

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

БОНДАРЕНКО Ольга Миколаївна

УДК 331.101.26

ВДОСКОНАЛЕННЯ РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Спеціальність 08.00.07 - демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Київ - 2007

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті економіки НАН України

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Мандибура Віктор Омелянович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, МОН України
професор кафедри економічної теорії

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Кіровоградський національний технічний
університет МОН України,
професор кафедри економіки
та організації виробництва

кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
заслужений економіст України
Кір'ян Тетяна Михайлівна,
Науково-дослідний інститут праці та
зайнятості населення Міністерства праці України
і НАН України, директор

Захист відбудеться “12” грудня 2007 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий “9” листопада 2007 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність теми. У період трансформаційних перетворень економіки вектор Європейського вибору України нагально вимагає наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників до рівня розвинутих країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності як з боку роботодавців так і держави.

Нееквівалентно низька зарплата не компенсує витрат і результатів найманої праці, що не лише поширює бідність та вкрай негативно впливає на процес відтворення робочої сили, знижує її якість, а й звужує внутрішній ринок, обумовлює примітивізацію потреб, сприяє деградації вітчизняного трудового потенціалу, активізує розвиток тіньових процесів і вплив найбільш здібних фахівців за кордон тощо.

Завдання реформування наявного механізму оплати праці потребує подальшого системного аналізу його стану, динаміки, закономірностей організації, вияву існуючих суперечностей та пошуку ефективних заходів щодо їх розв'язання. Це диктує необхідність подальшого проведення наукових досліджень особливостей функціонування механізму оплати праці як у загальній системі нового механізму ринкового господарювання, так і на рівні взаємодії його внутрішніх системних складових: механізму регулювання, механізму мотивації, механізму організації, механізму інституціонального забезпечення тощо.

Стан наукової розробки проблеми. Вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили економісти дальнього зарубіжжя Барр Р., Брю С.Л., Гелбрейт Дж.К., Кейнс Дж.М., Корнаї Я., Макконнел К.Р., Маршалл А., Мескон М.Х., Пігу А., Самуельсон П., Сміт Р.С., Еренберг Р.Дж., Ерхард Л., та інші.

Серед радянських економістів першими почали досліджувати проблеми виміру затрат і результатів праці С.Г.Струмилін, В.С. Немчінов та В.В. Новожилов та ін.

На сучасному етапі становлення ринкових відносин важливу роль для розвитку науки у сфері оплати праці відіграють дослідження в області: підвищення продуктивності та ефективності праці Д.П. Богині, О.А. Богуцького, І.К. Бондар; трудової мотивації та організації системи оплати праці Т.М. Кір'ян, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, І.Л. Петрової, М.В. Семікіної; організації та нормування праці Е.І. Андрющенка, В.П. Бабича, Б.М. Ігумнова, Т.П. Завгородньої, Г.І. Калитича, Ю.М. Кулікова, В.М. Нижника, Ю.І. Палкіна, В.А. Плаксова; підвищення ефективності праці у сфері науково-технічної та інноваційної діяльності Л.К. Безчасного, І.І. Грузнова; загальних проблем ринку праці, зайнятості, відтворення робочої сили та соціального захисту населення Г.А. Дмитренка, М.І. Карліна, М. М. Кіма, В. Є. Козака, Е. М. Лібанової, В. О. Мандибури, Л.М. Фільштейна; управління персоналом та кадрового забезпечення підприємств Є.А. Бельтюкова, І.Д. Крижка; управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил О.М. Алімова, С.І. Бандура, М.І. Долішнього, С.І. Дорогунцова, В.В. Онікієнка, С.І. Пирожкова; економічного аналізу витрат виробництва М.П. Войнаренка, М.Г. Чумаченка.

У роботах вітчизняних учених висновки щодо причин, які обумовили деформації у сфері оплати праці, та напрямів їх подолання відрізняються неоднорідністю суджень, а нерідко і їх полярністю.

Отже, існує нагальна потреба продовжити дослідження теоретичних і прикладних аспектів організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, розглядаючи цю проблему системно, з урахуванням особливостей перехідного періоду та сучасних світових тенденцій розвитку соціально-трудових відносин.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації тісно пов'язана з науково-дослідними роботами, що проводились в Інституті економіки НАН України у відділі економіки праці і зайнятості населення, за темою “Соціально-економічний механізм формування конкурентоспроможності трудових ресурсів (державний реєстраційний № 0100U006258, 2001-2003 рр.).

Мета та завдання дослідження. *Метою* є поглиблення теоретичних засад розуміння сутності і структури механізму оплати праці, визначення шляхів його ринкового вдосконалення на рівні внутрішніх систем і підмеханізмів та розробка на цій основі методичних і практичних рекомендацій, спрямованих на забезпечення виконання заробітною платою функцій, що притаманні їй в економіці ринкового типу.

Досягнення мети зумовило необхідність постановки та розв'язання комплексу завдань:

- на основі критичного аналізу наявних теоретичних підходів до розуміння сутності заробітної плати та механізму її реалізації узагальнити наукову концепцію соціально-економічної сутності заробітної плати та дослідити особливості її організації в умовах ринкової трансформації економіки;

- провести дослідження і на його підставі дати авторське визначення механізму оплати праці як складової господарського механізму ринкової економіки, розмежувати й обґрунтувати його внутрішні системно-структурні складові, дослідити їхній зміст та показати їх внутрішню взаємодію і специфіку функціонування з урахуванням особливостей періоду ринкового реформування;

- дослідити методологічні аспекти визначення міри праці за кількісними та якісними компонентами її витрат та результатів, а також нормативної міри праці й міри винагороди як базових інструментів механізму оплати праці;

- проаналізувати функціональні аспекти заробітної плати та визначити її місце в системі мотивації трудової діяльності, дослідити сучасний стан регулювання заробітної плати на національному, галузевому, виробничому рівнях та провести теоретико-методологічне обґрунтування необхідності оптимального посилення ролі держави з метою забезпечення ефективності механізму регулювання заробітної плати;

- виконати теоретико-методологічне обґрунтування напрямів удосконалення формування тарифної системи та обґрунтувати методологічні підходи щодо вдосконалення нормування праці, підвищення його ролі в регулюванні заробітної плати в ринкових умовах;

- розкрити зміст інституційних умов підвищення ефективності колективно-договірної та державно-нормативної складової механізму оплати праці у вітчизняній економіці, показати роль і завдання розвитку соціального партнерства як основи договірної складової механізму регулювання заробітної плати;

– визначити найперспективніші шляхи реформування механізму оплати праці в сучасних економічних умовах, зокрема розкрити зміст вдосконалення механізму мінімальної оплати праці та показати особливості підвищення ефективності функціонування механізму оплати праці на мікроекономічному рівні в транзитивній економіці.

Предмет та об'єкт дослідження. *Об'єктом* дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають у процесі оплати найманої праці та реалізуються у відповідному механізмі та його основних структурних складових.

Предметом дослідження є ринковий механізм оплати праці та проблеми й суперечності, що виникають і розв'язуються в процесі функціонування і вдосконалення структурних складових та інструментів цього механізму на загальнонаціональному рівні та на рівні підприємств.

Теоретичні й методологічні засади дослідження. *Теоретичною основою* є критичне осмислення та синтез концепцій і положень найбільш визнаних шкіл сучасної економічної науки, що стосуються об'єкта і предмета дослідження.

Дослідження здійснювалося на основі використання загальнонаукових та спеціальних методів пізнання за допомогою системного підходу з урахуванням міждисциплінарного характеру дослідження щодо розкриття економічної сутності механізму оплати праці. До основних загальнонаукових методів дослідження, що були використані автором під час аналізу теоретико-методологічних економічних концепцій заробітної плати та механізму її регулювання, належать діалектичний метод (єдність логічного та історичного, аналізу і синтезу, абстрактного і конкретного) та метод порівнянь. До спеціальних економічних методів дослідження, використаних під час написання роботи, належать такі: системного аналізу, визначення прямих і зворотних зв'язків між економічними явищами для дослідження взаємного впливу міри кількості та якості праці, норми праці і міри винагороди, економіко-математичного моделювання під час визначення економіко-математичної моделі оцінки ефективності оптимальної величини фонду оплати праці, метод логічного узагальнення результатів при формулюванні висновків.

Методологічною основою дослідження є системний підхід до аналізу соціально-економічних проблем і діалектичний метод пізнання взаємообумовлюючих процесів у механізмі оплати найманої праці. Під час підготовки дисертації використовувалися також методи: порівняльно-економічного, економіко-статистичного й соціологічного аналізу та абстрактно-логічний.

Інформаційну базу дослідження становлять статистичні дані Держкомстату України, Мінфіну України, Мінекономіки України, Міністерства праці і соціальної політики України, Національного банку України, Федерації профспілок України, Міжнародної організації праці, матеріали науково-дослідних організацій; соціально-економічна інформація, що міститься у фахових публікаціях.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретико-методологічних засад та обґрунтуванні рекомендацій щодо вдосконалення і підвищення ефективності дії механізму оплати праці. Найбільш суттєві теоретичні і практичні результати полягають у наступному:

Уперше:

- на засадах системного підходу визначено внутрішню структуру механізму оплати праці, зокрема, до його складу автором введені такі системно-блокові механізми: 1) організаційно-економічний; 2) мотиваційний; 3) нормативний; 4) інституційний, а також оцінено ефективність діючого організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, виявлено причини, що призвели до поглиблення деформації у сфері оплати праці в Україні;

- виокремлено два системно пов'язані механізми редукції праці: перший – механізм стихійного зведення під час визначення оплати праці фахівців різних професійно-кваліфікаційних рівнів; другий – механізм, що реалізується на засадах використання можливості свідомого, науково-фахового зіставлення реальних рівнів якісної складності, що мають різні професійні види праці як у межах однієї професії (залежно від якісної складності її різних кваліфікаційних рівнів), так і серед різних професійних груп виробничого персоналу.

Удосконалено:

- визначення категорії “міра праці”, яка на відміну від існуючих підходів, трактується як система відносин, що виникають з приводу обліку, оцінки і визнання кількісних та якісних витрат і результатів особистої праці, що відбувається в конкретних техніко-технологічних, кліматичних та соціально-економічних умовах виробничого процесу;

- базу реалізації можливості ефективного забезпечення диференційованого підходу в процесі матеріального стимулювання висококваліфікованої робочої сили, що на відміну від існуючих в економічній науці підходів, ґрунтується на використанні нормативного механізму редукції праці на основі застосування відповідних аналітичних коефіцієнтів зведення витрат та результатів праці, що визначаються складовими якості та інтенсивності (включаючи умови й відповідальність за якісні результати праці);

- обґрунтування необхідності та визначення напрямків підвищення ролі держави в механізмі ринкового регулювання заробітної плати, сформульовано концептуальні підходи щодо вдосконалення механізму регулювання мінімальної заробітної плати, зокрема в частині регламентації порядку визначення та затвердження її рівня з урахуванням вартості відтворення простої робочої сили та недопущення її деградації внаслідок недоспоживання необхідних життєвих благ.

Отримало подальший розвиток:

- визначення категоріально-понятійного змісту механізму оплати праці, як складної системи взаємопов'язаних економічних, організаційних, соціально-правових заходів, дій, важелів, інструментів та стимулів, за допомогою яких на різних інституційних рівнях їх застосування (підприємство, фірма, галузь, регіон, 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 фактора виробництва;

- розуміння механізму діалектичного поєднання таких теоретико-методологічних підходів до сутності ринкового механізму оплати праці, як теорія вартості і теорія маржиналізму; розкрито системний характер дії особливих економічних законів (вартості, граничної корисності, попиту і пропозиції, розподілу за працею, витрат і ціни виробництва) на функціонування та вдосконалення ринкового механізму оплати праці;

- розробка комплексу інституціональних заходів (правових, економічних, організаційних, мотиваційних), що спрямовані на підвищення ролі договірного регулювання оплати праці, та пропозиції щодо якісного наповнення змісту генеральної, галузевих, регіональних угод та колективних договорів;

- уточнення методичних засад та науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати, зокрема: а) усунення економічних чинників, що негативно впливають на якість норм; б) підвищення динамічності і рівня диференціації тарифних ставок; в) поліпшення системи преміювання в напрямку забезпечення економічних умов встановлення і підтримки норм рівної та оптимальної напруженості; регламентації науково обґрунтованого порядку перегляду норм і відповідних важелів ефективного регулювання їхньої якості; г) створення конкретної системи економічного стимулювання якості норм, заснованої на відповідних тарифних ставках і преміях, що дозволяють забезпечити матеріальну зацікавленість найманих працівників у роботі за прогресивними нормами;

- поглиблення змістовного рівня методичних підходів щодо оптимального визначення фонду оплати праці в різних умовах економічної діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення дисертації доведено до рівня методичних розробок та прикладних рекомендацій.

Пропозиції, що містяться в дисертаційній роботі, було враховано Державним комітетом статистики України (довідка № 01/1 – 05/60 від 15.11.2003 р.) у процесі доопрацювання “Методики розрахунку індексу реальної заробітної плати”. Зокрема, було використано запропоновану загальну схему розрахунку, що дозволила враховувати особливості обліку динаміки реальної заробітної плати як у минулому, так і визначити прогностичні тенденції її зміни в майбутньому шляхом максимально повного врахування системи чинників, що визначають зміни реальної заробітної плати.

Результати дослідження було використано під час розроблення програм заробітної плати на підприємстві ЗАТ “Житомирський м’ясокомбінат” (довідка № 18/01 від 04.04.2004 р.), зокрема запропонована схема, що дозволяє враховувати трудову участь працівника в загальному плані роботи підприємства, рекомендації щодо вдосконалення механізму організації заробітної плати.

Інститутом біоорганічної хімії та нафтохімії НАН України було враховано окремі положення дисертації щодо запропонованої важливої складової забезпечення диференційованого підходу в процесі матеріального стимулювання висококваліфікованої робочої сили, а також під час розроблення Положення про

порядок преміювання працівників, встановлення доплат, надбавок до посадових окладів (довідка № 14/11 від 22.11.2005 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є завершеним науковим дослідженням, містить авторські розробки щодо комплексного теоретичного і практичного аналізу ринкового механізму оплати праці. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором самостійно.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи доповідалися на семи міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (м. Полтава, червень 2002 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Промислове виробництво в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку” (м. Київ, березень 2003 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-трудова відносина та соціальна політика у сучасних економічних умовах” (м. Донецьк, квітень 2003 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Мотивація трудової діяльності в умовах формування конкурентного середовища” (м. Хмельницький, червень 2003 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Перспективи розвитку внутрішнього ринку промислових товарів в Україні” (м. Київ, березень 2004 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Перспективи розвитку індустріального виробництва в умовах глобалізації” (м. Київ, квітень 2005 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Регіони України в формуванні національної інноваційної системи в умовах глобалізації економіки” (м. Феодосія, травень 2007 р.).

Публікації. За результатами досліджень опубліковано вісім одноосібних і одну колективну статтю у фахових наукових виданнях, що відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 3,51 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків. Основний обсяг дисертації викладено на 177 сторінках комп’ютерного тексту, включаючи 5 таблиць, 6 рисунків, що займають 5 повних сторінок. Список використаної літератури зі 183 найменувань розміщений на 14 сторінках. 4 додатки розміщені на 4 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ.

У першому розділі “Теоретичні аспекти дослідження механізму оплати праці в ринкових умовах” розглянуто еволюцію наукових поглядів на заробітну плату та ринковий механізм її організації, розкрито змістовну сутність механізму оплати праці як економічної категорії та надано характеристику основних внутрішніх елементів його структури. Значну увагу приділено методологічним аспектам визначення міри праці та міри винагороди як базових інструментів механізму оплати праці.

На вихідному етапі досліджень особливо важливо чітко визначити зміст категорії “заробітна плата”. Спираючись на проведений аналіз еволюції наукових поглядів щодо розуміння сутності заробітної плати як категорії ринкової економіки, сформульовано основні положення, що віддзеркалюють соціально-економічні

властивості визначення “заробітної плати”: 1) заробітна плата об’єктивно має забезпечувати грошовий еквівалент необхідного продукту відтворення робочої сили, тобто обсягу життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на витрати й результат своєї праці; 2) заробітна плата - це важлива складова виробництва, її рівень пов’язаний як з потребами працівника, так і з виробничим процесом, насамперед з його результатом; 3) у заробітній платі міститься суперечність, що виникає між працею і капіталом за умови порушення еквівалентності відносин міри привласнення і відчуження праці та її результатів, що проявляються в посиленні експлуатації найманої робочої сили.

У дисертації обґрунтовується позиція автора, що розгляд науково-категоріальної сутності “механізму оплати праці” потребує чіткого розмежування змісту цієї категорії і змісту категорії “заробітна плата”, оскільки “механізм оплати праці” як економічна категорія розкриває зміст відносин конкретної практичної реалізації заробітної плати, тобто характеризує процес безпосереднього її використання.

Позиція автора полягає в тому, що механізм оплати праці є складною системою 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 фактора виробництва.

Цей механізм має складну внутрішню структуру, архітектоніка якої наведена на рис. 1.

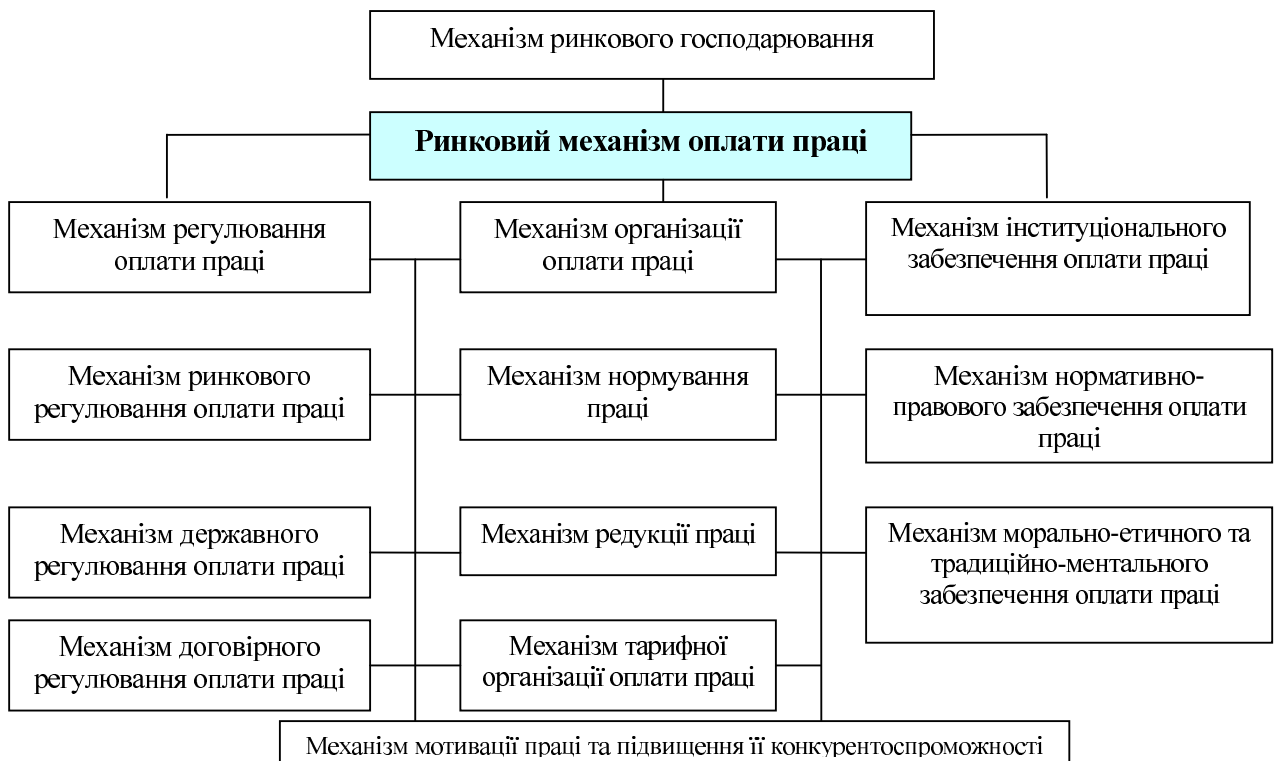


Рис. 1. Архітектоніка базових складових механізму оплати праці

Механізм оплати праці функціонує під впливом комплексної дії системи загальних економічних та специфічних ринково-економічних законів.

Механізм оплати праці посідає особливе місце у структурі соціально-трудової сфери і має бути одним із пріоритетних у процесі реалізації соціально-економічної політики держави. Це випливає з того значення, яке має заробітна плата для забезпечення життєдіяльності людини найманої праці і тих специфічних функцій, які вона виконує в розвитку економіки й суспільства в цілому.

Наразі у вітчизняному механізмі оплати праці, і передусім у його організаційній складовій, нагромадилося багато гострих проблем і недоліків, що знижують його результативність у вирішенні завдань підвищення рівня його ефективності. Більше того, з цілком очевидних причин без їх усунення неможливі подальші ключові соціально-економічні перетворення, пов'язані з проведенням пенсійної реформи, модернізації житлово-комунального господарства, трансформуванням податкової системи тощо.

Механізм оплати праці має вдосконалюватись як система, що має складну внутрішню архітектуру. При цьому необхідно враховувати весь комплекс проблем, що мають місце як на рівні окремої підсистеми, так і на рівні їхньої системної взаємодії в межах єдиного механізму оплати праці.

У свою чергу, кожен з наведених базових механізмів, що є складовими системи загального механізму оплати праці, має свою власну складну внутрішню системну структуру.

На думку автора, до складу внутрішніх базових системних складових механізму оплати праці необхідно включати три основні структурні блоки:

- 1) механізм організації оплати праці (організаційно-економічна структура);
- 2) механізм регулювання оплати праці (регулятивно-економічна структура);
- 3) механізм інституціонального забезпечення оплати праці (соціально-економічна структура).

Так, механізм регулювання оплати праці складається з трьох системно пов'язаних механізмів: ринкового, державного й договірної регулювання. Механізм організації оплати праці на рівні системного розподілу функцій складається із трьох механізмів: нормування, редукції праці та тарифно-системної організації. Водночас у межах цього механізму можливо виокремити й такі комплексні механізми, що містять певні елементи функціональних механізмів, а саме, механізм забезпечення міри праці і міри винагороди за працю. Основними елементами та системними інструментами цього механізму є “міра праці”, “нормативна міра праці”, “тариф”, “міра винагороди за працю” тощо.

Для того, щоб механізм оплати праці реформувався на засадах компетентності та прагматичної наукової виваженості, надзвичайно важливо забезпечити наукову оцінку та розкрити можливості застосування найважливіших його інструментів та регуляторів, до яких, передусім, належать міра праці, норма праці та міра винагороди за працю.

Характеризуючи зміст категорії “міра праці”, автор виокремлює три її рівні: 1) міра індивідуальної праці працівника; 2) міра асоційованої праці в межах того або іншого підприємства (або його структурних підрозділів); 3) міра праці, що

інтегрується на рівні всього національного виробництва. При цьому авторська позиція полягає в тому, що змістовне наповнення категорій “міра праці” і “міра винагороди” не є тотожними. Це пояснюється тим, що міра винагороди завжди є нижчою за міру праці на величину додаткової вартості, але при цьому вона не повинна бути нижчою, ніж величина вартості необхідного продукту, який є достатнім для розширеного відтворення робочої сили. Тому у практиці функціонування механізму оплати праці важливим напрямком його вдосконалення є посилення взаємозв’язку міри праці і міри винагороди.

У процесі дослідження автор доходить висновку, що реалізація завдань розширення і поглиблення радикальної економічної реформи потребує найближчим часом створення якісно нового механізму оплати праці, який би цілком усунув вади її старої організації, регламентації та інституціонального забезпечення.

У другому розділі “Теоретичні та прикладні питання функціонування механізму оплати праці в ринкових умовах” проаналізовано реальні можливості використання в механізмі оплати праці таких його внутрішніх системних блоків, як механізм редукації праці, а також розкривається зміст та обґрунтовується необхідність використання нормування праці і тарифної системи як важливих складових механізму оплати праці.

У роботі доведено, що в практиці розподільчих відносин проблема диференціації заробітної плати, що базується на механізмі редукації праці, є однією з найскладніших. До того ж реалізація принципу соціально справедливого розподілу потребує, насамперед, щоб в економічній площині кількісна і якісна визначеність індивідуальної праці працівника у трудовому процесі та матеріалізована в його результатах, була зведена до суспільно нормальної нормативно визначеної міри праці. При цьому заробітна плата має бути тісно пов’язана з визначенням міри праці найманого працівника, що інтегрує в собі не лише міру її витрат, а й міру її кількісних та якісних результатів. При цьому, за однакових інших умов, праця більшої тривалості потребує більших витрат робочої сили, а відповідно і більшого обсягу життєвих засобів для її відтворення.

На думку дисертанта більш висока заробітна плата працівників, які виконують складні функції, виправдана як з точки зору безпосередніх більших витрат праці, що зумовлює необхідність споживання більшої кількості та вищої якості життєвих засобів для відтворення кваліфікованої робочої сили, так і з точки зору результативності, тобто більш високої величини вартості, що створюється кваліфікованою (або висококваліфікованою) робочою силою за одиницю відпрацьованого часу. Саме тому однією з головних проблем механізму оплати найманої праці є проблема оцінки різних видів робіт з точки зору їхньої складності з метою забезпечення рівноцінної оплати за послуги робочої сили однакової складності і встановлення відповідного рівня диференціації зарплати працюючим на основі різних за складністю, інтенсивністю та відповідальністю видів виконаної роботи.

У механізмі редукації автор вирізняє дві окремі блокові структури: перша - механізм стихійного ринкового зведення під час визначені оплати праці фахівців різних професійно-кваліфікаційних рівнів; друга – механізм, що функціонує на

засадах використання можливості свідомого, науково-професійного зівставлення реальних рівнів якісної складності, що їх мають різні професійні види праці як у межах однієї професії (залежно від якісної складності її різних кваліфікаційних рівнів), так і серед різних професійних груп виробничого персоналу.

Проте, безпосередній вимір індивідуального трудового внеску працівника на практиці шляхом свідомого застосування універсального нормативного масштабу міри праці є процесом виняткової складності. Він, передусім, вимагає високого рівня розвитку нормування.

Акцентується увага на тому, що за умов відсутності надійних наукових методів оцінки і визнання міри індивідуальної праці призвели до появи у господарській практиці великої кількості найрізноманітніших заохочувальних систем, що у свою чергу призвело до виникнення умов одержання рівної оплати за нерівну працю (зрівняльність і дискримінація в оплаті плідної праці високої кваліфікації). Саме тому нагальною є проблема розкриття змісту і характеру дії механізму забезпечення оптимального взаємозв'язку між індивідуальною мірою та нормою праці і мірою винагороди в умовах використання тарифної системи.

Сама ж система матеріального стимулювання будь-якого підприємства, що використовує найману працю, має вирішувати двоєдине завдання: 1) забезпечити оплату праці кожному працівникові відповідно до міри кількості і якості витрат та результатів його праці й вартості послуг робочої сили на ринку праці; 2) забезпечити роботодавцеві досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому (після реалізації продукції на ринку товарів) відшкодувати витрати, отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку. Позиція автора полягає в тому, що на підприємстві тарифна система була й залишається в ринкових умовах надійним інструментом диференціації оплати праці залежно від її складності, умов та рівня персональної відповідальності працівника за роботу що виконується. На думку автора, однією з найважливіших проблем є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відтворення і підтримання фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення трудової кваліфікації людей, зростання їхнього загальноосвітнього і професійного рівня.

Важливим завданням механізму оплати праці є оптимізація обсягу фонду оплати праці фірми (підприємства). Основним критерієм економічної й соціальної обґрунтованості фонду заробітної плати фірми є стійкий розвиток виробництва (матеріального і нематеріального).

В умовах отримання Україною статусу країни з ринковою економікою, дедалі актуальнішою стає проблема практичного освоєння найбільш прогресивного методу формування фонду заробітної плати на основі нормативів зарплатоємності виробленої продукції. В економічній теорії цей метод прийнято називати рівневим, тобто таким, що базується на аналізі динаміки середнього рівня питомих витрат заробітної плати на одиницю випущеної й реалізованої продукції.

У третьому розділі “Шляхи реформування механізму оплати праці в сучасних економічних умовах” розкрито зміст інституційних умов підвищення ефективності колективно-договірної та державно-нормативної складової механізму

оплати праці в Україні, показано шляхи вдосконалення механізму мінімальної оплати праці та розкриваються особливості підвищення ефективності функціонування механізму оплати праці на мікроекономічному рівні базової ланки економіки (фірма, підприємство) в транзитивній економіці.

На основі проведеного аналізу дисертант дійшов висновку, що на сьогодні в Україні відсутні важливі нормативні ланки, що зумовлює негативні наслідки, які існують у сфері забезпечення необхідної ефективності колективно-договірних відносин. Відмова від механізмів регулювання фондів оплати праці підприємств, що діяли раніше, з одного боку, розширила права первинної виробничої ланки економіки в розподілі заробленого прибутку і доходів, а з іншого - призвело до фактичної безконтрольності з боку держави за формуванням зазначених фондів підприємств і має вкрай негативні наслідки.

Можна зазначити, що в цей час регулюючий вплив актів соціального партнерства всіх рівнів на оплату праці досить обмежений: обмежена сфера дії угод; обмежений регулюючий вплив угод; обмежене коло питань, зокрема щодо оплати праці, регульованих актами соціального партнерства різного рівня.

Не можна погодитися з твердженням деяких економістів, що колективний договір порівняно із трудовим контрактом або угодою є найефективнішим.

По-перше, відповідно до законодавства колективні договори укладають на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, що використовують найману працю й мають права юридичної особи. Отже, функція колективних договорів, що регулює відносини оплати праці обмежена й поширюється тільки на юридичних осіб. І навпаки, індивідуально-договірне регулювання не має подібних обмежень. По-друге, саме положення трудового договору є підставою для поширення на працівника й роботодавця, як на сторони договору, дії актів державно-нормативного й колективно-договірного регулювання.

В умовах командно-адміністративної системи трудовий договір виконував функцію формальної констатації факту включення працівника в систему соціалістичної (планово-централізованої) організації праці, жорстко й усебічно регламентованої державою.

На цей час в Україні оплата праці регулюється трудовим договором, трудовим контрактом, цивільно-правовими договорами про працю, що становлять інституціональну основу відносин роботодавця й найманого робітника із приводу винагороди праці. Тому важливим напрямком дослідження механізму регулювання оплати праці на мікроекономічному рівні є обґрунтування найбільш адекватних зазначеним відносинам видів договору між роботодавцем і найманим працівником.

Однак не можна ототожнювати механізм регулювання оплати праці на мікроекономічному рівні (локальне регулювання) і внутрішньо фірмове керування заробітною платою.

У складі локального регулювання оплати праці можна виокремити наступні елементи:

- внутрішньо фірмове керування заробітною платою - регулювання оплати праці в межах фірми;

- колективно-договірне регулювання оплати праці у формі положень колективних договорів, сторонами яких виступають роботодавці й трудові колективи підприємств.

Чинна в Україні система мінімального гарантування доходів працівників являє собою, на нашу думку, некоректне й неузгоджене об'єднання елементів різних моделей, яким притаманні істотні відмінності у визначенні функціональної ролі мінімальної заробітної плати (МЗП). По-перше, українська модель багатоступінчастого мінімального гарантування відводить МЗП роль інструменту макроекономічного регулювання розміру, структури й динаміки заробітної плати в цілому, а не тільки мінімальних доходів. Зазначена модель породжує значну диференціацію в оплаті праці.

По-друге, українській моделі мінімального гарантування частково властиве визначення ролі МЗП у якості мінімального базового рівня доходів, засобу захисту працівників від не виправдано низької заробітної плати. Але саме частково. Річ у тім, що модель мінімального базового рівня, застосовувана в країнах із розвинутою ринковою економікою, не встановлює прямого зв'язку між МЗП і тарифними ставками, посадовими окладами. Більше того, у деяких країнах навіть ухвалені законодавчі акти, що забороняють погоджувати МЗП із загальною системою заробітної плати. МЗП трактується як єдина нижня межа в оплаті праці, що захищає, насамперед працівників з низькими доходами, що підтримує рівень платоспроможності їхньої заробітної плати. Причому, розмір МЗП у моделі мінімального базового рівня значно перевищує межу малозабезпеченості.

По-третє, українська модель МЗП має також риси так званої еталонної МЗП, відповідно до якої, крім основних функцій, МЗП виконує додаткову функцію еталона під час нарахування різних соціальних виплат і пільг.

Отже, національна модель МЗП – це, по суті, непродуктивна спроба поєднати принципово різні функціональні підходи до мінімальної заробітної плати: інструмент державного регулювання заробітної плати на всіх рівнях, від національного до локального; мінімальний базовий рівень доходів; еталон соціальних виплат. Саме тому сучасна національна модель МЗП є внутрішньо суперечливою, а отже - і неефективною.

Аналіз багаторічної практики застосування зазначеного інструменту в Україні дає підстави зробити висновок, що функції, які має виконувати МЗП, досі є значною мірою декларативним. Так, в Україні, згідно зі ст. 9 Закону України “Про оплату праці”, МЗП встановлюється в розмірі не нижче вартісної величини межі малозабезпеченості (це положення, за оцінкою автора, не виконується) розраховуючи на працездатну особу, при цьому враховуються такі економічні умови, як величина мінімального споживчого бюджету, загальний рівень середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості. Динаміку співвідношення МЗП та прожиткового мінімуму наведено у табл. 1.

Таблиця 1
(грн.)**Співвідношення МЗП та прожиткового мінімуму**

Рік, місяць	МЗП, грн.	ПМ, грн.	МЗП до ПМ, %
2000, квітень	90	144	62,5
2000, липень	118	147	80,3
2002, січень	140	339	41,3
2002 р.	165	342	48,2
2003 р.	185	342	54,1
2004 р.	205	365	56,2
2005, січень	262	453	57,9
2005, грудень	332	453	73,3
2006, січень	350	483	72,5
2006, грудень	400	505	79,2

*Розраховано за даними Федерації Профспілок України та Держкомстату України.

Як видно з розрахунків, у 2006 р. мінімальна зарплата становила 79,2% прожиткового мінімуму в розрахунку на працездатну особу. Проте, це не дає підстав говорити про наявність позитивної динаміки показника, оскільки ще не досягнуто навіть рівня 2000 р., коли співвідношення було 80,3%. Навпаки, значне відставання та низькі темпи наближення МЗП до ПМ свідчать про відкладання на більш тривалий період вирішення основного завдання соціально-економічної політики - динамічно підвищувати рівень життя населення.

В Україні МЗП не забезпечує працівникові простої, некваліфікованої праці можливість визнаного суспільством обов'язковим задоволення обсягу життєвих потреб. Оскільки МЗП, величина якої значно нижче прожиткового мінімуму, не виконує ролі гарантії одержання мінімально необхідного для працівника простої праці обсягу матеріальних благ і послуг, достатнього для відтворення його робочої сили, некоректно визначати її як гарантовану державою можливість людини заробляти собі на життя працюю.

Держава, за допомогою оподаткування заробітної плати зменшує встановлений мінімум, а отже - не гарантує одержання працівником усієї суми державної соціальної гарантії, обов'язкової, як визначено в ст. 3 Закону України "Про оплату праці".

На підставі проведеного аналізу можна зробити висновок, що національна модель МЗП не відображає ані економічної природи МЗП, ані специфіки розподільчих відносин в умовах перехідної економіки.

Розглянуто також особливості підвищення ефективності функціонування механізму оплати праці на мікроекономічному рівні, де механізм оплати праці являє собою сукупність соціально-економічних, організаційно-економічних, організаційно-правових та інституційних відносин, що виникають між роботодавцями, найманими робітниками й організаціями, які представляють їхні інтереси з приводу оплати праці в рамках основної структурної ланки економіки, якою є фірма (підприємство).

Варто урахувати, що характерна особливість дії механізму організації договірної заробітної плати на рівні первинного економічного інституту (фірми, підприємства) обумовлені тим, що вона є частиною витрат роботодавців на робочу силу, а її рівень залежить від рішень фірми про можливі границі рівня зазначених витрат і про питому вагу витрат на оплату праці, як у витратах на робочу силу, так і у загальних витратах на виробництво й реалізацію продукції, від внутрішньо-фірмового керування витратами.

Для роботодавця заробітна плата - це економічні витрати та затрати, що пов'язані із залученням на умовах найму працівника з метою одержання від нього трудової послуги, яка матеріалізується в конкретних результатах його діяльності, тобто це витрати на робочу силу.

Необхідна оптимізація витрат роботодавців на робочу силу з метою досягнення ефективної мотивації високопродуктивної праці. Удосконалення організації оплати праці на локальному рівні має бути спрямоване на урахування і відображення в рівні й формах заробітної плати суб'єктної й результативної неоднорідності праці.

Процес індивідуалізації заробітної плати в аспекті оцінки працівника має охоплювати ідентифікацію трудового ресурсу працівника, його трудового внеску, тобто оцінки внеску працівника в досягнення цілей фірми.

ВИСНОВКИ

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. Обґрунтовано, 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 односторонніх, 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, сформуванню вектору такої економічної вигоди, яка забезпечить активізацію найманої робочої сили до ефективного 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 працівника; 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 ефективно використання редуції 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 зіставних 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 працюючого (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 й 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 преміовальної системи. При цьому мають бути вирішені такі три взаємопов'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 повинні бути охоплені всі категорії працюючих 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 керуватись єдиною методикою, в основу якої мають бути покладені принципи і нормативи, що розроблені на рівні загальнонаціонального механізму оплати праці; 4) на всіх підприємствах повинен здійснюватися як поточний, так і разовий перегляд норм праці, у протилежному випадку неминуче виникатиме їх різна напруженість; 5) необхідно зацікавлювати працівників працювати по технічно обгрунтованих нормах, 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 обґрунтування; 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 повинен бути зроблений на користь гарантування соціально прийняттого 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.

Публікації за темою дисертації

1. Бондаренко О.М. Міра праці і винагороди в системі ринкової мотивації робочої сили // Регіональні перспективи. - 2002. - №3-4(22-23). - С. 161-162.

2. Бондаренко О.М. Експлуатація праці як негативний чинник формування конкурентоспроможності робочої сили // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2002. – С. 152-162.

3. Бондаренко О.М. Нормування праці як важлива складова ринкової системи стимулювання робочої сили // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Економіка і соціологія праці, менеджмент персоналу. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сти, 2003. – Т.4. – Ч.ІІ. – С. 105-111.

4. Бондаренко О.М. Стимулювання праці як чинник забезпечення конкурентоспроможності робочої сили // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. – Вип.2. - К.: ВПЦ "Київський університет", 2003. – С. 309-313.

5. Бондаренко О.М. Удосконалення механізму оплати праці та забезпечення конкурентоспроможності робочої сили // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – С. 79-85.

6. Бондаренко О.М. Механізм оплати праці та напрямки його реформування // Вісник Технологічного університету Поділля. - 2003.- №4. - Ч.1.- Т.2. – С.153-157.

7. Бондаренко О.М. Редукція праці в системі стимулювання кваліфікованої робочої сили // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. – Вип.5. - К.: ВПЦ "Київський університет", 2004. – С. 248-253.

8. Бондаренко О.М. Можливість і необхідність інтеграції розподілу за працею і власністю в ринковому механізмі заробітної плати // Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. пр. – Вип.7. - К.: ВПЦ "Київський університет", 2005. – С. 183-187.

9. Мандибура В.О., Бондаренко О.М. Механізм оплати праці та напрямки вдосконалення його структурних складових // Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. пр. – Вип.14. - К.: ВПЦ "Київський університет", 2007. – С. 5-14 (*колективна стаття 1,2 д.а.*), у т.ч. автора 0,5 д.а. – С. 8-12 (*розкрито зміст внутрішніх структурних складових механізму оплати праці та обґрунтовані напрямки їх вдосконалення*).

АНОТАЦІЯ

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 редуції праці. При цьому поряд із ринково-вартісним механізмом розглядається можливість ефективного застосування нормативного механізму здійснення редуційної диференціації різних за рівнем складності та інтенсивності видів праці в системі її міжпрофесійної та внутрішньо-професійної кооперації.

Ключові слова: механізм оплати праці, заробітна плата, міра праці, міра винагороди, редуція праці, нормування праці, тарифна система, мінімальна заробітна плата, фонд оплати праці.

АННОТАЦІЯ

Бондаренко О. Н. Усовершенствование рыночного механизма оплаты труда. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 - демография, экономика труда, социальная экономика и политика. - Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2007.

В диссертации исследуются вопросы качественного усовершенствования механизма оплаты труда в условиях трансформационной экономики.

Анализируется процесс эволюции научных взглядов на сущность заработной платы и механизм ее регулирования. Раскрывается системный характер действия объективных экономических законов, которые влияют на формирование заработной платы. Показано место оплаты труда в системе хозяйственного механизма, а также раскрывается внутренняя структура элементов, которые формируют систему механизма оплаты труда.

Значительное внимание уделено методологическим аспектам определения меры труда и меры вознаграждения как базовых инструментов механизма оплаты труда.

Поднимаются важные проблемы современных социально-экономических отношений, характеризующих специфику отечественных особенностей функционирования механизма формирования доходов найомной рабочей силы в условиях транзитивной экономики. Предлагаются рекомендации, направленные на повышение эффективности функционирования механизма формирования доходов наемной рабочей силы в современных условиях.

Рассматриваются вопросы влияния существующей системы оплаты труда в Украине на конкурентоспособность отечественной рабочей силы. Проанализированы основные недостатки, присущие системе оплаты труда в Украине, и предлагаются рекомендации относительно их устранения.

Раскрыто содержание институциональных условий повышения эффективности коллективно-договорной и государственно-нормативной составной механизма оплаты труда в Украине, показаны пути усовершенствования механизма минимальной оплаты труда и раскрываются особенности повышения эффективности функционирования механизма оплаты труда на микроэкономическом уровне базового звена экономики (фирма, предприятие) в транзитивной экономике.

Исследуются аспекты роли и места нормирования труда в системе стимулирования найомной рабочей силы, а также рассматриваются наиболее перспективные пути обеспечения необходимого уровня объективности в процессе нормативного определения меры индивидуального труда.

Раскрывается необходимость и возможность, и показаны пути объединения распределения по труду и собственностью в рыночном механизме оплаты найомных работников с учетом специфических трансформационных условий экономики Украины.

Рассматривается важная составляющая обеспечения дифференцированного подхода в процессе материального стимулирования высококвалифицированной рабочей силы, что базируется на использовании механизма редукции труда. При этом наряду с рыночно-стоимостным механизмом рассматривается возможность эффективного применения нормативного механизма осуществления редукционной дифференциации разных по уровню сложности и интенсивности видов труда в системе ее меж профессиональной и внутренне профессиональной кооперации.

Ключевые слова: механизм оплаты труда, заработная плата, мера труда, мера вознаграждения, редукция труда, нормирование труда, тарифная система, минимальная заработная плата, фонд оплаты труда.

ANNOTATION

Bondarenko O. M. Improvement of market's mechanism of remuneration of labor. – Manuscript.

Dissertation for the candidate of economical science degree in speciality 08.00.07 – demography, economy of labor, social economy and politics. Institute of demography and social researches, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2007.

The dissertation is dedicated to the study of an improvement mechanism of remuneration of labor that is not only the necessity in the conditions of transformational economy, but is a very important condition of the formation of innovation and investment model of economic growth and infusion of real social orientation into the market economy.

The important problems of modern socio-economic relations are discussed. They characterize the specificity of native features for functioning mechanism of formation of the hired labor incomings in the conditions of transitive economy, and also there are the recommendations that are aimed at an augmentation of the efficacy of functioning of the mechanism for the formation of hired labor incomings in the modern conditions. The aspects of role and location of norm-fixing in the system of stimulation of the hired labor are studied and also the most perspective methods for ensuring the essential degree of objectivity in the process of normative measure of individual labor are considered.

An important component for supplying differential approach in the process of financial stimulation of highly qualified labor is considered. This component is based on the utilization of mechanism of the labor reduction. At the same time along with market value there is a description of the possibility of effective application of normative mechanism of realization of reductive differentiation of different on their degree of complication and intensity types of labor in the system of its inner and outer professional cooperation.

Key words: mechanism of labor remuneration, salary, measure of labor, measure of compensation, labor reduction, norm-fixing, tariff system, minimal salary, wage fund.