

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ**

Ільченко Наталія Борисівна

УДК 331.231

**ФОРМУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В УКРАЇНІ**

**Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика**

АВТОРЕФЕРАТ

**Дисертації на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук**

Київ – 2002

Дисертацією є рукопис.
Робота виконана в Інституті економіки Національної академії наук України

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор,

заслужений діяч науки України

Богиня Дем'ян Петрович,

Інститут економіки Національної Академії
наук України, завідувач відділу економіки праці
і зайнятості населення

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор

Павловська Надія Олександрівна,

Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення
Міністерства праці та соціальної політики України і НАН
України, завідувач відділу проблем заробітної плати

кандидат економічних наук

Тімофєєв Володимир Олександрович

Головне науково-експертне управління
Апарату Верховної Ради України, завідувач
відділу з соціальних питань та праці

Провідна установа:

Науково-дослідний економічний інститут Міністерства
економіки та з питань європейської інтеграції України
(відділ проблем праці і політики доходів населення), м.
Київ.

Захист відбудеться "9" квітня 2002 року о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.150.02 Інституту економіки НАН України за адресою: 01011, м. Київ - 011, вул. П.Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту економіки НАН України за адресою: 01011, м. Київ - 11, вул. П.Мирного, 26.

Автореферат розісланий "5" березня 2002 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради

Стешенко В.С.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі ринкової трансформації економіки України важливою умовою радикальної зміни економічного середовища стає формування нових підходів щодо удосконалення соціально-трудова відносин. Серед найважливіших проблем у цій сфері передусім виділяється комплекс питань, пов'язаних з пошуком найбільш ефективних шляхів реформування систем стимулювання та оплати праці найманих працівників.

Організація трудового процесу та оплати праці в умовах посилення конкуренції, існування економічного ризику, зростання господарської самостійності вимагає від підприємців застосування ефективних підходів до питань організації оплати праці. Ринкова модифікація форм і систем заробітної плати на вітчизняних підприємствах

має забезпечити максимальну індивідуалізацію оплати праці шляхом більш широкого використання адекватної оцінки конкретного трудового внеску кожного найманого працівника. Як свідчить досвід організації оплати праці в розвинених країнах ринкової економіки, однією з найбільш поширених форм застосування індивідуальної системи оплати праці є та, що заснована на індивідуальних трудових договорах (контрактах). Застосування контрактної системи оплати праці має досить значний гносеологічний аспект, пов'язаний із розробкою як теоретичних, так і практичних проблем організації оплати праці. У свій час вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили С. Брю, М. Вебер, М. Грегор, Дж. М. Кейнс, Я. Корнаї, К. Мак-Коннелл, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсон, Ж. Б. Сей, Р. Сміт та інші вчені, які досліджували проблеми оплати праці в ринковій економіці. Погляди цих економістів формувались у різних економічних умовах, а тому вони характеризуються не однотайністю суджень. Проте теоретичні підходи названих вчених були прогресивними для свого часу, і тому вони отримали розвиток в працях економістів різних країн.

Серед науковців-економістів колишнього Радянського Союзу – країн СНД, які здійснили вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати, можна виділити, перш за все, наукові розробки таких вчених, як Л. Абалкін, Н. Волгін, А. Жукова, Є. Капустін, Д. Карпухін, Ю. Кокін, Л. Кунельський, М. Мошенський, Б. Ракитський, Г. Слезінгер, Р. Яковлев та інші.

Проблемам розвитку трудових відносин та удосконалення систем організації оплати праці присвячені наукові дослідження таких відомих українських економістів, як В. Андрієнко, А. Базилюк, Д. Богиня, А. Гальчинський, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, І. Ломанов, Н. Лук'янченко, В. Мамутов, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, Ю. Палкін, Н. Павловська, С. Покропивний, В. Тимофеев, О. Турецький, О. Уманський, А. Чухно, С. Шпильовий та інші. В працях цих економістів визначені досить оригінальні науково-практичні підходи до соціально-економічних процесів в сфері опла-

ти праці, вони містять багато пропозицій щодо реформування організації системи заробітної плати в нашій країні на етапі формування цивілізованих ринкових відносин в Україні.

Проте, до цього часу не існує єдиного методологічного підходу до вирішення питання матеріального стимулювання праці в умовах особливого економічного періоду - переходу до повноцінних ринкових відносин, недостатньо обґрунтовані теоретичні і практичні позиції з проблем щодо застосування тих чи інших форм організації оплати праці, зокрема, контрактної системи оплати праці.

Як свідчить практика господарювання, контракт, що укладається між роботодавцем і працівником, дозволяє ширше і конкретніше обумовити питання винагороди за ефективну і якісну працю. Сьогодні вирішення цієї проблеми стає особливо актуальним у зв'язку з різким зниженням стимулюючої ролі оплати праці. Цьому має сприяти широкий комплекс заходів організаційно-економічного характеру, серед яких належне місце має зайняти, насамперед, удосконалення законодавчої бази забезпечення формування у працівників дієвих стимулів до праці. Гострота та актуальність вищезазначених проблем зумовили актуальність теми дисертаційної роботи, її важливість для теорії і практики сприяння становленню ринкових відносин,

визначили мету і завдання дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана як складова частина науково-дослідних тем, які виконувалися у відділі економіки праці і зайнятості населення Інституту економіки НАН України. Зокрема, висновки та пропозиції дисертаційного дослідження використовувалися при розробці науково-дослідних тем: “Мотивація ефективної праці в системі формування ринкових відносин в Україні” (номер державної реєстрації 0194U010476, 1993-1997 рр.); “Регулювання зайнятості населення і заробітної плати в промисловості України” (номер державної реєстрації 0198U000058, 1998-2000 рр.), а також “Соціально-економічний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили в ринковій економіці” (номер державної реєстрації 0100U006258, 2001-2003 рр.).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є аналіз сутності контрактної системи оплати праці, обґрунтування доцільності її застосування в умовах ринкової трансформації економіки України та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення контрактної системи на підприємствах. Досягнення мети дослідження обумовило вирішення наступних завдань: дослідження особливостей формування принципів організації оплати праці в ринкових умовах; узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду організації заробітної плати в аспекті застосування контрактної системи оплати праці; розробку нових методологічних підходів до організації оплати праці, зокрема, щодо адекватної оцінки трудового внеску окремого працівника у кінцевий результат діяльності підприємства; обґрунтування шляхів удосконалення контрактної системи оплати праці на підприємствах; визначення ефективності застосування контрактної системи оплати праці в Україні; розробку основних пропозицій з удосконалення методичних підходів застосування індивідуальних трудових договорів в системі договірної регулювання оплати праці.

Предмет та об'єкт дослідження. *Предметом* дослідження є теоретико-методологічні та науково-практичні проблеми застосування контрактної системи оплати праці в нинішній економіці України. *Об'єктом* дослідження виступають підприємства різних форм власності, зокрема, відкриті акціонерні товариства “АПЕКС”, “Жидачевський целюлозно-паперовий комбінат”, мале підприємство “Альфа Сервіс”.

Теоретична, методологічна та інформаційна основа роботи. Теоретичною і методологічною основою дисертації є наукові розробки проблем організації оплати праці в системі соціально-трудова відносин, сучасні теорії мотивації праці відомих шкіл економічної науки, зарубіжних і вітчизняних економістів, законодавчі та нормативні акти з питань регулювання оплати праці. У процесі дослідження використовувалися методи статистичного аналізу, групування і класифікації, системний метод, метод експертних оцінок та інші. Інформаційною базою дослідження були статистичні довідники й інші офіційні матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства праці і соціальної політики України, матеріали, публікації в науковій літературі і в періодичній пресі, первинні документи ряду підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертації обґрунтовано теоретико-методологічні та практично-методичні підходи до аналізу контрактної системи оплати праці як регулятивного механізму соціально-трудова відносин щодо індивідуального найму та оплати праці працівників на підприємствах різних форм власності. До найбільш суттєвих результатів, що отримані дисертантом і відзначаються науковою новизною, відносяться:

- теоретично узагальнені зарубіжні та вітчизняні розробки щодо застосування контрактної системи оплати праці та сформульовані пропозиції щодо можливості її використання на підприємствах в умовах ринкової трансформації економіки України;
- уточнені методологічні засади нового підходу до необхідності скорочення традиційних і поширення гнучких систем заробітної плати, які дозволяють вчасно й адекватно реагувати на зміну результативності праці працівників через індивідуалізацію оцінки їхньої праці в різних сферах трудової діяльності;
 - аргументована доцільність виділення в структурі контрактної системи оплати праці *постійної* (тариф, посадовий оклад) і *змінної* (премії, доплати, надбавки тощо) часток у залежності від характеру та змісту роботи найманого працівника з урахуванням його індивідуального внеску в кінцеві результати роботи;
- обґрунтовано, що підвищення частки постійного гарантованого елемента оплати праці доцільно застосовувати при укладанні контракту з провідними спеціалістами на виробництві, при цьому зроблений висновок, що збільшення питомої ваги змінної частки заробітку, що зростає відповідно до кінцевого результату діяльності, може бути застосоване безпосередньо для керівників структурних підрозділів;
- запропонована удосконалена система спеціальних винагород і стимулювання праці, в основі якої лежить соціально-економічна диференціація

оплати праці в залежності від результативності конкретної трудової діяльності та виробничого стажу працівника;

- розроблені рекомендації щодо подальшого удосконалення контрактної системи оплати праці з урахуванням перспективних тенденцій розвитку відповідальних галузей і виробництв та особливостей ринкового механізму організації оплати праці на підприємствах з різними формами власності.

Практичне значення одержаних результатів. Практична цінність одержаних у дисертаційній роботі результатів полягає в тому, що автором розроблена низка конкретних пропозицій з удосконалення практичних заходів по реформуванню оплати праці на підприємствах різних форм власності. Зокрема, запропоновані методичні підходи до оцінки ефективності застосування контрактної системи оплати праці, дозволяють використовувати їх в процесі формування нової системи оплати і стимулювання праці на підприємствах, а також при підготовці лекцій і практичних занять в учбових курсах з економіки праці у вузах. Розроблений автором комплекс заходів щодо стимулювання праці спрямовано на максимальне його застосування на практиці. Зокрема, наукові нароби та рекомендації автора слугували основою для розробки відповідних методик оплати праці на МП “Альфа-Сервіс” (№ 76 від 20.03.2001), вони використовувались в процесі викладання курсу “Економіка праці” в Київському університеті економіки і технології транспорту Міністерства транспорту України (№01-25/20 від 17.01.2002). Деякі пропозиції були враховані при розробці: “Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні” (№18 –10 – 95 від 5.10.2000 р.); додаткових заходів, виходячи з положень “Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні” (№122-13/606, від 5.12.2001 р). Пропозиції та висновки проведеного дисертаційного дослідження можуть бути використані при розробці проекту Закону “Про застосування контрактної форми трудового договору”.

Особистий внесок здобувача. У дисертації автором запропоновані нові підходи до удосконалення контрактної системи оплати праці в Україні шляхом розробки організаційних, нормативно-правових та економічних заходів; розроблені методичні рекомендації щодо укладання контрактів на підприємствах з урахуванням вимог

ринкової економіки; максимально враховано досвід розвинених країн ринкової економіки щодо організації заробітної плати в аспекті застосування контрактної системи найму та оплати праці. Використання рекомендацій дозволяє детально проаналізувати різні аспекти формування контрактної системи оплати праці на підприємствах України з метою виявлення та усунення недоліків при укладанні контрактів. Наукові розробки та сформульовані в дисертації загальні висновки та пропозиції особисто належать автору дисертації.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження доповідались на засіданнях відділу економіки праці і зайнятості населення Інституту економіки НАН України; на міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних районів” (м. Тернопіль, 1997р.); науково-практичній конференції “Особливості ринку праці України на сучасному етапі” (м. Полтава, 1998 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Оплата праці: проблеми теорії та

практики” (м. Луцьк, 2000 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Оплата праці і доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення і перспективи розвитку” (м. Хмельницький, 2001).

Публікації. Основні положення дисертації викладені в одинадцяти наукових публікаціях загальним обсягом 3,0 д. а., вісім з яких – статті, написані особисто автором і опубліковані у виданнях, які входять до переліку фахових видань, три – тези доповідей на конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації 193 сторінки, 12 таблиць, 5 малюнків, 5 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету і основні задачі дослідження, викладено наукову новизну, теоретичне і практичне значення одержаних результатів, висвітлено форми апробації робіт.

У першому розділі “Теоретико-методологічні основи організації контрактної системи оплати праці” розглядаються методологічні основи регулювання заробітної плати в системі ринкових відносин у безпосередньому зв'язку з процесом еволюції наукових поглядів на проблеми організації оплати праці. Дисертантом визначено, що приведення механізму регулювання оплати праці у відповідність зі здійснюваними ринковими перетвореннями значною мірою залежить від теоретико-методологічного обґрунтування змісту цієї категорії.

Аналіз позицій економістів різних шкіл і напрямів дозволив дисертанту зробити висновок, що заробітна плата виражає специфічні економічні відносини між роботодавцем і найманим працівником. Економічні стосунки між основними контрагентами формуються і реалізуються на ринку праці. Історія розвитку ринкових відносин свідчить про те, що робоча сила є живим товаром, купівля якого має назву найму. Відповідно до цього продана таким чином робоча сила — це наймана робоча сила, а працівник — найманий працівник. Працівник продає підприємцю користування своєю робочою силою на певний час, залишаючись носієм і власником цього своєрідного товару. Чим вища кваліфікація і професійні здібності конкретного найманого працівника, його конкурентоспроможність на ринку праці,

тим, відповідно, вища вартість робочої сили. Найманий працівник і підприємець – юридично рівноправні особи і однаковою мірою користуються правами людини і громадянина.

Заробітну плату в умовах ринку можна розглядати як суперечливу єдність вартості витраченої робочої сили працівника і витрат роботодавця. Хоча ціна на робочу силу формується на ринку праці, на підприємствах заробітна плата встановлюється в результаті переговорів між підприємцями і профспілками. З цієї точки зору заробітна плата стає формою соціального компромісу, який поєднує інтереси соціальних партнерів. Отже, на формування заробітної плати в умовах ринкової економіки впливають такі фактори: співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, витрати на відтворення робочої сили, особистий трудовий внесок працівника і кінцеві результати діяльності підприємства.

У дисертації розглянуто еволюцію та тенденції розвитку форм найму працівників та оплати їх праці (схема 1).

Схема 1

Еволюція розвитку форм найму працівників та оплати їх праці

Період	Форми найму	Недоліки	Переваги
XVII - XVIII ст.	З зародженням капіталізму з'явилась принципово нова форма найму працівника – “життєвий запис” (1649р.). Найманий працівник повинен був відпрацювати наймачеві грошові кошти (борг), які він попередньо отримував від власника. Обов'язки сторін договору не були регламентовані. Родина найманого працівника по життєвому запису повинна була відпрацювати наймачеві протягом п'яти років. Найманий працівник відпрацьовував не відсотки, а сам борг. Життєвий запис давався або на певний період, або до смерті наймача.		
XIX ст. – початок XX ст.	З відміною кріпосного права в Росії створена нова форма правовідносин - договір особистого найму. Предметом договору були роботи та послуги: послуги у домашньому господарстві; землеробство, ремісництво, фабрично-заводські промисли; інші послуги, передбачені законом. Більшість норм договору пов'язані з наймом домашньої прислуги. Землеробство, ремісництво, фабричні та заводські роботи врегульовувалися поряд з загальними правилами про найм окремими уставами. Недоліки договору пов'язані з невизначенням правового положення окремих категорій працівників (лікарі, вчителя тощо). Для договору передбачалась письмова форма на певний період (п'ять років). Роботодавцем могла бути як фізична особа, так і юридична, а найманий працівник – тільки фізична особа. Рівність та свобода сторін при укладанні договору встановлювались законодавчо.		
Перша половина XX ст.	Поняття трудовий договір введено на початку XX ст. Окремі аспекти регулювання трудових відносин використовувались в положеннях радянських трудових правовідносин. Встановлення соціально-трудова відносин розраховано на тривалий період. Робоча сила найманого працівника значною мірою спрямована на здійснення завдань роботодавця і, тому, між сторонами трудового договору виникають особливі правові відносини ? влади та адміністративно-господарче підпорядкування.		
	Законодавче закріплення певних аспектів соціально-трудова відносин сприяло правовому захисту працюючих		
Середина XX ст.	Встановлення радянського трудового права було спробою створити нове соціалістичне право, яке б відрізнялось від буржуазного. У 1922 році був прийнятий новий Кодекс законів про працю (КЗпП). Договірний спосіб встановлення трудових відносин		

пов'язаний із жорстким централізованим регулюванням. В КЗпП закріпився принцип загальної трудової повинності. Трудовий договір перестає виконувати функцію угод про умови праці. В КЗпП 1922 року законодавчо відмовились від регламентації відносин між наймачем та працівниками, надавши можливість для застосування індивідуальних та колективних угод.

Кінець ХХ ст. по теперішній час У 1970-1971 роках прийнято Основи законодавства про працю та КЗпП, однак трудовий договір суттєво не змінився. На етапі формування ринкових засад, основною правовою формою застосування найманої праці залишається трудовий договір, характерною рисою якого є децентралізація регулювання трудових відносин. Проте, трудовий договір не спроможний регулювати соціально-трудова відносини, тому на ринку праці з'явилась нова правова форма – контрактна. У сферу індивідуально-правового регулювання включені лише умови про місце роботи та трудові функції. Жорстка регламентація прав та обов'язків сторін трудового договору. Ринок праці висуває на перший план не організаційні відносини, а лише майнові, що не відповідає вимогам ринкової економіки. Трудовий договір не виконує своєї основної функції індивідуального регулятора трудових відносин. Недосконалість законодавчої бази обумовлює посилення соціально-економічної напруги в суспільстві. Трудовий договір є угодою між працівником та підприємством, працівник повинен виконувати роботу певної кваліфікації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а підприємство – сплачувати заробітну плату та забезпечувати необхідні умови праці. Законодавча база колективно-договірного регулювання має на меті створення соціального партнерства.

У ході дослідження автором сформульовано поняття контракту, уточнено

такі терміни, як “роботодавець” та “найманий працівник”. Термін “роботодавець” носить узагальнений характер і охоплює всіх суб'єктів трудового права, які пропонують роботу і мають відповідні повноваження. На думку дисертанта “роботодавцем” може бути керівник підприємства, організації, а не тільки їх власник або засновник. Термін “найманий працівник” об'єднує тих осіб, які укладають трудовий договір (контракт) з роботодавцем на проведення певної роботи (згідно з своїми здібностями, професійними знаннями, кваліфікацією), за яку вони отримують обумовлену при наймі заробітну плату. Розглянуто також найбільш важливі умови праці, що мають визначатися контрактом (місце роботи, трудова функція, термін договору, випробувальний період, порядок та підстава розірвання контракту, години відпочинку, гарантії та компенсації тощо).

Автором визначено основні особливості контракту, які є складовою індивідуально-договірного регулювання оплати праці. Розглянуто погляди роботодавців і представників профспілок на доцільність існування на акціонерних та малих підприємствах профспілкової організації. У дослідженні доведено, що договірна система регулювання соціально-трудова відносин спрямована передусім на регулювання оплати праці, забезпечення захисту найманого працівника в умовах лібералізації цін та інфляційних процесів. Звертається увага на те, що традиційно наукові дослідження договірного регулювання оплати праці на рівні підприємств ґрунтуються на аналізі колективних договорів. На думку автора, не менш важливе значення має й дослідження індивідуальних трудових контрактів, як важливого елементу договірного процесу.

У другому розділі “Застосування контрактної системи оплати праці в Україні” проаналізовано стан та ефективність впровадження контрактної системи оплати праці в Україні, виявлені та систематизовані основні недоліки і причини недостатньої ефективності існуючої системи, виділені оптимальні методи оплати та стимулювання праці за контрактом.

Автором теоретично обґрунтована порівняльна характеристика контракту та трудового договору. Контракт є формою децентралізованого регулювання умов праці та її оплати і тому має розглядатися в контексті розвитку договірних форм. Звертається увага на те, що більшість посадових інструкцій, на базі яких визначаються посадові обов'язки найманого працівника, значно застаріли і не відповідають існуючим вимогам, оскільки на ринку праці постійно з'являються нові спеціальності (менеджер, торговий агент тощо).

У дисертації робиться висновок про те, що в умовах посилення ринкової конкуренції нарізла необхідність у захисті роботодавців від можливості працювати найманим працівникам за сумісництвом у фірмі, що є конкурентом, а також шляхом встановлення відповідальності за розголошення комерційної таємниці і закріплення в контракті відповідних умов щодо виконання цих обов'язків найманими працівниками. У ході дисертаційного дослідження виявлено, що контракт має не тільки переваги, але й деякі недоліки порівняно зі звичайною формою трудового договору. Насамперед, контрактна форма трудового договору побудована на строковому характері трудових відносин, що сприяє посиленню залежності від роботодавця найманого працівника, внаслідок чого у працівника з'являється невпевненість у май

бутньому. Не випадково, що фахівці підкреслюють доцільність застосування контракту за умови високої культури соціально-трудова відносин.

Так, у розвинених країнах світу під інститут індивідуальних трудових контрактів підведена розвинена правова база, яка дозволяє роботодавцеві та найманим працівникам свідомо вибирати форму контракту, який може бути з невизначеним строком дії або ж належати до строкових видів договорів. Представники англійської школи трудового права вважають, що питання умов праці та заробітної плати повинні регулюватися переважно індивідуальними трудовими контрактами. Виходячи з цього положення, можна зробити висновок, що колективний договір і державне законодавство створюють перешкоди для досягнення погодження між роботодавцями та найманими працівниками. Ця модель застосовується у Великобританії, Канаді та США. На противагу цієї моделі в Німеччині, Франції, Бельгії, Іспанії, Італії застосовується так звана правоутворююча модель, в якій зміст (умови) трудового контракту визначається відповідними законодавчими нормами. У цих країнах трудове законодавство спрямоване на захист найманих працівників. Автором обґрунтовано, що така модель регулювання трудових відносин за допомогою індивідуальних контрактів може бути успішно застосована і в Україні.

В Україні поки ще не досліджено на належному рівні взаємозв'язок між колективним договором та індивідуальним трудовим контрактом. Проблема співвідношення колективного договору з індивідуальними трудовими контрактами вирішується тією нормою, згідно якої заборонено включати в індивідуальні трудові контракти умови, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством, колективними договорами та угодами. В нашій країні інститут трудових контрактів різних видів ще не зайняв відповідного місця в системі трудових відносин ринкового типу і, у порівнянні з розвинутими країнами, значно відстав від інституту колективних договорів в плані законодавчої бази та сфери застосування. Зокрема, в строковий контракт обов'язково повинні включатися умови щодо його продовження або можливості одностороннього розірвання. Водночас безстроковий контракт може містити статтю про заборону його розірвання в односторонньому порядку, що підвищує соціальні гарантії для працівника.

Проведений аналіз свідчить, що у контракті, як найважливішій економіко-правовій формі прояву індивідуально-договірної регулювання, формується зміст поведінки

суб'єктів права, тобто визначається економічна поведінка як працівника, так і власника або уповноваженого ним органу. Тому контракт доцільно розглядати не тільки як встановлені законом законодавчі норми, але й як спосіб правоустановлення нових правил економічної поведінки для його сторін.

На рисунку 2 показано, що суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути лише ті працівники, у яких є колективні договори або укладені контракти з роботодавцем і, відповідно, є певна правова захищеність.

Рис. 1. Суб'єкти соціально-трудових відносин

Оплата праці є центральним розділом в контракті. Саме він визначає умови “продажу” трудових послуг працівника (точніше, реалізацію працівником його трудових функцій) конкретному роботодавцеві. Для конкретного працівника, перш за все, умови оплати праці визначають умови відтворення його робочої сили та утримання членів його родини. Зрозуміло, що для нього мають значення й інші умови найму, однак саме в умовах оплати праці виявляються основні інтереси роботодавця і працівника, оскільки перший приймає працівника для продуктивної роботи на підприємстві, що забезпечує йому отримання прибутку, а другий – для того, щоб отримати необхідні кошти для задоволення своїх потреб. Таким чином, саме через оплату праці досягається їх загальна мета – підвищення продуктивності праці, отримання прибутку і заробітної плати.

До основних індивідуальних умов оплати праці, на нашу думку, доцільно віднести професійно-кваліфікаційний статус найманого працівника, його індивідуальні здібності, складність і значимість трудової функції та практичні результати діяльності, відповідальність, професійний ризик тощо (рис. 2).

Рис. 2. Основні чинники, які обумовлюють рівень індивідуалізації заробітної плати найманих працівників

Проведеними дослідженнями доведено, що при визначенні професій та посад, для яких прийнятна індивідуалізація умов оплати праці, слід керуватись наступними критеріями: творчий характер виконуваної роботи; пряма залежність від виконання роботи та безпосередній вплив на результати діяльності підприємства в цілому; наявність розриву часу між витратами праці та результатами; необхідність досягнення певних результатів у встановлений проміжок часу. Автором визначено, що у зв'язку з цим доцільно розподіл оплати праці за контрактом на постійну (посадовий оклад) та змінну частки. Питання про їх кількісне співвідношення має вирішуватися сторонами згідно з характером роботи в індивідуальному порядку при укладанні контракту. Значна частка постійного гарантованого елемента доцільна при укладанні контракту з провідними спеціалістами, зайнятими перспективними проблемами технічного переозброєння виробництва, створення нової техніки і технологій. У таких працівників постійний елемент заробітку може досягати 70%. При цьому для стимулювання зацікавленості у досягненні високого результату в оптимальні строки умовами контракту може бути передбачена сума заохочення за успішне завершення роботи. Для керівників структурних підрозділів та інших працівників, від яких безпосередньо залежить контроль за якістю виконаних робіт, договірних зобов'язань, збільшення обсягу виробництва та інше, доцільно забезпечувати зростання питомої ваги змінної частки заробітку, яка має зростати в залежності від кінцевого результату діяльності підприємства.

При визначенні індивідуальних умов оплати праці доцільно передбачати щомісячну (з виплатою авансу) сплату визначеного у контракті посадового окладу. Додаткове ж стимулювання згідно з умовами контракту здійснюється за результатами праці поточного періоду: місяця, кварталу, півріччя – в залежності від того, як це визначено на конкретному підприємстві. Не менш ефективним є і застосування комбінованого варіанту, при якому оплата праці за контрактом визначається в цілому в абсолютному розмірі. Але для того, щоб пов'язати заробіток з конкретними результатами праці та посилити зацікавленість працівника в їх досягненні, доцільно сплачувати певну частку заробітку у кінці року або іншого певного періоду з врахуванням індексації і банківського відсотка за вкладом. Наприклад, щомісяця сплачується 75% встановленого заробітку, а 25% резервується. Якщо найманий працівник не має нарікань, то він отримує в кінці певного періоду накопичену суму, яка зростає згідно з прийнятими на підприємстві умовами індексації та відсотком по вкладу. Розмір зарезервованої частки та умови її виплати можуть бути диференційовані за окремими контрактами.

У найбільшій мірі названим вимогам відповідає характер роботи керівників всіх рівнів. Перш за все, необхідно мати на увазі, що керівник підприємства, з яким укладається контракт, є найманим працівником. Однак, його праця має певну специфіку, яка полягає в тому, що він повинен забезпечити реалізацію інтересів

власника, тобто підпорядкувати цим інтересам всю діяльність підприємства. Наприклад, у Франції держава, як власник, укладає з керівником контракт-план, у якому передбачаються важливі аспекти діяльності підприємства. Автором запропоновано перелік результатуючих показників, які власник має отримати від керівника. До них можна віднести: вимоги до забезпечення виробничої діяльності (обсяг, структура і

номенклатура продукції, яка випускається); важливі якісні показники (продуктивність праці, рентабельність, витрати виробництва, конкурентоспроможність продукції); показники розвитку виробничого потенціалу (прогресивність техніки, технології, енергоємність виробництва та інші); показники розвитку кадрового потенціалу (забезпечення спеціалістами високої кваліфікації, співвідношення фактичної та нормативної чисельності спеціалістів та інші).

Специфікою застосування контрактної системи оплати праці для більшості акціонерних підприємств є те, що посадовий оклад керівників встановлюється в кратному розмірі тарифної ставки робітника 1-го розряду основної професії або до середньої заробітної плати працівників. Дисертантом розроблені умови оплати праці для спеціалістів і директора акціонерного товариства "АПЕКС", в основі яких лежить соціально-економічна диференціація оплати праці залежно від результативності і стажу роботи. Наприклад, при оцінці результативності праці спеціалістів враховуються такі фактори - рівень освіти, професійний стаж, міра новизни, рівень відповідальності, рівень суміщення професій, показники роботи підприємства або структурного підрозділу, при оцінці праці керівників - рівень відповідальності, рівень освіти, професійний стаж, міра самостійності, показники роботи підприємства, ритмічність виробництва. У цій системі оплати праці можуть діяти законодавчо встановлені спеціальні доплати і надбавки. Ця система оплати праці може доповнюватися системою "участі у прибутках". Використання цієї системи оплати дасть змогу максимально зацікавити працівника в збільшенні як загального трудового стажу, так і професійного, а відповідно, в підвищенні кваліфікації, залучення на підприємство молодих і талановитих працівників; заохочення кожного працівника в підвищенні результатів роботи підприємства; гнучкість системи оплати праці. Процес участі найманих працівників у прибутку підприємств вказує на якісно новий вектор розвитку механізму формування і розподілу доходів в економіці України. Соціальна мета застосування системи участі у прибутку на вітчизняних підприємствах - забезпечити баланс інтересів найманих працівників та роботодавців. Участь у прибутках може розповсюджуватись тільки на найманих працівників підприємства. Необхідно виділити два види участі у прибутках - пряму і непряму. До першої відносяться стимулювання конкретних обсягів робіт, преміальні виплати, система оцінки заслуг. До другої відносяться системи надання працівникам акцій підприємств, системи поширення опціонів акцій, системи відкладання заощаджень на спеціальні інвестиційні рахунки підприємства, системи спільного володіння активами за допомогою інвестиційних фондів.

Проведений дисертантом аналіз застосування контрактної системи оплати праці в Україні свідчить, що доцільно в практиці роботи підприємств використання досвіду зарубіжних підприємств. Так, у Швеції практикується сплата премій з прибутку. Існують дві форми виплат: щорічна премія, яка сплачується негайно, та відкладена, яка перераховується на банківський рахунок і являє собою кредитний фонд фірми, оскільки за цей рахунок придбаються акції фірми. Така система має ряд переваг для фірми і працівників: вирішується проблема інвестицій для розвитку фірми;

законодавчо зменшується податок на 10%; система стимулює зростання продуктивності та ефективності праці; працівники, які володіють акціями, залучаються до управління фірмою. Аналогічна система стимулювання праці може з ус

піхом використатись на тих українських підприємствах, які працюють достатньо фінансово стабільно, випускають конкурентоспроможну продукцію, мають сучасну матеріально-технічну базу та стійкий ринок збуту своєї продукції. Для її використання необхідно законодавче забезпечення у вигляді податкових пільг на “відкладену премію”.

У дисертації також зроблений висновок, що багато українських підприємств, які змінили форму власності і стали акціонерними, відмовились від виплати винагород за підсумки року, вважаючи, що цю функцію виконують дивіденди, що є помилковим, тому що акції розподілені між працівниками нерівномірно, номінали їх різні, частина цих цінних паперів належить працівникам, які вже звільнились з підприємства (фірми). Тому дисертантом запропоновано новий підхід винагороди працівників - шляхом встановлення бонусу від трудового внеску, рівня кваліфікації і стажу роботи. Наприклад, виплата бонусів широко практикується в розвинених країнах, наприклад, в Японії, де працівники одержують доплати два рази на рік. Розмір бонусу залежить від результатів діяльності фірми, на невеликих підприємствах він досягає – 3, а на великих – 4-6 місячних зарплат.

За основу визначення бонусу автором пропонується застосувати середньомісячну заробітну плату працівника протягом визначеного звітного періоду (квартал, півріччя, рік), за шкалою встановлюється розрахункова сума бонусу. Шкала побудована з врахуванням трьох основних критеріїв: професія, кваліфікація, стаж роботи. Кожну з них розділено на підгрупи з огляду на основні професії (слюсарі механоскладальних робіт, токарі-монтажники, малярі та інші), а також роль в організації виробництва (лінійні керівники – майстри, старші майстри, начальники ділянки), у шкалі передбачено підвищення розміру бонусу для даних категорій, а для робітників, які працюють безпосередньо на виробничих ділянках з особливо інтенсивним характером праці, встановлений розмір бонусу, у 1,5 рази вищий, ніж для інших професій. Положення передбачає пряму залежність розміру бонусу від рівня кваліфікації. Для професіоналів високого класу (робітників 4-6-го розрядів і вищих, провідних спеціалістів і керівників) розроблена окрема шкала з підвищеним розміром бонусу. Проведене дослідження свідчить про те, що найбільше сучасному стану економіки України відповідають гнучкі системи оплати праці та отримання доходів від власності у поєднанні з використанням соціальних пільг та виплат. У загальному вигляді нами пропонується наступна модель оплати праці:

$$D_i = TC_i + Do_i + H_i + Pr_i + DV_i + SL_i,$$

де D_i - дохід і-го працівника, TC_i – тарифна ставка і-го працівника, Do_i - доплати і-го працівника, H_i – надбавки і-го працівника, Pr_i – премії і-го працівника, DV_i - дивіденди і-го працівника, SL_i - соціальні пільги і-го працівника.

У третьому розділі “Методичні підходи до удосконалення контрактної системи оплати праці в Україні” розроблені рекомендації щодо удосконалення контрактної системи оплати праці на підприємствах України.

На основі проведеного аналізу дисертант виявив наступні недоліки застосування

контрактної системи оплати праці.

По-перше, у правозахисній практиці контракти часто укладаються для виконання постійної роботи, що слід кваліфікувати як явне порушення КЗпП України. Для роботодавця заміна договору з невизначеним строком на строковий (з можливістю дострокового звільнення найманих працівників з підстав, не передбачених законом) стала засобом тримання найманого працівника під страхом звільнення. Зміст статті 23 КЗпП дає підставу стверджувати, що контракт, як і звичайний трудовий договір, може укладатися на невизначений строк (без зазначення строку), або на певний строк, який встановлюється за згодою сторін, або на час виконання певної роботи. Якщо звернутись до досвіду оформлення трудових стосунків у розвинених країнах, то можна спостерігати, що, наприклад, у Франції найчастіше укладаються безстрокові контракти, у законодавстві ФРН не виділяється контракт як угода про працю, яка має переважно строковий характер, в Японії широко застосовується довічний найом цінних кадрів певною фірмою.

По-друге, роботодавці нерідко необмежено розпоряджаються робочою силою на свій розсуд, хоча й формально за законом, фактично йдеться про грубе порушення гарантій права на працю, закріплених у статті 43 Конституції України – кожен працівник “має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу встановленої законом”.

По-третє, незважаючи на законодавче закріплення вузької сфери застосування контракту, на практиці воно неправомірно стало універсальним. Тим самим грубо порушуються національне законодавство та норми міжнародного права (рекомендації МОП), відповідно до яких контракт укладається лише у тих випадках, коли йдеться про найом висококваліфікованих спеціалістів.

З урахуванням накопиченого досвіду роботи українських підприємств, проаналізованих в дисертації, автор запропонував рекомендації, спрямовані на вдосконалення чинного законодавства.

1. Строковий характер контракту у сукупності з певним комплексом умов, порушення яких тягне за собою його розірвання, надає роботодавцеві можливість маневрувати у кадровій політиці, ослаблюючи правову захищеність працівника від можливих зловживань. Щоб зробити неможливими такі зловживання, доцільно прийняти нормативний акт, де б містився конкретний перелік працівників, з якими можна укладати строковий контракт. До цього переліку слід було б включити осіб, яких приймають на роботу на період заміщення посад жінок, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, для заміни працівників, які перебувають у тривалих відрадженьнях, на стажуванні, а також обраних народними депутатами України. Цей акт має зафіксувати положення про трансформацію контракту у безстроковий трудовий договір у тих випадках, коли його було б укладено для виконання роботи, яка має постійний характер.

2. Одна з основних завдань трудового законодавства – регулювання трудових відносин у сфері оплати праці і, перш за все, посилення відповідальності роботодавців за затримку виплат заробітної плати. У зв'язку з цим, у дисертації пропонується внести три норми: компенсацію працівникам за затримку заробітної плати у двократному розмірі ставки рефінансування; право працівників (якщо затримка виплат заробітної плати становить більш 10 днів) відмовитись від роботи із

зберіганням оплати, як за простій з вини роботодавця; компенсацію працівнику за моральну

шкоду. Реалізація приведених пропозицій, на думку дисертанта, допоможе вдосконалити законодавство, активніше використовувати локальну правову нормотворчість на рівні трудових колективів, закріпити правову захищеність найманих працівників.

Автором у дисертаційному дослідженні пропонована удосконалена система винагороди. Розглянемо, як формується заробітна плата працівників Z на МП "Альфа-Сервіс". Вона складається з двох основних складових: постійної частини - тарифу, посадового окладу; змінної частини - премії чи додаткової винагороди. Чим більше відповідальність найманого працівника за кінцевий результат, чим вище його посадове положення, тим більший відсоток змінної частини його доходу, і менший відсоток постійної частини. Посадовий оклад (тариф) призначається при наймі працівника на роботу у фірму (до моменту виходу працівника на роботу), фіксується в контракті, враховує ринкову ціну робочої сили (з визначенням набором даних), його посадове положення в структурі фірми, кваліфікацію, знання, навички і досвід, а також кількість відпрацьованих днів у розрахунковому місяці і розраховується за розробленою нами формулою:

$$Z = T \times \frac{N_1}{N} \times K_{pi} + P_i,$$

де T – тарифна ставка;

N_1 – кількість відпрацьованих робочих днів у розрахунковому місяці;

N – кількість календарних робочих днів у розрахунковому місяці;

K_{pi} – індивідуальний професійний коефіцієнт;

де P_i – індивідуальна премія найманого працівника.

Тарифна ставка встановлюється наказом генерального директора і може змінюватися в залежності від рівня інфляції і фінансових результатів роботи фірми. У випадку зміни T уся система не змінюється, і оскільки порядок оплати праці виражен у формулі, а не в абсолютних цифрах чи "вилці посадових окладів" (класичний приклад розрахунку зарплати), то дотримання заходів, передбачених законодавством по інформуванню найманого працівника про майбутні зміни істотних умов праці, не потрібно. Необхідно, перш ніж змінювати цей чисельний показник, повідомити найманого працівника і пояснити чому і навіщо це робиться.

K_{pi} встановлюється в ході попередньої співбесіди при оформленні працівника на роботу у фірму і після закінчення іспитового терміну співробітника за згодою між генеральним директором і співробітником фірми, діє протягом усього терміну дії контракту, змінюється тільки за узгодженням із працівником, з попереднім письмовим повідомленням його за два місяці до дати вступу в силу передбаченої зміни. При зміні K_{pi} у контракт вносяться необхідні зміни, оформлені у виді додатків, які є невід'ємною частиною контракту.

Індивідуальна премія співробітника враховує: посадове положення співробітника (відповідальність за кінцевий результат, відповідальність за підлеглих працівників, визначений комерційний ризик); рівень і якість освіти; практичний досвід і кваліфікацію (знання й уміння за фахом, попередній позитивний досвід, здібність

до організації виконання визначених задач); додаткові знання і навички (володіння іноземною мовою, вміння успішно вести ділові переговори, робота з професійними комп'ютерними програмами).

Премія на фірмі виплачується щомісяця. Виплата премій здійснюється протягом часу,

рівного розрахунковому (за успішну роботу, у якій вона нарахована), після даного періоду. Найманий працівник, який пропрацював на фірмі мінімальний термін, необхідний для розрахунку і нарахування премії, одержує тільки посадовий оклад. У заключній частині дисертації визначені найважливіші підсумки дослідження, а також сформульовано його основні результати.

ВИСНОВКИ

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 договірної 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, оподаткування заробітної плати (звільнення від оподаткування мінімальної заробітної плати, тобто наближення неоподаткованого 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 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 можливість 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. Обґрунтовані 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.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Ільченко Н.Б. Мотивація діяльності робітників у системі контрактних форм оплати праці //В зб. наук праць Інституту економіки НАН України “Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки”. – 1996.– С. 49-52.
2. Ільченко Н.Б. Контрактна система найму і оплати праці у період трансформації економіки//В зб. наук. праць Інституту економіки НАН України “Зайнятість населення та оплата праці в перехідній економіці” – 1998.– С. 49-53.
3. Ільченко Н.Б. Оплата праці в перехідній економіці України. //В зб. наук. праць Інституту економіки НАН України “Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці”. – Київ. – 1999. – С. 74-79.
4. Ільченко Н.Б. Договірне регулювання оплати праці та його розвиток в сучасних умовах //В книзі “Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати”. Інституту економіки НАН України, розділи 4.2, 4.4. – Київ. – 2001. – С. 112-120, 132-133.
5. Ільченко Н.Б. Особливості контрактної системи найму і оплати праці в перехідній економіці України //В зб. наук. праць “Роль фінансово–кредитної системи у стимулюванні економічного зростання в Україні”. – Ред.- вид. відділ “Вежа” Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. – Луцьк. – 1999. – С. 414-418.
6. Ільченко Н.Б. Особливості організації контрактної системи оплати праці в Україні //В зб. наук. праць “Оплата праці: проблеми теорії і практики”. – Ред. вид.- во “Вежа” Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. – Луцьк. – 2000. – С. 330-334.
7. Ільченко Н.Б. Контрактна форма трудового договору в системі управління трудовими ресурсами //Міжвідомчий наук. зб. ”Проблеми формування ринкової економіки”. Спец. випуск “Управління людськими ресурсами: Проблеми теорії та практики”. – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 409-413.
8. Ільченко Н.Б. Застосування контрактної форми трудового договору в системі чинників створення конкурентоспроможної робочої сили //В зб. наук. праць “Конкурентоспроможність у сфері праці”. Випуск 1. – Інститут економіки НАН України. – Київ. – 2001. – С. 66-73.
9. Ільченко Н.Б. Мотивація та стимулювання праці в системі місцевого регулювання //“Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних районів” Ч. III. Наукові доповіді міжнародної науково-практичної конференції. – 1997. – Львів. – С. 65-69.
10. Ільченко Н.Б. Мотивація праці та підвищення її ефективності //“Особливості ринку праці України на сучасному етапі”. Матеріали науково-практичної конференції. – 1998. – Полтава. – С.190-194.
11. Ільченко Н.Б. Договірне регулювання оплати праці в Україні та перспективи його

розвитку //“Оплата праці та доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення та перспективи розвитку”. Міжнародна науково-практична конференція.
В ж. “Вісник Технологічного університету Поділля”, Ч.1. – Хмельницький. – 2001. – С.63-65.

АНОТАЦІЯ

Ильченко 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.

Ключові слова: контрактна система оплати праці, заробітна плата, ринок праці, результативність праці, індивідуально-договірне регулювання.

АННОТАЦИЯ

Ильченко Н.Б. Формирование контрактной системы оплаты труда в Украине. – Рукопись. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт экономики Национальная Академия Наук Украины, Киев, 2002.

Диссертация посвящена теоретическим и практическим проблемам применения контрактной системы оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям. Как в теоретическом, так и в практическом плане исследование сориентировано, прежде всего, на решение актуальной проблемы организации оплаты труда на предприятиях с разными формами собственности.

В диссертации проведено теоретическое исследование процесса формирования контрактной системы оплаты труда в рыночных условиях хозяйствования. Учитывая теоретические и практические разработки по данной тематике, определено, что применение контрактной системы оплаты труда, в узком понимании – это механизм определения индивидуальной заработной платы, а в широком – это проявление социально-экономических отношений между сторонами трудового процесса относительно установления условий и уровня оплаты труда.

Автор пришел к выводу, что состояние применения контрактной системы оплаты труда в Украине еще не сформировалось на должном уровне, причиной этому – отсутствие необходимых экономических, правовых и организационных предпосылок

применения контрактной системы найма и оплаты труда. Эти недостатки не дают возможности создать необходимые условия для эффективного использования на практике преимуществ и особенностей этой формы трудовых отношений. Однако уже первый опыт ее применения показывает, что контрактная система оплаты труда дает возможность стабилизировать кадровую ситуацию на предприятиях и в учреждениях, обеспечивает эффективную оплату труда специалистов в зависимости от конечных результатов деятельности работников.

Разработаны конкретные предложения по совершенствованию контрактной системы оплаты труда на предприятиях, предусматривающие усиление законодательной защиты наемных работников, совершенствования формирования и распределения средств на оплату труда на предприятиях.

Обоснован подход к построению гибких систем оплаты труда, исходя из конечных результатов труда наемных работников. В диссертации разработана модель построения гибкой системы заработной платы на предприятиях, предусматривающая учет индивидуальных результатов труда и стажа работы, с целью повышения мотивационного потенциала работников. С учетом зарубежного опыта предложена система премирования работников, основывающаяся на участии их в прибылях

предприятия, и определена методика исчисления размера индивидуальных премий работников.

Обоснован вывод, что сфера применения контрактной системы оплаты труда-говора на данном этапе может быть ограниченной и регулироваться действующим законодательством. В качестве средства преодоления экономического кризиса и повышения общей культуры трудовых отношений контрактная система оплаты труда может быть распространена на всех работающих, но строго на добровольной основе. Контрактная система оплаты труда, по мнению диссертанта, присуща рыночной экономике, которая в Украине в переходный к рынку период находится на этапе своего становления, поэтому она требует доработки и совершенствования. Основные результаты диссертационной работы нашли свое применение в практике формирования контрактной системы оплаты труда на конкретных предприятиях.

Ключевые слова: контрактная система оплаты труда, заработная плата, рынок труда, результативность труда, система оплаты труда, индивидуально-договорное регулирование.

Annotation

Il'chenko N.B. Formation of contract system of payment for work in Ukraine. - Manuscript. Dissertation for candidate of economic sciences degree on speciality 08.09.01 – demography, labour economics, social economy and policy. – Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2002.

In candidate thesis, outlines for improvement of contract system of payment for work in Ukraine by means of elaboration of organizational, standard and legal, and economic arrangements have been put forth; recommendation on procedure relative to entering into contracts at enterprises taking into consideration market economy demand have been worked out. On the basis of critical analysis of world experience with regard to wages organization in the light of contract system implementation, economic feasibility of its application in Ukraine has been substantiated. Emphasis has been placed on issues of determination of wages rates. Specific methodological elaboration of techniques for material incentives of workers has been proposed.

The elaborated recommendations on methods permit to analyze in detail various aspects of forming remuneration of labour contract system at enterprises in Ukraine with a view to reveal and eliminate drawbacks in making contracts.

Key words: contract system of labour remuneration, wages, job market, efficiency of labour, system of remuneration of labour, individual-contractual labour payment adjustment, collective-contractual labour payment adjustment.