

2. Всеобщее управление качеством: Учебник для вузов / О.П. Глудкин, Н.М. Горбунов, А.И. Гуров, Ю.В. Зорин / Под. ред. О.П. Глудкина. – М.: Радио и связь, 1999
3. Войтенко О.С. Оцінка та вибір ефективних методологій управління проектами організаційного розвитку // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-о СНУ ім.В.Даля, 2006. - № 4(20). С. 28-35.
4. Керівництво з питань визначення компетентності й сертифікації українських професіональних керівників і фахівців управління проектами NSB (ua): / С.Д. Бушуєв, Н.С. Бушуєва, В.Ю. Биков, В.Д. Шпильовий. – К., 2000. – Укр. мовою.
5. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: Учебное пособие / Под. общ. ред. И.И. Мазура. – М.: Омега-Л, 2004. – с.664
6. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Девелопмент: Учебное пособие / Под. общ. ред. И.И. Мазура. – М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2004. –521 с. (Современное бизнес-образование).
7. ИСО 9000:2000. Стандарты по общему руководству качеством и обеспечению качества.
8. ИСО 10006. Управление качеством в проектах.

УДК 658.513.32

АНАЛІЗ ЗАХОДІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ, ВИСУНУТІ НА ТРИСТОРОННІЙ ГЕНЕРАЛЬНІЙ УГОДІ

С.В. Литвиненко, асп.

*Придніпровська державна академія будівництва та архітектури,
м. Дніпропетровськ*

Постановка проблеми. Найважливішим компонентом ринкової економіки виступає ринок праці. Розвинутий ринок праці дозволяє найбільш повно й ефективно використати речовинний, науковий і людський потенціал країни. Сучасний ринок праці відрізняється специфікою як строго соціально регульований процес, збудований у ринковий механізм. Це, у свою чергу, впливає не тільки на соціально-економічні, але й на політичні процеси.

Актуальність теми - ефективного розвитку ринку праці - не викликає сумніву, тому що загально визнана теорія полягає в розвитку економіки держави в першу чергу у відтворенні трудових ресурсів (ТР).

Тему ринку праці торкнулися численні фахівці. Даною проблемою займалися ряд вітчизняних учених: І.В.Багрова, Л.Д.Гармідер, Л.Ю.Мірошник, С.А.Сафронов, Д.М.Стеченко, Г.В.Щокін. Теоретичним і методологічним проблемам оцінки трудових ресурсів присвячені також праці вчених Росії: В.Д.Ардзинов, І.М.Алієв, І.А.Баткаєва, Т.Б.Будаєв, Н.А.Волгін, Н.А.Горелов, А.Я.Кібанов, В.М.Свистунів, В.В.Синов і зарубіжжя: А.Маршалл, Д.Кейнс, Д.Кларк, О.Філліпс, М.Фрідмен і ін. Процес функціонування ринку праці є одним з найбільш складних процесів, тому що він містить у собі дослідження не тільки правових, економічних, соціальних, але й морально-психологічних факторів.

Ціль статті: складається у вивченні державного регулювання ринку праці, а саме: розглянути держ. структуру для виявлення завдань органів керування; систему регулювання соціально-трудова відносин, сутність і функції Генеральної й галузевої угод, привести основні заходи щодо питання оплати праці й загальному розвитку економіки Генеральної угоди на 2008-2009 р.р. від 15.04.2008 р., виявити недоліки й визначити шлях рішення.

Зміст: У цілому можна виділити три рівні сегмента регулювання процесом розвитку ТР: держава, підприємство й суспільство. На рис.1 представлена Структура державного регулювання ринку праці [2].

Система функціонування ринку праці включає органи державного регулювання; організацію інфраструктурного сектора, що здійснюють функції наукової й інформаційної підтримки, професійного утворення, охорони здоров'я, культури, спорту та ін. - ці організації найчастіше представляють інтереси як працівників, так і роботодавців; організацію сфери трудового посередництва, підприємств і організацій, що здійснюють виробництво продукції, робіт, послуг, які використовують трудовий потенціал працівників.

Державні органи керування ТР включають сукупність органів державної законодавчої, судової, виконавчої влади, централізовано регулюючі основні соціально-економічні відносини в країні, а також методи керування й механізм їхнього використання. Їхніми завданнями є прийняття законів, контроль за їхнім виконанням, виробіток і реалізація державної політики в області соціально-трудова відносин, що охоплюють питання оплати й мотивації праці, регулювання зайнятості й міграції населення, трудового законодавства, рівня життя й умов праці, а також розгляду трудових суперечок.

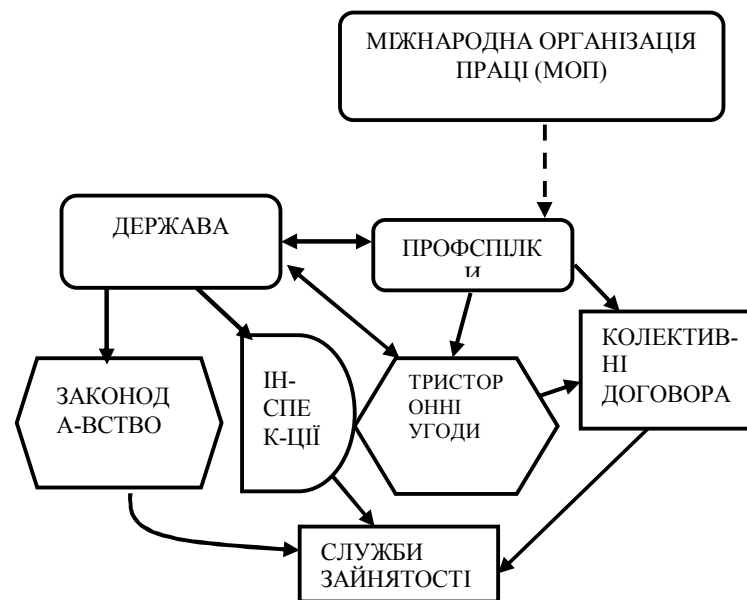


Рис.1. Структура державного регулювання ринку праці

Центральним органом виконавчої влади, що здійснює керівництво роботою з формування, використанню й розвитку ТР, забезпеченню єдиної державної політики в області праці, зайнятості й соціального захисту населення й одночасно координуючу роботу із цих напрямків на Україні, є *Міністерство праці і соціальної політики України* (МПіСПУ).

Основними завданнями МПіСПУ є розробка пропозицій і реалізація основних напрямків і пріоритетів державної соціальної політики за рішенням комплексних проблем соціального розвитку, народонаселення, підвищенню рівня життя й доходів населення, розвитку соціального страхування, кадрового потенціалу, удосконаленню системи оплати праці й соціального партнерства, організації пенсійного забезпечення й соціального обслуговування, поліпшенню умов і охорони праці, забезпечення ефективної зайнятості населення й соціальних гарантій, соціального захисту родини, жінок, дітей, громадян літнього віку й ветеранів, інвалідів, громадян, звільнених з військової служби, і членів їхніх родин, становленню й розвитку державної служби, удосконалення законодавства про працю, зайнятість і соціальний захист населення, здійсненню міжнародного співробітництва у встановленій сфері діяльності й наданню міжнародної гуманітарної допомоги та ін.

Система суспільних відносин, спрямована на рівень розвитку й балансу інтересів між присутніми на ринку силами: підприємцями, працівниками і державою є створення системи соціального партнерства, зокрема, створення механізму виробітку тристоронніх угод роботодавці - профспілки - держава на Національній тристоронній соціально-економічній раді (НТСЕР). Діяльність даної організаційної структури будується відповідно до Закону України «Про колективні договори й угоди». Указом Президента України «Про національні тристоронні соціально-економічні ради» і постановою Кабінету Міністрів України про затвердження Положень про порядок підготовки і висновку Генеральної угоди й тарифних угод (див. рис. 2).

Відповідно до цих документів передбачається висновок на державному рівні Генеральної угоди з метою напрямку скоординованих зусиль на радикальне прискорення людського розвитку, у першу чергу, розробки й виконання соціально-економічних завдань у трудовій сфері.

Генеральні угоди встановлюються між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців і всеукраїнських профспілок і профоб'єднаннями. На цьому рівні сторони погоджують взаємини на принципах соціального діалогу для дотримання певних Угодою зобов'язань і домовленостей. В угоді визначаються зобов'язання сторін по сприянню розвитку вітчизняного виробництва, забезпеченню продуктивної зайнятості населення, підвищенню соціальних гарантій громадянам, соціальному захисту найбільш уразливих верств населення, забезпечення зростання доходів працюючих у міру стабілізації економіки, сприяння по здійсненню комплексних заходів щодо охорони праці й здоров'я, умов праці й відпочинку, соціальному захисту й задоволення духовних потреб і ін. [6]

На підставі Ген. угоди полягає Галузева тарифна угода - це договір між представниками сторін переговорів по питанню оплати праці й соціальних гарантій. Державні тарифні (галузеві) угоди полягають між органом державного керування МПіСПУ, профспілками працівників соціальної сфери України й працівників державних установ України. В угодах визначаються зобов'язання сторін, що регулюють соціально-трудові відносини в сфері організації праці, мінімальних гарантій оплати, соціальних гарантій, компенсацій, пільг, наймання й звільнення працівників. Для підготовки й висновку галузевої (тарифної) угоди формується галузева комісія на принципах паритетного й повноважного представництва сторін [5].

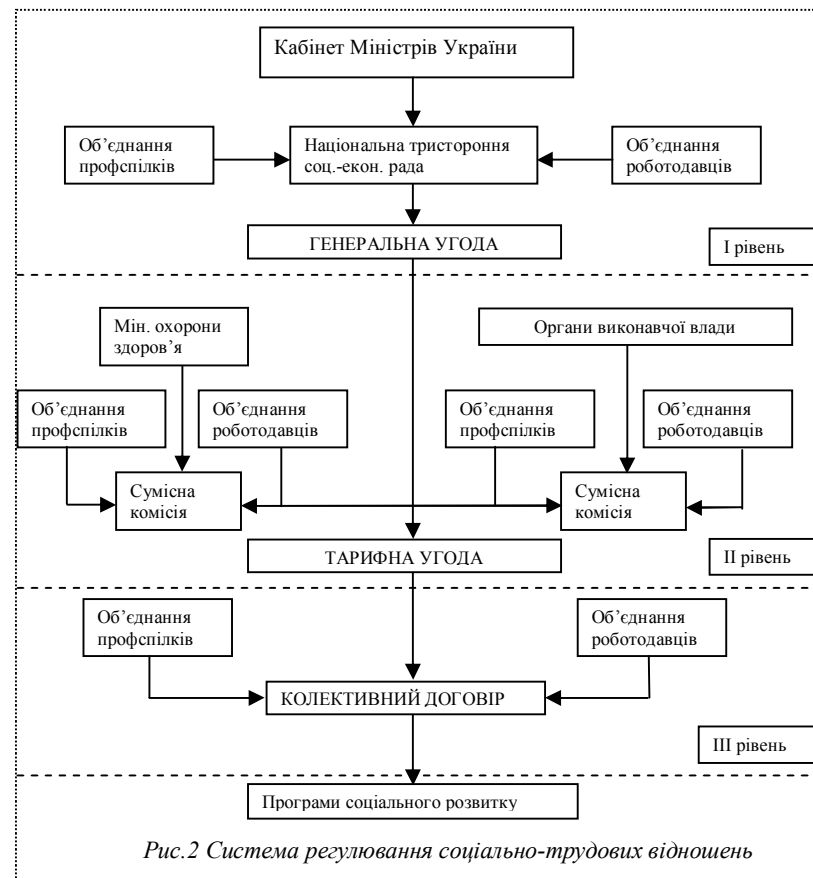


Рис.2 Система регулювання соціально-трудових відношень

Функція цих 2 головних документів складається в регулюванні системи трудових відносин на підприємствах при затвердженні колективних договорів.

При цьому, головне завдання в регулюванні полягають у формуванні трудових відносин на принципах: визнання правової рівності сторін трудових відносин і виробіток механізму захисту більше слабкої сторони – працівника; врахування інтересів працівників і роботодавців, державний захист їхніх інтересів; гуманістичний характер трудових відносин, визнання пріоритету особистості перед інтересами виробництва; облік особливостей специфічних категорій працівників і характер окремих видів робіт при розробці механізму регулювання трудових відносин; встановлення дійових заходів відповідальності за порушення трудового законодавства; встановлення єдиних умов праці й підвищення заробітної плати для всіх членів профспілки.

Отже, головна функція держави полягає у визначенні правил регулювання інтересів партнерів і конфронтуючих сил. У результаті визначається та рівнодіюча, котра служить базою рішень і основою механізму регулювання ринку праці, куди включається й система соціального захисту, і система стимулювання розвитку продуктивних сил.

Зокрема, у Генеральній угоді на 2008-2009 р.р. від 15.04.2008р.

Для сприяння розвитку вітчизняного виробництва Сторони домовилися: один раз у півріччя розглядати разом з науковцями питання щодо адаптації й запобігання можливих негативних соціально-економічних наслідків вступу України в СОТ.

Сторона власників зобов'язується: розробити внутрішні документи підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу й т.п.), а також внесення до них змін відповідно законодавству.

Кабінет Міністрів України зобов'язується: здійснити законопроектну роботу, спрямовану на вдосконалення державної амортизаційної політики.

В оплаті праці Сторони домовилися:

- забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по національній економіці не менш чим на 25 % щорічно;

- передбачити в Законі України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» установлення розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи з 1 січня 2009 р.

- вивчити протягом 2008 року при участі міжнародних і вітчизняних експертів питання визначення шляхів збільшення частки оплати праці в собівартості продукції та у ВВП і подати на розгляд Сторін відповідні пропозиції.

Розглядаючи ці заходи в комплексі для оцінки державного регулювання в підвищенні заробітної плати можна сказати, що вступ України в СОТ приведе до продажу вітчизняних товарів за міжнародними цінами, що приведе до росту заробітної плати й підвищить конкурентоспроможність вітчизняного товару.

З другого боку, амортизаційна політика буде давити на зміну структури собівартості продукції, що явно негативно відіб'ється на фонд заробітної плати. Підприємець волантально буде використовувати основні засоби, що не буде відображати реальну картину відтворення. Головним чином, постраждає наймана праця.

Установлення державою розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму це далеко запізнаний крок у розвитку економіки. І

головним чином, по-думці автора, кардинального розвитку не передбачається, тому що встановлений прожитковий мінімум далеко не відбиває реальну картину своєї приналежності на ринку.

Угода про підвищення рівня середньої заробітної плати на 25% щорічно являє собою тезою. У реалії відбувається перетасування фінансів у структурі фонду оплати праці, тобто відбувається перекачування засобів з надбавок, премій в основну заробітну плату, що негативно відбивається для найманого робітника приватних структур. Ці міри сприятливі державі - підвищення податкових надходжень. Однак, розвиток економіки істотно падає, тому що кардинально падає платоспроможність населення, в зв'язку з інфляцією, що приводить до різкого зниження ВВП.

Вивід. Отже, збільшення частки оплати праці в собівартості продукції й у ВВП необхідно розглядати комплексно. Вступ у СОТ, підвищить ціну продукції, що припускає за собою підвищення оплати праці населенню, а недосконале законодавче регулювання підвищення оплати праці й непрофесійна розробка амортизаційної політики буде гальмувати платоспроможність населення, що реально знизить ВВП і конкурентоспроможність продукції на світовому рівні. Отже, зміна однієї політики передбачає за собою вдосконалення в іншій. **Зокрема, необхідно законодавче регулювання чисельності персоналу на підприємствах.** Це обґрунтовується тим, що зі зміною структури собівартості, підприємств починає варіювати структурою фонду оплати праці, якщо заробітна плата, робочий час, умови праці, соціальні й духовні потреби трохи регульовані законодавством, то підприємств варіює чисельністю персоналу, нормою часу праці й за цим - часом виконання робіт, безумовно у свою користь. Особливо це актуально в будівельній галузі, де норми трудомісткості зовсім не представляють реалії [1,4]. Оплата праці будівельникам відбувається гібридною: за часом з гарантованою оплатою по нормах Держбуду й з урахуванням виробітку, де коефіцієнт виробітку природно не погоджений з нормами трудомісткості обсягів робіт.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Миронова О.Н. «Управление вспомогательным персоналом через структуру факторов производства» Дис...кан.экон.наук: 08.00.05-Ижевск, 2000. – 214с.
2. Мстиславский П.С., Куприянов Ю.С. Проблемы качественного прогресса рынка труда в северных территориях / Уровень жизни населения регионов России.- 2002.-№1. С.10-44.
3. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред..А.Я.Кибанова.- 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006.-638 с.
4. Цыбенко Д.В., Галич Е.Г., Литвиненко С.В. Исследование нормативных трудозатрат и применение их в планировании работ строительных организаций //Вісник придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ: ПДАБтаА, 2007. - №12 С. 48-56.
5. www.mlsp.gov.ua