

1. Оскільки потреби працюючих вищі, ніж у непрацюючих пенсіонерів за віком, і до того ж мінімальна заробітна плата повинна виконувати стимулюючу функцію, яка у мінімальній пенсії відсутня, мінімум заробітної плати повинен бути вищим за мінімальну пенсію. Співвідношення між ними слід спеціально підтримувати за допомогою відповідного нормативу, який можна (з певною мірою вірогідності) визначити виходячи з розмірів прожиткового мінімуму одинокого робітника в працездатному віці та пенсіонера.

2. Темпи росту мінімальної пенсії не повинні перевищувати темпів росту мінімальної заробітної плати і навпаки.

3. Допомоги по безробіттю разом з іншими виплатами та відповідними пільгами не повинні забезпечувати більш високий дохід ніж постійна робота з оплатою за гарантованим мінімумом, оскільки в протилежному випадку зникне стимул для трудової діяльності.

На закінчення слід зазначити, що в сучасних умовах істотно зростає роль суб'єктивного фактора (людини, працівника) в усіх сферах трудової діяльності, тобто вимагається формування якісно нового робітника, його здатності до праці, що потребує відповідних заходів для поліпшення якості робочої сили. Саме тому становлення ринкових відносин висуває необхідність реформування механізму законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати, який повинен стати частиною державної програми соціального захисту працюючого населення та підвищення значущості та ролі оплати праці.

Література

1. Социальные ресурсы и социальная политика (Шаталин С.С., Левада Ю.А., Устюжанина Е.В. и др.) / Отв. ред. Шаталин С.С., Гребенщиков В.Г. - М.: Наука, 1990. - 271с.

Надійшла 21.06.2000 року.

УДК 331.103

В.М. НИЖНИК

Технологічний університет Поділля

СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАТРАТ І РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ В ТРАНЗИТИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Економічна система України тривалий час знаходиться в стані транзиції – переходу до ринкових механізмів її регулювання. Складність такого періоду полягає в тому, що Україна йде цим шляхом вперше, при цьому постійно помиляючись і шукаючи оптимальні виходи із скрутного становища. В ході подальшого розвитку на зміну існуючій, можливо не цілком досконалої та ефективній системі нормування праці, прийшла зовсім спотворена система її нормативного регулювання. В хід пішли недосконалі підходи в оцінці, вимірі та оплаті праці.

В період транзитивного стану суттєво змінюються функції централізованого нормативного регулювання затрат і результатів праці на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях виробничих відносин. Транзитивний стан економічних відносин породжує свободу і вибір діяльності виробничих економічних систем. Саме в цей період загострюються соціально-економічні, трудові відносини, погіршується вплив на навколишнє середовище від неконтрольованої з боку держави і ринкових механізмів діяльності окремих виробничих економічних систем.

Деградація соціально-економічного стану вказує на те, що Україні потрібна науковообґрунтована програма економічних реформ [1, с. 13]. Поєднання соціально орієнтованих виробничих відносин з економічно спрямованими ресурсозберігаючими технологіями дозволить переглянути основні концептуальні позиції щодо регулювання затрат і результатів праці.

Згідно з висунутою концепцією кінцеві результати праці та її затрати в транзитивній економіці на макро-, мезо- та мікроекономічних рівнях трудових відносин мають регулюватися за допомогою механізму, в основі якого покладено трудові, економічні, соціальні та економіко-екологічні нормативи. Поєднання власне тільки цих нормативів найбільшою мірою дозволить ефективно впливати на затрати і отримання результатів праці, спрямованих на вирішення потреб людини, з урахуванням впливу її діяльності на навколишнє середовище, економічний і соціальний стан, якість трудового життя в цілому.

Механізм нормативного регулювання затрат і результатів праці – це система збору, аналізу, використання інформації для цивілізованого поділу суспільної праці, реалізації відносин власності, інтенсивного типу виробництва, соціалізації населення з метою підтримання економічної рівноваги відповідно до об'єктивних законів ринкової економіки. Структура такого механізму має включати прямі і зворотні зв'язки між підсистемами, між державою і суб'єктами економічної діяльності; методи

прогнозування та моделювання; методики оцінки затрат і результатів праці на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях трудових відносин.

Створення механізму регулювання затрат і результатів праці має служити оцінці й підвищенню добробуту населення, зниженню рівня забруднення навколишнього середовища з одночасним підвищенням ефективності виробництва і обов'язковим розвитком науки і техніки. Цьому відповідає концепція нормативного регулювання затрат і результатів праці виробничих соціально-економічних систем (ВЕС).

Для ефективної реалізації і досягнення головної мети нормативне регулювання слід проводити на макроекономічному (екосистеми, національної економіки), мезоекономічному (регіоні, галузі, життєвому циклі продукту), мікроекономічному (виробничих економічних систем, організацій) та індивідуальному (окремого працівника) рівнях. Таке регулювання затрат і результатів праці потребує певної системи засобів (методів), механізмів досягнення головної мети. Засоби досягнення мети ефективного регулювання праці повинні не тільки сприяти реалізації виробничих, економічних, соціальних і трудових результатів, але й забезпечувати їх досягнення з мінімальними затратами праці і часу. Отже, система регулювання праці повинна бути спрямована на використання можливих засобів, методів та механізмів економії затрат праці на всіх рівнях функціонування виробничих економічних систем.

Для забезпечення комплексного підходу до класифікації факторів оптимального регулювання затрат і результатів праці доцільно звести їх в органічно взаємопов'язані між собою групи. На наш погляд, можна виділити п'ять таких основних груп. Перша – фактори, безпосередньо зумовлені технікою і технологією, впровадженням технічних засобів, нових видів матеріалів, устаткування. Їх назвемо техніко-технологічними. Друга – організаційно-трудова фактори, які пов'язані зі встановленням і впровадженням прогресивних форм організації праці, своєчасним і якісним виконанням робіт, розробкою балансів робочого часу, дотриманням норм часу, виробітку, обслуговування, чисельності, керованості персоналу.

Третя – соціально-економічні фактори, пов'язані зі створенням оптимальних виробничих і санітарно-гігієнічних умов, забезпеченням безпеки праці, усуненням профзахворювань, скороченням фізичної праці, підвищенням привабливості праці. Четверта – економічні та природні, які пов'язані з наявністю ресурсів, станом навколишнього середовища, його забрудненістю, дотриманням норм викидів і використання всіх видів ресурсів. П'ята – індивідуальні чи особисті, які залежать від особливостей

характеру, фізичних та розумових здібностей працівників. Таке групування факторів, незважаючи на умовність, має важливе значення для організації і створення ефективного механізму регулювання затрат і результатів праці. Функціонування останнього необхідне в умовах транзитивної економіки і являє собою досить складну систему забезпечення росту ефективності праці на різних рівнях ієрархії управління за рахунок оптимізації вказаних факторів.

Виходячи з вищезазначеного, зазначимо, що механізм регулювання затрат і результатів праці має включати декілька рівнів: регулювання на рівні соціально-економічної системи (макроекономічний рівень); регулювання на рівні створення нових систем (міжгалузевий або мезоекономічний рівень); регулювання на рівні підприємств (мікрорівень) та регулювання затрат і результатів



Рис. 1. Сфери функціонування механізму нормативного регулювання

праці окремої людини з її безмежними потребами і обмеженими в цілому ресурсами (індивідуальний). Серед основних напрямків реалізації факторів оптимального регулювання затрат і результатів праці слід зазначити наступні:

- оцінка еколого-економічної ситуації і впливу остаточних результатів праці на навколишнє середовище;
- розробка і впровадження в національну економіку науки і техніки;
- удосконалення структури виробничих економічних систем і вибір ефективних показників їх функціонування;
- покращення якості та конкурентоспроможності продукції;
- ефективне використання матеріальних, трудових, природних ресурсів та їх оптимальний розподіл за нормативами;
- покращення організації, нормування і умов праці;
- ріст матеріального добробуту працівників на основі мотивації високопродуктивної праці;
- удосконалення системи надання соціальних гарантій в управлінні ефективністю праці.

Розробляючи методологію створення ефективного механізму регулювання затрат і результатів праці, слід визначитись із основними ознаками його функціонування. Як показують наші дослідження доцільним, буде поділити їх за функціональною, територіальною та компонентною ознаками. Окрім того, такий поділ повинен здійснюватись на рівні макро-, мезо- та мікроекономічних відносин (рис. 1).

Як особливий напрямок досліджень за функціональною ознакою на мезаекономічному рівні, нами виділено життєвий цикл продукту праці. Саме у рамках циклу життя виробів відображається взаємодія внутрішньогалузевих інституцій: науково-дослідних проектних організацій, виробничих об'єднань, розподільчих, споживчих фірм та підприємств, а також утилізаційних комбінатів з переробки та знищення застарілої, відпрацьованої техніки.

Як бачимо, новостворена структурна модель механізму оцінки та нормативного регулювання затрат і результатів праці з одного боку підпорядкована дії основних законів розвитку еволюції, з іншого – системі трудових, економічних, соціальних та економіко-екологічних нормативів, дія яких

розповсюджується на всі рівні регулювання. Отже, механізм регулювання затрат і результатів праці в транзитивній економіці – це сукупність організаційних структур, конкретних форм, методів управління, які основані на використанні трудових, економічних, соціальних та економіко-екологічних нормативів з урахуванням конкретних ситуацій, що склалися на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Багатокритерійний характер структури механізму нормативного регулювання



Рис. 3. Порядок сходження закону структурної будови механізму

полягає у вивченні поведінки людей (груп) та управлінні поведінкою людей (груп) на виробництві, в розподілі, обміні і споживанні матеріальних благ з метою задоволення потреб при обмежених ресурсах, що породжує конкуренцію за їх використання.

Основними структурними характеристиками механізму регулювання затрат і результатів праці є їх: **досяжність** залежно від міри задоволення життєвих потреб; **згрупованість** за макро-, мезо-, мікрорівнями функціонування; **взаємообумовленість** за загальною метою розвитку суспільства, національної економіки, регіону, галузі та окремої людини. Нами створені причинно-наслідкові діаграми цілей і критеріїв зміни затрат праці для максимізації її результатів з метою підвищення якості трудового життя та порядок сходження закону структурної будови механізму (рис. 3).

Наведена міра на макроекономічному рівні визначається шляхом простого зіставлення ресурсів, які передбачалося витратити для досягнення певних цілей і виконання конкретних робіт, з ресурсами, які були фактично спожиті. Щоб знайти величину, в чисельнику необхідно звернутися до кошторисів, нормативів, оцінок, прогнозів. Величина у знаменнику визначається на основі бухгалтерського обліку, звітності, оцінок діяльності всіх об'єктів господарської діяльності. Якщо знаменник менший від чисельника і коефіцієнт більше ніж за 1, то можна говорити в такому випадку про економічність системи. Якщо ж чисельник менше знаменника – збитковість. На безперервній шкалі ступінь відхилення остаточного результату від 1 характеризує ступінь економічності або збитковості системи. Тобто, економічність – це вимірювач, який характеризує результативність соціально-економічної системи у відношенні затрат. За такою схемою можна визначати й індекси, які характеризують динаміку економічності в окремі періоди, і порівнювати їх між собою.

Література

1. Задорожний Г.В., Карпенко В.В., Тютюнникова С.В. Труд: проблемы

Надійшла 21.06.2000 року.

УДК 331.024:338.1

І.В. ЧІБІСОВА

Кіровоградський Державний технічний університет

АГРАРНА РЕФОРМА ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НА СЕЛІ

Для подолання затяжної економічної кризи на селі започатковані радикальні соціально-економічні перетворення. Центральне місце відведено аграрній реформі, яка передбачає кардинальні зміни майнових, земельних та організаційно-правових відносин у сільському господарстві. Основне завдання реформи впливає з того вибору, який зробила Україна, а саме: переходу до ринкових форм господарювання, входження нашої країни у світове співтовариство, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції на світовому ринку, забезпечення продовольчої безпеки нашої держави. Перші кроки проведення аграрної реформи уже дають певні позитивні результати. Багато сільськогосподарських підприємств після зміни земельних і майнових відносин успішно адаптувалися до ринкових умов господарювання, припинили спад і навіть нарощують обсяги виробництва.

Проте наші дослідження показують, що аграрні перетворення спричиняють вивільнення значної частини працівників колективних сільськогосподарських підприємств (КСП), що призводить до подальшого поглиблення соціальної напруги на селі. Підтвердженням цього є досвід реформування КСП в різних областях України (табл.1).

У більшості випадків замість ліквідованих колективних господарств створюються товариства з обмеженою відповідальністю, виробничі та обслуговуючі кооперативи, селянські (фермерські) господарства тощо. Після реструктуризації КСП загальна площа використаних земельних угідь практично не зменшується. Що ж стосується чисельності працівників, то вона різко падає. Так, скорочення чисельності зайнятих склало: при реформуванні КСП "Україна" Долинського району та КСП "Україна" Новоукраїнського району Кіровоградської області відповідно 20 і 40 осіб; КСП ім. Леніна Артемівського району та КСП "Росія" Ясинуватського району Донецької області відповідно 74 і 88 осіб; КСП "Манжелія" Глобинського району Полтавської області – 146 осіб; колгоспу "Правда" Балтського району Одеської області – 251 особа. В цілому по групі обстежених 9-ти господарств скорочення склало 701 чол., або 25 відсотків, а в ряді господарств показник сягнув майже третини чисельного складу працівників реформованих КСП.