**Бондаренко Ольга Миколаївна. Вдосконалення ринкового механізму оплати праці : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Бондаренко О. М. Вдосконалення ринкового механізму оплати праці.**–**Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії і соціальних досліджень НАН України, Київ, 2007.  Дисертацію присвячено дослідженню питань вдосконалення механізму оплати праці, що в умовах трансформаційної економіки є не лише нагальною необхідністю, а й важливою умовою становлення інноваційно-інвестиційної моделі економічного зростання та надання ринковій економіці реальної соціальної орієнтації.  Порушуються важливі проблеми сучасних соціально-економічних відносин, що характеризують специфіку вітчизняних особливостей функціонування механізму формування доходів найманої праці в умовах транзитивної економіки, і пропонуються рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності функціонування механізму формування доходів найманої праці в сучасних умовах.  Досліджуються аспекти ролі і місця нормування праці в системі стимулювання найманої робочої сили, а також розглядаються найбільш перспективні шляхи забезпечення необхідного рівня об’єктивності в процесі нормативного визначення міри індивідуальної праці.  Розглядається важлива складова забезпечення диференційованого підходу в процесі матеріального стимулювання висококваліфікованої робочої сили, що базується на використанні механізму редукції праці. При цьому, поряд із ринково-вартісним механізмом розглядається можливість ефективного застосування нормативного механізму здійснення редукційної диференціації різних за рівнем складності та інтенсивності видів праці в системі її міжпрофесійної та внутрішньо-професійної кооперації. | |
| |  | | --- | | У дисертації здійснено дослідження теоретичних та методологічних основ механізму оплати праці з врахуванням специфіки його трансформування в умовах ринкових перетворень та запропоновано нові підходи щодо вдосконалення ринкового механізму оплати праці.  Результати дослідження дозволяють зробити висновки концептуального, теоретичного і науково-практичного спрямування.  1. Доведено, що механізм оплати праці як базова структура, що віддзеркалює не лише дію об’єктивних економічних законів, а й свідомий вплив на процес розподілу суспільного продукту на рівні первинної ланки економіки, на системному рівні складається з кількох внутрішніх, ієрархічно між собою підпорядкованих механізмів функціонального, організаційно-цільового та інституціонального спрямування.  2. Показано, що механізм оплати праці функціонує під впливом комплексної дії системи загальних економічних та специфічних ринково-економічних законів. У той же час цей вплив не заперечує, а навпаки, передбачає визначальну роль таких законів: закону розподілу за працею, закону розподілу за вартістю товару “робоча сила”, закону граничної корисності результату праці (послуг праці) для роботодавця; закону розподілу за капіталом (фізичним і людським).  3. Визначено, що механізм оплати праці являє собою складну систему взаємопов’язаних економічних, організаційних, соціально-правових заходів, дій, важелів та інструментів, за допомогою яких на різних інституційних рівнях їх застосування (підприємство, фірма, держава) формуються мотиваційні передумови та здійснюється безпосередній стимулюючий вплив на найману робочу силу шляхом забезпечення надання їй еквівалентної (або нееквівалентної) міри винагороди за кінцеві результати праці, і за допомогою якого забезпечується висока (або низька) ефективність реалізації особистого фактору виробництва.  4. Обгрунтовано, що механізм оплати праці є багатофункціональним, а всі функції, що він реалізує (відтворювальна; стимулююча або мотиваційна; соціальна; регулююча; оптимізаційна), представляють собою діалектичну єдність і тому лише в сукупності їх реалізації можливо правильно зрозуміти сутність і зміст заробітної плати, протиріччя в ній, а також проблеми, що виникають у процесі реформування або вдосконалення механізму оплати праці. Протиставлення зазначених функцій, переоцінка одних і недооцінка інших приводять до порушення їхньої єдності і, як наслідок, до однобічних, а часом і невірних теоретичних і практичних висновків, що стосуються організації заробітної плати. Таким чином можна стверджувати, що лише за умови оптимального забезпечення реалізації цих функцій дія механізму оплати праці може вважатись дійсно ефективною.  5. Доведено, що для реформування механізму оплати праці на засадах компетентності та прагматичної виваженості надзвичайно важливо забезпечити наукову оцінку та розкрити можливості застосування найбільш важливих його інструментів та регуляторів, до яких, передусім належать міра праці, норма праці та міра винагороди за працю. При цьому механізм оплати праці має забезпечити необхідні умови для виникнення необхідних спонукальних мотивів, або, інакше кажучи, сформувати вектор такої економічної вигоди, яка забезпечить активізацію найманої робочої сили до ефективної реалізації особистого трудового потенціалу, що можливо здійснити лише за умови необхідного стимулювання, виходячи з точного визначення міри витрат та результатів праці.  6. Розкрито зміст категорії “міра праці” шляхом виділення щонайменше трьох її рівнів: 1) міри індивідуальної праці робітника; 2) міри асоційованої праці в рамках того або іншого підприємства (чи його структурних підрозділів); 3) міри праці, що інтегрується на рівні всього національного виробництва. Доведено, що змістовне наповнення категорій “міра праці” і “міра винагороди” не є тотожними, оскільки міра винагороди завжди є нижчою за міру праці на величину додаткової вартості, але при цьому вона не повинна бути нижчою за величину вартості необхідного продукту який є достатнім для розширеного відтворення робочої сили.  7. Визначено, що “міра праці” виступає мірою реалізації трудового потенціалу людини (її кількісною і якісною складовою).  8. Доведено, що ефективне використання редукції в механізмі оплати праці потребує чіткого виокремлення двох її рівнів: перший рівень – якісний, на якому складніша за змістом конкретна праця має зводитися до загальної бази якісного порівняння, при цьому в основі ранжирування рівня якості зівставних видів праці відповідно до ступеня їх професійної складності лежить проста праця; другий рівень – рівень, на якому відбувається кількісне вимірювання витрат праці, тобто на цьому рівні відбувається зведення більш інтенсивної і, відповідно, більш важкої за сукупними кількісно-витратними характеристиками праці до праці, що здійснюється в нешкідливих для здоров’я працівника (тобто нормальних) умовах.  9. Доведено, що особливо важливе значення належить нормуванню праці для визначення індивідуальної заробітної плати. Суть нормування полягає у визначенні величини затрат живої праці на виконання певного виду роботи в конкретних техніко-організаційних умовах і оцінці на цій основі персоніфікованої міри праці. Оскільки через нормування визначається міра праці, то його можна розглядати як один з основних елементів організації заробітної плати. Нормування праці, з одного боку, виступає засобом встановлення і забезпечення контролю над мірою праці, а через неї і над мірою споживання, а з другого – націлене на підвищення продуктивності праці, ефективне виконання роботи. При цьому для різних організаційно-технічних умов виконання робіт застосовуються різні види норм: норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності, підпорядкованості, нормованих завдань тощо.  10. Запропоновано шляхи посилення матеріальної зацікавленості найманих працівників в роботі по прогресивним нормам: перший, використання премій з метою підтримання рівня середньої заробітної плати в період між збільшенням тарифних ставок; другий, підвищення динамічності тарифних ставок; третій, підвищення динамічності тарифних ставок з одночасним використанням преміювальної системи. При цьому мають бути вирішені такі три взаємно пов’язані задачі: перша, усунення економічних чинників, що негативно впливають на якість норм, підвищення динамічності і рівня диференціації тарифних ставок, а також поліпшення системи преміювання забезпечить економічні умови встановлення і підтримки норм рівної і оптимальної напруженості; друга передбачає встановлення науково обгрунтованого порядку перегляду норм і відповідних важелів планомірного регулювання їх якості, що потребує широкого залучення методів мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів; третя являє собою створення конкретної системи економічного стимулювання якості норм, що заснована на застосуванні тарифних ставок і премій, які дозволяють забезпечити матеріальну зацікавленість найманих працівників в роботі по прогресивним нормам.  11. Запропоновані заходи поліпшення нормування праці, що спрямовані на досягнення більш точного визначення міри праці і міри винагороди, а саме: 1) нормуванням праці мають бути охоплені всі категорії працівників за принципом “там де є праця, там повинна бути норма праці”; 2) удосконалення нормування праці має здійснюватися постійно і повсюдно; 3) має забезпечуватись рівнонапруженість норм не тільки в межах однієї галузі, а й на міжгалузевому рівні, для чого при розробці і перегляді норм варто керуватися єдиною методикою, в основу якої мають бути покладені принципи і нормативи, що розроблені на рівні загальнонаціонального механізму оплати праці; 4) на всіх підприємствах має здійснюватися як поточний, так і разовий перегляд норм праці, у противному випадку неминуче виникатиме їх різна напруженість; 5) необхідно зацікавлювати працівників працювати за технічно обгрунтованими нормами, застосовуючи при цьому гнучку систему преміювання.  12. Доведено, що серед напрямків вдосконалення механізму оплати праці найбільш вагомими є такі: по-перше, інституційні аспекти та система нормативно-правового забезпечення функціонування механізму оплати праці, зокрема, щодо державно-нормативного та колективно-договірного регулювання оплати праці; по-друге, механізм мінімально гарантованої оплати праці, що включає її економічне та соціально справедливе обгрунтування; по-третє вдосконалення дії механізму оплати праці на мікроекономічному рівні базової ланки економіки (фірма, підприємство).  13. Встановлено, що регулюючий вплив актів соціального партнерства на оплату праці обмежено як за сферою впливу, так і за колом проблем та характером впливу на відносини роботодавця і працівника найманої праці. З метою подолання недоліків і підвищення ролі колективно-договірного регулювання необхідно: по-перше, забезпечити конкретизацію, реальність та адекватність положень угод різного рівня з метою підвищення їхньої регулюючої ролі й установити чіткі критерії оцінки ступеня їх виконання; по-друге, законодавчо встановити обов’язкову відповідність положенням генеральних, галузевих і регіональних угод і трудових договорів, у тому числі договорів, що укладають із працівниками бюджетної сфери, покласти на генеральні угоди функції регулювання міжгалузевої диференціації в оплаті праці.  14. Визначено, що МЗП як нижня межа оплати простої некваліфікованої праці є вихідною величиною (соціальним нормативом), під впливом якої формується мінімальна тарифна ставка (оклад) найманих працівників. При цьому головною функцією заробітної плати є соціальна, тому що вона має гарантувати задоволення основних життєвих потреб людини.  15. Доведено необхідність кардинальної реформи всієї системи державного мінімального гарантування оплати праці. Концептуальною основою реформи має стати науково обґрунтований, адекватний трансформаційній економіці, вибір об’єкта гарантування: ціна праці або вартість робочої сили. На нашу думку, вибір має бути зроблено на користь гарантування соціально прийнятного рівня відтворення робочої сили, тобто на користь вартості робочої сили. Саме на цій основі повинна будуватися нова національна модель та конкретний механізм МЗП. Його створення припускає не тільки зміну величини мінімальної заробітної плати, а й порядку її розрахунку, установлення, процедури перегляду тощо.  16. Визначено, що процес індивідуалізації заробітної плати в аспекті оцінки працівника має включати ідентифікацію трудового ресурсу працівника, його трудової послуги, тобто, оцінки внеску працівника в досягнення цілей фірми; персоніфікацію працівника – складання своєрідної карти (бази даних) його особистісних і професійних якостей і переваг. Запропоновані такі етапи оцінки робочого місця: 1) ідентифікація потреб фірми в трудових ресурсах (кількісний й якісний аспекти); 2) ідентифікація робочих місць; 3) визначення джерел задоволення потреб фірми в працівниках; 4) розробка бюджету оплати праці; 5) розробка внутрішньо фірмових актів, що регулюють оплату праці. | |