**Матюх Сергій Анатолійович. Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Матюх С.А. Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу. –Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2007.  Дисертація присвячена питанням формування концептуальних засад удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу. Вперше розроблена система розрахунку і встановлення постійної величини оплати праці у міжгалузевих та галузевих угодах, що сприятиме підвищенню продуктивності праці в Україні, і на цій основі, використовуючи досвід країн ЄС, запропонована рангово-диференційована система оплати праці, яка максимально відображає процеси її функціонування на макро- та мезорівнях і дозволяє диференційовано визначати кінцевий внесок працівника в результати діяльності підприємства.  Удосконалено концептуальний механізм управління системою оплати праці в Україні на основі досвіду країн ЄС. Запропоновано комплекс заходів щодо реформування оплати праці в Україні на рівні держави, регіону та підприємства з урахуванням досвіду країн ЄС. Розроблені схеми впливу сукупних витрат на рівень оплати праці, які вироблені міжнародними організаціями та світовою елітою науковців. | |
| |  | | --- | | 1. Заробітна плата в системі ринкових відносин являє собою складне й динамічне явище, що відображає взаємодію економічних процесів на різних економічних рівнях. У міжнародній практиці існує безліч схем щодо вирішення проблем формування сукупних витрат на оплату праці, які створені світовою економічною наукою.  2. Сучасна система організації заробітної плати на більшості українських підприємств має цілий ряд недоліків а саме: відсутність концептуальних основ реформування заробітної плати, особливо в області колективно-договірного регулювання; ігнорування ринкової суті заробітної плати як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації заробітної плати; різке знецінення робочої сили й формальний характер угод, що укладаються на галузевому рівні; використання на практиці застарілих методів організації заробітної плати на підприємствах, що характеризується відсутністю зв’язку заробітної плати з кінцевими результатами праці; значні диспропорції у рівнях заробітної плати; заборгованість з її виплати; наявність «зрівнялівки». Оскільки економічний стан нашої країни не дозволяє повною мірою використовувати досвід матеріального стимулювання країн ЄС, автор пропонує перехідні системи стимулювання з урахуванням існуючих реалій в Україні.  3. Дослідження економічної природи заробітної плати дозволило виявити й згрупувати системоутворюючі її фактори: попит та пропозицію, на ринку праці; корисність ресурсу для підприємства; взаємозамінність ресурсів; зміна цін на товари та послуги; еластичність попиту та пропозиції за ціною; кінцеві результати діяльності підприємства і особистий внесок кожного працівника; домовленість профспілок та роботодавців; засоби державного регулювання оплати праці. Запропоновано розділити всі фактори, які формують заробітну плату, на екзогенні, ендогенні та змішані. Ефективність функціонування механізму організації оплати праці досягається лише при комплексному врахуванні оптимізації впливу всіх перерахованих чинників, оскільки недооцінка ролі, навіть одного з них може призвести до негативних соціально-економічних наслідків.  4. Поряд із загальновідомими функціями оплати праці (стимулююча, відтворювальна, регулююча, соціальна) автор пропонує ввести – інфляційну, контролюючу та глобально-оптимізаційну функції. Суть першої ґрунтується на розрахунку і більш частому перегляді тарифних угод, у міру зростання рівня інфляції. Друга функція – оцінки та відповідності затрат і результатів праці полягає у здійсненні безпосереднього контролю відповідності змістовності функцій працівника його винагороді за бездефектні результати праці. Глобально-оптимізаційна функція полягає у тому, що перед власником підприємства стоїть проблема скорочення персоналу, за рахунок впровадження нової техніки, чи перенесення виробництва в інші слаборозвинені країни, де існує надлишок дешевої робочої сили.  5. У країнах ЄС системи оплати праці передбачають наявність відповідних високорозвинених систем організації виробництва, інфраструк-тури й соціальних відносин. Вони ґрунтуються на різних економічних та національно-етнічних передумовах. Тому, для того щоб можна було перенести європейський економічний досвід у сферу оплати праці на наші підприємства необхідно мати наближені до світових норм соціально-правові, економічні та організаційно-технічні умови. Вивчення досвіду країн ЄС з ринковою економікою у використанні різних моделей оплати праці дозволяє виділити наступні їхні форми й методи: багаторівнева колективно-договірна система; гнучкі методи оплати праці; основною формою оплати праці є погодинна; все більшого поширення отримали системи «участі в прибутках, капіталі»; при оплаті праці все більше цінується кваліфікована праця й рівень освіти; існуючі системи оплати постійно реформуються в міру виникнення нових факторів, з метою максимального їх використання у мотиваційному механізмі трудової діяльності; застосовується безтарифна система, коли в основу оплати праці беруться не витрати робочого часу, а результати праці; гнучкі системи, в яких ставки трудової винагороди здійснюються не за жорстко регламентованими нормативами, нормами, тарифами, а скоректованими на інфляцію та специфіку трудового внеску окремих груп працівників, виробництв, підприємств, галузей, регіонів; індивідуальні й колективні системи оплати праці, основним критерієм яких є результативність праці. Таким чином, гнучкість і диференціація є вирішальними рисами ринкового механізму оплати праці в країнах ЄС.  6. Відповідно до введеної інфляційної функції заробітної плати здійснено порівняльний аналіз зростання реальної заробітної плати, мінімального її рівня та динаміки індексу цін, інфляційних процесів; визначено основні внутрішні фактори, які спричиняють інфляцію і з якими слід боротися на макроекономічному рівневі соціально-трудових відносин; доведена необхідність підвищення вартості робочої сили, підвищення продуктивності праці та перегляду Генеральних тарифних угод, структури оплати праці у зв’язку з підготовкою вступу України до ЄС. Обґрунтований механізм, за допомогою якого профспілкові та урядові установи можуть розрахувати тарифи для всіх міжгалузевих та галузевих угод, що, є передумовою підвищення продуктивності праці в промисловості України. Відповідно до цього, на даному етапі повинна бути розроблена, апробована й законодавчо затверджена нова єдина тарифна сітка, яка відповідає сформованим соціально-економічним відносинам.  7. Для використання в економіці України у роботі розроблений концептуальний механізм управління системою оплати праці, який поєднує п’ять основних блоків (підприємство, ринок праці, державне регулювання, профспілковий рух, наука у сфері праці). Блоки, у свою чергу, складаються з елементів, які характеризують їхній вплив на механізм оплати праці.  8. У роботі запропоновано ввести рангово-диференційовану систему заробітної плати, яка на основі використання кваліметричних факторно-критеріальних оцінок дозволяє враховувати як рівень компетенції працівника, так і фактичний його трудовий внесок в результати діяльності підприємства. | |