**Тульчинський Ростислав Володимирович. Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах : Дис... канд. наук: 08.09.01 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| *Тульчинський Р.В. Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах. – Рукопис.*Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіко-правових досліджень НАН України, Донецьк, 2006.У дисертації знайшли наукове обґрунтування теоретичні положення та практичні рекомендації, щодо удосконалення організаційно-економічних методів регулювання заробітної плати в ринкових умовах. На основі узагальнення теоретичних підходів і практичного досвіду проаналізовано основні функції заробітної плати та її роль у системі стимулювання праці. Розроблено комплекс заходів і запропоновано теоретичне обґрунтування встановлення регіональної мінімальної заробітної плати, що спирається на концепцію врахування територіальних відмінностей відтворення робочої сили та одночасно державних гарантій соціального захисту працівників. На основі критичного аналізу досвіду економічно розвинутих країн обґрунтовано доцільність використання його окремих елементів в Україні. Розроблено методичні рекомендації щодо впровадження системи соціального партнерства і колективно-договірного регулювання заробітної плати та обґрунтовано варіант безтарифної системи оплати праці для підприємства. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації викладені результати вирішення наукового завдання з теоретичного узагальнення і наукового обґрунтування практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічних методів регулювання заробітної плати на основі сполучення вимог відтворення робочої сили та ефективного господарювання. Основні висновки, що випливають із проведеного дослідження, зводяться до наступного:1. У процесі ринкових перетворень в економіці України виникла об’єктивна необхідність в удосконаленні організаційно-економічних методів регулювання заробітної плати. Нові форми власності, що встановилися в суспільстві, вимагають пошуку та апробації більш сучасних підходів до підвищення зацікавленості працівників і, передусім, до регулювання заробітної плати, оскільки її знецінення негативно впливає на використання робочої сили працівників, продуктивність праці, ефективність виробництва та інші техніко-економічні показники виробничої сфери та соціального становища населення. Своєчасне і адекватне суспільним потребам внесення змін до системи регулювання заробітної плати сприятиме впорядкуванню відносин у сфері оплати праці, зробить їх більш врівноваженими та допоможе уникнути негативних наслідків.
2. Доведено, що вдосконалення організації оплати праці на підприємствах різних форм власності повинно базуватися на переході від розуміння її як частки у доході підприємства до розуміння її як ціни робочої сили, що має формуватися на ринку праці і бути зовнішнім фактором по відношенню до підприємства. На основі проведеного аналізу організації оплати праці на підприємствах різних форм власності виявлені основні причини її незбалансованості та обґрунтована необхідність її модифікації.

Встановлено, що оцінка індивідуальних результатів по суті є оцінкою ефективності праці кожного працівника. Реальна оцінка економічної ефективності сприяє підвищенню мотивації до праці, кращому використанню трудового потенціалу та забезпечує регулювання заробітної плати за ринковими принципами. Наслідком цього для роботодавців є поліпшення основних техніко-економічних показників діяльності підприємства, а для працівників – найбільш повна реалізація своїх здібностей до праці та підвищення номінальної заробітної плати.Серед організаційно-економічних методів регулювання заробітної плати в ринкових умовах важливе місце належить забезпеченню мінімальних гарантій у сфері оплати праці та її захисту від негативних явищ. Враховуючи, що мінімальна заробітна плата є важливої передумовою формування ціни робочої сили на ринку праці як для працівників, так і для роботодавців, у роботі обґрунтовано критерії щодо її визначення і врахування під час розгляду економічних і соціальних програм та ухваленні законів і нормативних документів. Здійснений аналіз дозволив виявити суттєві відмінності щодо диференціації рівнів мінімальної заробітної плати з урахуванням регіональних та галузевих особливостей, що обумовлено існуючою схемою розміщення в Україні продуктивних сил та особливостями регіональної економічної структури. Поетапне підвищення мінімальної заробітної плати і наближення її до прожиткового мінімуму, збереження міжкваліфікаційних співвідношень оплати праці, передбачених галузевими угодами й колективними договорами підприємств, сприятиме підвищенню заробітної плати усіх категорій працівників.Результати проведеного дослідження переконують у необхідності більш широкого застосування в економіці України системи соціального партнерства з метою узгодження інтересів його суб’єктів та повнішої реалізації економічних інтересів як держави, так і працівників та роботодавців. Обґрунтовано доцільність адаптації до умов національної економіки кращого світового досвіду соціально-трудових відносин на принципах трипартизму, який забезпечує рівність умов, прав і обов’язків держави, профспілок та об’єднань роботодавців.Доведено, що трудові контракти пов’язують заробітну плату з кінцевим результатом діяльності підприємства, враховують особисті якості працівників, специфіку їх професій та підвищують відповідальність за доручену справу. Тим самим, забезпечується поширення предмету трудового договору, оскільки конкретизується поелементна характеристика усіх обов’язків працівника, і що дуже суттєво, визначаються конкретні результати. Основною метою застосування трудових контрактів є підвищення взаємної відповільності роботодавця і найманого працівника, забезпечення залежності оплати праці від її результатів, гарантії правової і соціальної захищеності працівників, створення сприятливих умов для виявлення їх індивідуальних здібностей і професійних навичок.Досвід ринкових перетворень свідчить, що для створення високої мотивації праці на постійній основі та у довгостроковій перспективі недостатнє регулювання оплати праці лише за принципом ціни робочої сили. В роботі запропоновано безтарифну систему оплати праці, що ґрунтується на визначенні зведеного коефіцієнта кваліфікаційного рівня і застосуванні, так званих, „вилкових” співвідношень оплати праці різної якості. Реалізація положень безтарифної системи оплати праці дозволяє значно скоротити масштаби і діапазон застосування різного виду премій, доплат, надбавок або навіть повністю відмовитися від них, оскільки стимулюючі показники для заохочення можуть бути враховані правильним застосуванням „вилок” співвідношень оплати праці різної якості та інтенсивності.Доведено доцільність уточнення термінів сфери соціально-трудових відносин, оскільки на практиці сторонами соціального партнерства виступають не самі учасники, а їх уповноважені представники: органи державної влади й управління, профспілки чи інші представницькі організації найманих працівників, об’єднання роботодавців, що дозволяє чіткіше визначати учасників переговорного процесу з метою прийняття єдиного компромісного рішення з основного питання договірного регулювання соціально-трудових відносин – заробітної плати.Встановлено, що основною вимогою щодо організації оплати праці на підприємстві має бути комплексне врахування ринкових, мікроекономічних, інституціональних факторів, які впливають на систему регулювання заробітної плати, за допомогою якої регулюються соціально-трудові відносини як на ринку праці, так і на підприємстві, а також реалізується економічна суть заробітної плати.Здійснена класифікація організаційно-економічних методів регулювання заробітної плати в системі трудових відносин в процесі становлення та функціонування ринкових відносин, що дозволило уточнити систематизацію та знаходження зв’язку між окремими її елементами і повніше реалізовувати її економічну сутність, регулювати відносини в трудовій сфері та забезпечити активний вплив заробітної плати на ефективність виробництва.Отримані у ході дослідження залежності, сформульовані визначення й вимоги до методичних положень регулювання заробітної плати у сучасних умовах визначають його теоретичну наукову новизну, а результати аналізу та розроблені заходи до посилення зв’язку витрат, результатів праці та заробітної плати – практичний аспект наукової новизни виконаного дослідження. |

 |