**Пастушенко Володимир Михайлович. Організаційно-економічний механізм забезпечення соціального захисту працюючих: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Донецький національний ун- т. - Донецьк, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Пастушенко В.М. Організаційно-економічний механізм забезпечення соціального захисту працюючих. –** Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2004.  Дисертаційна робота присвячена розробці теоретичних, правових та науково-методичних питань соціального захисту працюючих, обґрунтуванню організаційно-економічного механізму його забезпечення. Удосконалено концептуальні основи соціального захисту працюючих, надано пропозиції щодо удосконалення законодавчої та нормативно-правової основи забезпечення соціального захисту працюючих шляхом формування відповідних положень в проекті Трудового кодексу України, Генеральній та регіональних угодах, внесення зміни та доповнень до законодавства про оплату праці та зайнятість, про колдоговори та угоди, про профспілки тощо.  Обґрунтовано методику розрахунку мінімальної зарплати та зарплати на основі повної вартості робочої сили. Систематизовано проблеми соціального захисту в сфері оплати праці та зайнятості, запропоновано шляхи їх розв’язання. Представлено уніфіковану оригінальну модель регіональної угоди. Визначено напрями забезпечення соціального захисту працюючих на державному рівні. Основні результати дослідження мають практичне впровадження і використані на державному та регіональному рівні. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі вирішено важливу наукову задачу розробки науково-методичних та правових засад побудови організаційно-економічного механізму забезпечення соціального захисту працюючих.  1. Стан і тенденції соціально-трудових відносин та забезпечення соціального захисту працюючих свідчать про наявність загроз руйнування трудового потенціалу. Сприяють цьому тривалий кризовий стан та слабка соціальна орієнтація економіки, незорієнтованість ринкових трансформацій на адекватні зміни в трудовій сфері, низька вартість та неконкурентоспроможність робочої сили, відсутність умов для її повноцінного відтворення; невисокі гарантії зайнятості тощо. Необхідною є розробка та впровадження організаційно-економічного механізму забезпечення соціального захисту працюючих.  2. Найбільш вагомими перешкодами для забезпечення умов соціального захисту є недосконалість двох сфер соціально-трудових відносин – оплати праці та зайнятості. Відсутні умови нормального відтворення робочої сили через її низьку вартість, наявність заборгованості із заробітної плати, неадаптованість мотиваційного механізму до праці тощо. Стримує ефективну зайнятість несформованість ринку праці, висока тіньова зайнятість, низький попит на робочу силу та значне перевищення її пропозиції, невисока місткість ринку праці тощо.  3. Концептуальні підходи до формування системи забезпечення соціального захисту працюючих обумовлюють потребу подальшої розробки понятійного та категоріального апарату. Розкрито зміст поняття “соціальний захист працюючих” як діяльності, спрямованої на забезпечення умов і можливостей реалізації інтересів працюючого щодо його відтворення та розвитку як власника робочої сили та людини – за рахунок трудового внеску, економічної самостійності та підприємницької активності. Основними принципами соціального захисту працюючих повинні бути гарантованість реалізації трудових прав і гарантій; запобігання виникненню загроз руйнуванню трудового потенціалу; розвиток соціального партнерства в соціально-трудовій сфері тощо.  4. Потребує адаптації до умов України міжнародний досвід соціального страхування, який сприяє соціальному захисту працюючих. Потребують включення до сфери управління в соціально-трудовій сфері такі напрями, як забезпечення збалансованості між соціальними потребами та можливостями соціального забезпечення; розробка та впровадження мотиваційних та стимулюючих механізмів; поширення можливостей вибору діяльності для особистості, індивідуальної відповідальності в досягненні самозабезпечення.  5. Здійснений аналіз стану та змін в розподільчих відносинах, який систематизовано в шість етапів реформування оплати праці в Україні показав поступові позитивні зрушення в цій сфері. Але потребує удосконалення правова основа щодо забезпечення захисту трудових прав. При удосконаленні трудового законодавства України необхідно забезпечити врахування: ролі та якісних характеристик власників робочої сили та роботодавців; змін у характері та формах послуг найманої праці; потреби у розмежуванні повноважень в соціально-трудовій сфері держави та регіонів; розвиток соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства; європейських норм та стандартів.  6. Необхідною умовою розвитку трудового потенціалу є підвищення рівня заробітної плати, яка має задовольняти потреби працюючого та його сім’ї. Для цього необхідно змінити методику розрахунку мінімальної заробітної плати та заробітної плати на основі повної вартості робочої сили, яка забезпечує розширене відтворення робочої сили. Запропоновано алгоритм такого розрахунку.  7. Договірне регулювання соціально-трудових відносин на регіональному рівні потребує сполучення трьох підсистем державної регіональної політики, власної політики регіонів та регіональної політики договірного регулювання трудових відносин. Запропонована модель регіональної угоди спрямована на ефективну взаємодію визначених трьох підсистем у сполученні з перспективами законодавчого впровадження стимулювання розвитку регіонів.  8. При формуванні проекту Трудового кодексу України необхідно забезпечити: збалансованість державного та договірного регулювання трудових відносин; розвиток інституційної бази соціального захисту працюючих та демократизацію соціально-трудових відносин; створення умов формування та забезпечення дієвого соціального партнерства між сторонами соціально-трудових відносин, протидію тінізації відносин в сфері оплати праці та зайнятості.  9. Ефективність державного регулювання соціально-трудових відносин обумовлена значною мірою якістю та змістом Генеральної угоди, укладеній на принципах трипартизму. Можливості удосконалення цього документу не вичерпано і вони потребують чіткої регламентації та конкретизації дій сторін угоди відповідно до їх повноважень, прийняття сторонами ефективних та напружених зобов’язань, формування досконалого механізму відповідальності за невиконання положень угоди. | |