**Ільченко Наталія Борисівна. Формування контрактної системи оплати праці в Україні : Дис... канд. наук: 08.09.01 - 2002.**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Ільченко Н.Б. Формування контрактної системи оплати праці в Україні. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01. – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіки НАН України, Київ, 2002.  У дисертації запропоновані напрями удосконалення контрактної системи оплати праці в Україні шляхом розробки і впровадження організаційних, нормативно-правових та економічних заходів; запропоновані рекомендації щодо укладання контрактів на підприємствах з урахуванням вимог ринкової економіки. Систематизовані чинники, що впливають на рівень індивідуалізації заробітної плати. На основі критичного аналізу світового досвіду щодо організації заробітної плати в аспекті застосування контрактної системи, сформульовані концептуальні засади удосконалення цієї системи та обґрунтовано доцільність її використання в Україні. Значну увагу приділено питанням визначення розмірів заробітної плати, працюючих за контрактом.  На підставі проведеного дослідження розроблені рекомендації дозволяють детально аналізувати різні аспекти формування контрактної системи оплати праці на підприємствах України з метою виявлення та усунення недоліків при укладанні контрактів. | |
| |  | | --- | | На основі проведеного дисертаційного дослідження запропоновані шляхи та заходи удосконалення наукових підходів до визначення теоретико-методологічних та практико-методичних засад застосування контрактної форми трудового договору та оплати праці. Найважливіші висновки та практичні пропозиції зводяться до наступного:  1. Подолання негативних тенденцій та явищ в системі оплаті праці є основним питанням у процесі проведення ринкових реформ. При цьому головною метою реформування оплати праці на підприємстві є забезпечення відповідності оплати праці реальним витратам на відтворення кваліфікованої робочої сили з урахуванням об’єктивних умов конкурентного ринкового середовища. Винятково важливе значення у формуванні ринкового механізму організації заробітної плати має удосконалення договірного регулювання заробітної плати, при якому повинна враховувати необхідність розширення сфери застосування контрактної форми, посилення ролі профспілок у визначенні розмірів заробітної плати.  2. Одним з головних чинників виходу економіки з кризи і стабільного розвитку суспільства є зростання матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні результативності виробництва на основі забезпечення тісного зв'язку розмірів доходів працівника та кінцевих результатів праці. Такої взаємодії можна досягти шляхом встановлення залежності оплати праці найманого працівника від його кваліфікації, фактичного трудового внеску, ініціативи, творчого ставлення до праці й інших індивідуальних факторів, результатів господарської діяльності та фінансового стану підприємства.  Першочергового значення в системі заходів формування державної політики в сфері оплати праці набувають інституційні регулятори, зокрема, оподатковування заробітної плати (звільнення від оподатковування мінімальної заробітної плати, тобто наближення неоподатковуваного мінімуму до мінімальної заробітної плати і періодичне його коригування), а також посилення соціального захисту найманих працівників з метою ліквідації заборгованостей по виплаті заробітної плати, обмеження розмірів натуральної оплати.  3. Контракт спрямовано на індивідуалізацію трудових правовідносин, тобто встановлення умов праці з урахуванням змісту та характеру трудових обов'язків, професійних, ділових і особистих якостей працівника. При контрактній системі найму працівник менш захищений від свавілля роботодавця, тому в контракті не  необхідно конкретизувати трудові функції, показники кінцевого результату праці, щоб оцінка праці найманого працівника мінімально залежала від суб'єктивізму керівника. Головною умовою укладання контракту, на нашу думку, є те, що умови оплати праці і соціального забезпечення працівників, наймання яких здійснюється на основі контрактної форми трудового договору, не можуть погіршуватися в порівнянні з умовами, передбаченими законодавством і колективним договором.  4. Умови оплати праці за контрактом мають враховувати професійно-кваліфікаційний статус працівника, його індивідуальні здібності, складність і значимість трудової функції та практичні результати діяльності. Необхідно передбачати не тільки пропорційно зростаючу винагороду за високопродуктивну працю, але й матеріальну відповідальність за відхилення від умов, які містяться в контракті. У зв'язку з цим, на думку дисертанта, доцільно здійснювати розподіл оплати праці за контрактом на постійну (тариф, посадовий оклад) і змінну частки. Питання про їхнє кількісне співвідношення встановлюється сторонами в залежності від характеру і змісту роботи в індивідуальному порядку. Як основа для визначення початкового рівня оплати праці за контрактом можуть бути використані наступні діючі норми: мінімальний рівень заробітної плати, встановлений законодавчим шляхом; доплати за високі досягнення в праці; сформований рівень преміальної оплати та інших виплат на даному підприємстві.  5. Дисертантом запропоновано нові підходи до розробки умов оплати праці для керівників структурних підрозділів і фахівців, з урахуванням аналітичного методу оцінки особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. На основі встановлених балів по кожному фактору й оцінки їхньої значущості здійснюється комплексна оцінок результативності праці кожного працівника. Перевагою цієї системи оплати праці є диференціація оцінки результативності праці кожного працівника, гнучкість системи оплати праці, що легко адаптується в умовах стабільного фінансового стану підприємства, можливість посилення соціального захисту працівників, використання всього того, що успішно існувало в попередніх системах оплати праці. У найбільшій мірі сучасному стану економіки відповідають гнучкі системи оплати праці та розподілу доходів від власності в сполученні з використанням соціальних пільг, виплат і соціальних гарантій.  6. Діяльність найманого керівника кожного підприємства має цілком обумовлену специфіку і повинна бути визначена в спеціальному договорі, що укладається між власником і керівником (менеджером). Таким спеціальним договором і є контракт, який варто використовувати для залучення здатних, компетентних і зацікавлених керівників. Система винагороди, соціального страхування і різних пільг, зафіксованих у контрактах, сприяє закріпленню таких фахівців на високих посадах. З метою найбільшої зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства власник змушений ділитись з ними частиною доходів, прибутку, застосовувати інші нетрадиційні форми матеріального стимулювання. Розроблена автором методика індивідуальних премій може використовуватися на підприємствах України.  7. Проведений автором аналіз застосування контрактної системи найму на акціонерних і деяких інших підприємствах недержавного сектору економіки свідчить про те, що вона здатна забезпечити оптимальний баланс інтересів працівників  і роботодавців, підвищити ефективність і рентабельність виробництва, покінчити з використанням знеціненої і безвідповідальної праці. Застосування контрактної форми трудового договору в умовах індивідуалізації норм і оплати праці доцільно з наступних причин. Насамперед, це відповідає загальній тенденції сучасного соціально-економічного розвитку України, спрямованого на формування ринку праці, де кожен працівник вільно розпоряджається своїми здібностями до праці і має мож-  ливість найбільш вигідно продавати свою робочу силу. Контракт забезпечує невідворотність впровадження у виробництво різних зобов'язань, прийнятих сторонами трудових відносин. Причому, без видання будь-яких додаткових наказів і розпоряджень, які дублюють чи доповнюють контракт. Методичні рекомендації, запропоновані в дисертації, допоможуть удосконалювати законодавство, активніше використовувати локальну нормотворчість на рівні трудових колективів, зміцнити правову захищеність найманих працівників.  Таким чином, вдосконалення контрактної системи оплати праці включає низку заходів. Обгрунтовані в дисертації підходи до організації заробітної плати дадуть можливість підсилити її стимулююче значення, сприяти підприємництву й ініціативі, забезпечити ефективний соціальний захист найманих працівників, створити надійний мотиваційний механізм. | |