

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

ВЕДЕРНІКОВ Михайло Данилович

УДК 331.2 (477)

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ
РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

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

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук**

Донецьк – 2005

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Хмельницькому національному університеті МОН України на кафедрі економіки та менеджменту промислових підприємств (м. Хмельницький).

Науковий консультант – доктор економічних наук, професор

Богиня Дем'ян Петрович,

Інститут економічного прогнозування

НАН України, головний науковий співробітник

відділу економічної теорії (м. Київ)

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор

Лагутін Василь Дмитрович,

Київський національний торговельно-економічний

університет МОН України,

завідувач кафедри економічної теорії (м. Київ)

доктор економічних наук, професор

Прокопенко Микола Дмитрович,

Інститут економіки промисловості НАН України,

головний науковий співробітник відділу

проблем економіки підприємств (м. Донецьк)

доктор економічних наук, професор

Турецький Олег Андрійович,

Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова МОН України,

професор кафедри економіки і моделювання

ринкових відносин (м. Одеса)

Провідна установа –

Науково-дослідний економічний інститут Міністерства

економіки та з питань європейської інтеграції України (м. Київ).

Захист відбудеться **"17" березня 2005 року об 11 годині** на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.170.01 в Інституті економіко-правових досліджень НАН України за адресою: 83048, м. Донецьк, вул. Університетська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту економіко-правових досліджень НАН України за адресою: 83048, м. Донецьк, вул. Університетська, 77.

Автореферат розісланий **"16" лютого 2005 року**.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради

Граніш В.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трансформаційні процеси за останні роки якісно змінили характер економічних відносин в Україні. Стійкого змісту набули ринкові перетворення в усіх сферах економічного життя. Не стала виключенням із цього переліку і оплата праці. Домінуючою тенденцією поступово стає договірний характер відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Але за зовнішньою атрибутикою ринкових відносин у сфері оплати праці все ще недосконалою залишається власне організація оплати праці та матеріального стимулювання її результатів, тобто вимір витрат праці і вимір їх оплати залишаються на тих же позиціях, що і десять, і двадцять років тому. З погляду на це нагальною проблемою стає необхідність регулювання (тобто, приведення до більш сучасного стану) основних складових елементів як власне організації, так і оплати праці: нормування праці, тарифної системи, системи оплати.

Проте, незважаючи на значні зрушення у сфері оплати праці, особливо на макрорівні, безпосередньо на підприємствах суттєвих змін не спостерігається. Головна причина полягає в тому, що дотепер регулювання оплати праці робітників здійснюється за принципом частки оплати їх праці у доході власника-роботодавця, що є рудиментом директивно-планової моделі економіки. Закономірним наслідком цього є зрівнялівка та вкрай низький рівень оплати праці. Так, фактична номінальна заробітна плата одного штатного працівника за 2003 рік у середньому по Україні склала тільки 462,33 грн., що забезпечує лише просте відтворення робочої сили. У цих умовах заробітна плата не виконує жодної своєї функції. Вона перетворилась у деякий різновид соціальних виплат, не пов'язаних ні з ціною робочої сили, ні з результатами праці робітників. При цьому спостерігається скорочення її долі у загальному обсязі доходів населення країни. Досить низьким також залишається рівень реальної заробітної плати. Знецінення робочої сили зумовило суттєве зниження мотивації праці, що вкрай негативно впливає на використання ресурсу робочої сили робітників, продуктивність праці, ефективність виробництва та інші техніко-економічні й соціальні показники діяльності підприємств.

Велике значення оплати праці в організації виробництва та її безпрецедентний вплив на результати підприємства і соціально-економічний розвиток країни зумовлюють необхідність її постійного дослідження, подальшого розвитку та удосконалення відповідно до змінюваних умов господарювання і потреб суспільного прогресу. У різний час різноманітні аспекти оплати праці досліджувало багато вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед українських науковців можна відмітити таких, як В.Ф. Андрієнко, А.І. Акмаєва, І.К. Бондар, Д.П. Богиню, Н.Ю. Брюховецьку, Н.П. Борецьку, В.М. Василенка, Г.А. Дмитренко, М.І. Долішнього, Б.Т. Кліяненка, І.Д. Крижка, М.І. Карліна, Т.М. Кир'ян, Ю.М. Краснова, А.М. Колота, А.В. Калину, Т.А. Костишину, В.Д. Лагутіна, Н.Д. Лук'янченко, В.К. Мамутова, В.О. Мандибуру, О.Ф. Новікову, В.М. Нижника,

В.М. Новікова, Н.О. Павловську, М.Д. Прокопенка, І.Л. Петрову, О.А. Турецького, О.М. Уманського, Л.М. Фільштейна, А.А. Чухна, І.Б. Швець та інших.

Серед вчених країн СНД заслуговують уваги праці Л.І. Абалкіна, Є.І. Арона, Н.Н. Абакумової, М.І. Бухалкова, Б.М. Генкіна, А.С. Головачова, М.А. Горелова, К.Т. Джурабаєва, А.Л. Жукова, В.Л. Іноземцева, В.М. Іоффе, Д.М. Карпухіна, Ю.П. Кокіна, Е.М.Капустіна, Р.П. Колосової, В.І. Матусевича, М.Г. Мошенського, Ю.Л. Маневича, В.В. Новожилова, Ю.Г. Одегова, П.Ф. Петроченка, В.Д. Ракоті, А.І. Рофе, Є.Р. Саруханова, Г.Є. Слезінгера, А.А. Татарнікова, Р.А. Яковлева та інших.

Вагомий внесок у вирішення багатьох проблем оплати праці здійснили вчені далекого зарубіжжя. Серед них: М. Альберт, С.Л. Брю, В. Леонт'єв, К.Р. Макконелл, Дж. С. Міль, А. Маршал, М.Х. Мескон, У. Петті, А. Пігу, Д. Рікардо, П. Самуельсон, Р.С. Сміт, Ф. Хедоуорі, Л. Ерхард, Р. Дж. Еренберг та інші.

Творчістю цих та багатьох інших вчених напрацьовано величезний науково-теоретичний та методичний матеріал, запропоновано безліч різноманітних практичних рекомендацій щодо розв'язання тих чи інших питань, вирішення конкретних прикладних завдань. Разом із тим, у період ринкової трансформації національної економіки країни виникло багато нових, раніше не досліджуваних проблем. Зокрема, вкрай актуальною постає проблема відмови від регулювання оплати праці робітників за принципом її частки у доході роботодавця та формування механізму її регулювання за принципом ціни робочої сили. Цього вимагає стратегічний економічний курс України, спрямований на створення в країні ринкової моделі економіки з властивими їй економічними законами та необхідність розв'язання цілої низки найважливіших задач: ліквідування зрівнялівки в оплаті праці робітників; забезпечення належної мотивації праці; підвищення рівня номінальної заробітної плати та інших задач, що створюють передумови найбільш повного та ефективного використання ресурсу робочої сили робітників і успішного вирішення на цій основі різноманітних виробничих, економічних та соціальних завдань.

У зв'язку з вищезазначеним, формування механізму регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили в сучасних умовах господарювання є нагальною необхідністю. Причому для самих різних підприємств незалежно від особливостей організації їх виробничого процесу, форм власності та господарювання. В цьому аспекті великого наукового інтересу та практичного значення розв'язання цієї проблеми набуває для підприємств з потоково-конвеєрним виробництвом, що відіграють найважливішу роль у життєзабезпеченні населення країни. Вони є виробниками різноманітної масової продукції як першої життєвої необхідності, так і багатьма іншими товарами культурно-побутового і соціального призначення. Наукова сторона цієї проблеми тут полягає у знаходженні науково-методичних та практичних підходів до її рішення, що враховують специфічні особливості даного виду виробництва. Практична сторона проблеми

полягає у створенні високої мотивації праці, що сприяє найбільш повному використанню ресурсу робочої сили робітників та підвищення на цій основі ефективності виробництва.

Отже, наявність суспільної потреби у розробці механізму регулювання оплати праці робітників, що відповідає умовам та вимогам ринкової моделі економіки та відсутність відповідних науково-теоретичних і методичних підходів щодо його формування та застосування в економічній практиці промислових підприємств, визначає актуальність обраної теми і зумовлює необхідність проведення спеціальних наукових досліджень з цієї проблеми.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконувалась згідно тематичного плану науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету МОН України відповідно до Закону України “Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки”, Закону України “Про оплату праці”, Господарського кодексу України, Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні. Проведене дослідження тісно пов'язане з науково-дослідними роботами, що проводились і проводяться за участю автора у 1994-2004 роках у Хмельницькому національному університеті МОН України за темами:

“Удосконалення регулювання оплати праці управлінського персоналу в умовах ринкової економіки” (ДР № 0103U007110), у межах якої під керівництвом здобувача досліджено досвід оцінки ділових та професійних якостей працівників та проведено роботу щодо створення єдиної методики інтегральної оцінки робочої сили персоналу підприємства;

“Регулювання оплати праці в сучасних умовах господарювання” (ДР № 0103U007450), в межах якої в якості керівника роботи розроблено науково-теоретичні та методичні основи формування механізму регулювання оплати праці робітників за принципами ринкової економіки.

Окрім цього, розроблені здобувачем організаційно-економічні заходи щодо підвищення мотивації праці робітників, знайшли своє відображення у результатах наукових досліджень Інституту економіки НАН України за темою “Мотивація праці в системі формування ринкових відносин в Україні” (ДР № 0194U010476).

Мета і задачі дослідження. Метою дослідження є розробка науково-теоретичних засад, методичних і практичних рекомендацій формування механізму регулювання оплати праці робітників на промислових підприємствах у сучасних умовах господарювання.

Згідно з цією метою в роботі поставлено та вирішено наступні задачі:

визначено науково-теоретичні підходи створення механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання;

поглиблено розуміння сутності заробітної плати як економічної категорії у системі ринкових економічних відносин, уточнено зміст властивих їй функцій;

досліджено стан інституційного та організаційно-економічного регулювання оплати праці в Україні, надано йому критичну оцінку;

узагальнено зарубіжний досвід регулювання оплати праці робітників, встановлено можливість і доцільність його застосування на промислових підприємствах України;

визначено проблемні питання та встановлено основні концептуальні підходи щодо реформування оплати праці робітників у контексті системних ринкових перетворень, що проводяться в економіці України;

проаналізовано стан нормування праці на промислових підприємствах та визначено його роль у механізмі регулювання оплати праці робітників;

розроблено науково-теоретичні та методичні основи виміру здібностей робітників до праці та їх врахування в механізмі регулювання оплати праці робітників;

визначено критерії аналітичної оцінки професійних та особистих якостей робітників та встановлено ознаки їх визначення;

розроблено основи нової системи оплати праці робітників, що встановлює пряму залежність між результатами та оплатою праці робітників і враховує фактор ціни робочої сили;

обґрунтовано гнучку модель тарифної системи оплати праці, що базується на врахуванні професійних та особистих якостей робітників і забезпечує визначення персоніфікованого тарифу;

сформовано систему заходів щодо забезпечення високої мотивації праці робітників в умовах запропонованого механізму регулювання оплати праці робітників;

запропоновано науково-методичні рекомендації та практичні пропозиції щодо впровадження у виробництво механізму регулювання оплати праці робітників і визначено ефективність його застосування.

Об'єктом дослідження є процеси організації оплати праці робітників на промислових підприємствах Хмельницького регіону.

Предметом дослідження є інструментарій регулювання оплати праці робітників у виробництві в умовах ринкової трансформації національної економіки.

Методологія і методи дослідження. Теоретико-методологічну основу проведеного дослідження складає система економічних законів, понять і категорій, фундаментальні положення сучасної економічної теорії та прикладної економіки, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем теорії та практики регулювання оплати праці. Загальною методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання на основі системного підходу до розв'язання поставлених задач. Для досягнення поставленої мети в роботі використано низку загальнонаукових та спеціальних методів: абстрактно-логічний – при дослідженні сутності різноманітних понять, визначень і категорій сфери оплати праці; історико-логічний – при дослідженні розвитку та удосконалення складових елементів механізму регулювання оплати праці робітників; комплексний підхід – при аналізі діючого та формуванні нового механізму регулювання оплати праці робітників; економіко-статистичний – для оцінки стану та дослідження динаміки зміни оплати праці за певні

періоди часу; порівняльно-економічний – при порівняльному аналізі різноманітних процесів, залежностей, тенденцій тощо, пов'язаних з регулюванням оплати праці робітників; графоаналітичний – при дослідженні закономірностей зміни різних показників та елементів механізму регулювання оплати праці робітників; наукового узагальнення – при здійсненні різноманітних висновків, підведенні підсумків тощо; аналізу та синтезу – при дослідженні окремо кожного елемента механізму регулювання оплати праці, а також в їх єдності, взаємозалежності та взаємозв'язку; класифікаційно-аналітичний – при аналізі методів оцінки якості праці; при дослідженні структури і функцій заробітної плати, застосовувалися такі методи, як індукція, дедукція, абстрагування, системного аналізу тощо.

Наукова новизна одержаних результатів. На основі системного наукового дослідження в дисертації розроблено науково-теоретичні й методичні засади та прикладні рекомендації формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання. Основні результати проведеного наукового дослідження, що визначають її наукову новизну, полягають у наступному:

вперше:

сформульовано поняття “механізму регулювання оплати праці” як деякої інтегрованої сукупності складових елементів в їх логічному зв'язку і залежності, яка ґрунтується на відповідній правовій основі та обираючись на об'єктивні економічні закони, наукові принципи, встановлює порядок управління оплатою праці з урахуванням специфіки економічної системи господарювання, організації праці та виробництва. Доведено, що його застосування у понятійному апараті економіки праці збагачує економічну науку і практику та створює необхідну теоретико-методологічну базу формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання;

розроблено концепцію формування механізму регулювання оплати праці робітників, квінтесенцією якої є відмова від регулювання оплати праці робітників за принципом частки в доході власника-роботодавця та впровадження принципу ціни робочої сили. З цією метою в роботі запропоновано гнучку модель тарифної системи оплати праці, розроблено рекомендації квантитативної та вартісної оцінок здібностей робітників до праці, обґрунтовано нову систему оплати праці, що забезпечує врахування ціни робочої сили робітника в оплаті його праці. Доведено, що регулювання оплати праці за принципом ціни робочої сили сприяє встановленню партнерських відносин між найманими робітниками та власниками-роботодавцями та створює необхідні умови найбільш повної реалізації їх економічних інтересів;

доведено, що формування механізму регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили вимагає виміру здібностей робітників до праці як необхідної підстави здійснення купівлі-продажу робочої сили між найманим робітником та власником-роботодавцем. З цією метою в роботі розроблено відповідні рекомендації, які ґрунтуються на інтеграції різноманітних способів

встановлення витрат праці та аналітичних методів нормування праці, що забезпечують як надання квантитативної оцінки робочої сили робітників, так і встановлення кожному з них певного обсягу особистого нормативного трудового навантаження. Це слугує основою визначення ціни робочої сили робітників та встановлення кожному з них відповідного розміру оплати праці;

запропоновано та обґрунтовано поняття “індивідуальної ціни робочої сили” як необхідної економічної категорії у механізмі регулювання оплати праці робітників безпосередньо на підприємстві. Доведено, що вона є вартісним виразом квантитативної оцінки робочої сили та основою купівлі-продажу робочої сили між кожним найманим робітником (власником та продавцем визначеної робочої сили) та конкретним власником-роботодавцем (покупцем та споживачем цієї самої робочої сили). Впровадження в економічну практику підприємств індивідуальної ціни робочої сили забезпечує регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили;

обґрунтовано створення інтегральної системи оплати праці робітників, що синтезує в собі певні елементи різних форм і систем оплати праці на основі їх доповнення та взаємозбагачення. Система забезпечує пряму залежність між встановленими робітнику особистим нормативним трудовим навантаженням, персоніфікованою тарифною ставкою та обсягом виконаної роботи, з одного боку, і розміром належної йому заробітної плати, з іншого. Реалізація цієї залежності зумовлює прагнення робітників на досягнення максимально можливих результатів праці у даних організаційно-технічних умовах виробництва, а отже, і отримання більш високої оплати праці;

удосконалено:

методи тарифікації робітників шляхом застосування гнучкої моделі тарифної системи оплати праці, парадигмою якої є її вертикально-горизонтальна версія, що забезпечує врахування професійних і особистих якостей робітників та визначення кожному з них персоніфікованої тарифної ставки. Застосування у виробництві такої моделі тарифної системи забезпечує регулювання основної заробітної плати за принципом персоніфікації, що усуває зрівнялівку в оплаті праці робітників та забезпечує прагнення кожного з них до найбільш повної реалізації своїх професійних та особистих якостей, безпосередньо пов'язаних з виконанням дорученої роботи;

методи організації впровадження у виробництво науково-методичних та практичних рекомендацій, на основі послідовно-поетапного методу виконання всього обсягу робіт з відзначенням необхідних етапів і встановленням їх змісту, цільового призначення та послідовності виконання, що забезпечують регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили. Впровадженням передбачається виконання комплексу різноманітних планових, економічних, організаційних та соціально-психологічних робіт в їх взаємозв'язку та взаємозалежності, що забезпечує успішне застосування всіх складових елементів механізму регулювання оплати праці робітників та його подальшого ефективного функціонування;

отримало подальший розвиток:

аналітична оцінка професійних та особистих якостей робітників за рахунок визначення системи ключових критеріїв їх оцінки та розробки ознак їх визначення. Застосування такої системи в економічній практиці підприємств дозволяє встановити як сильні, так і слабкі сторони робітників, їх потенційні можливості, відповідність виконуваним операціям тощо. Окрім цього, в роботі обґрунтовано необхідність та розроблено відповідні рекомендації по застосуванню оцінки професійних та особистих якостей робітників в регулюванні оплати їх праці. Це створює передумови щодо найбільш повного та ефективного використання робочої сили робітників і успішного вирішення на цій основі різноманітних виробничих, організаційних, економічних та інших задач;

заходи соціального захисту робітників безпосередньо зайнятих на підприємстві шляхом встановлення кожному з них визначеного обсягу особистого нормативного трудового навантаження, що відповідає їх здібностям до праці та який вони можуть виконати за певний час у даних організаційно-технічних умовах виробництва. Водночас кожному робітнику встановлюється відповідний розмір оплати праці, що адекватно відображає рівень реалізації їх здібностей до праці та реальний трудовий внесок до загальних результатів колективної праці. Таким чином, кожному робітнику надається можливість найбільш повно використати ресурс своєї робочої сили та отримати за це належний розмір оплати праці;

концептуальні підходи щодо посилення мотивації праці робітників та її подальшого підтримання на високому рівні за рахунок застосування персональних надбавок і доплат робітникам залежно від рівня реалізації їх здібностей до праці; проведення періодичної оцінки професійних та особистих якостей робітників і коригування встановлених їм персоніфікованих тарифних ставок; періодичної оцінки здібностей робітників до праці та встановлення кожному з них відповідного обсягу особистого нормативного трудового навантаження тощо. Застосування цих заходів слугує важливим мотиваційним фактором, що зумовлює прагнення робітників до найповнішого розкриття свого потенціалу та досягнення більш високих результатів праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення дисертації доведено до рівня методичних розробок та практичних рекомендацій, які реально можуть застосовуватись на підприємствах різної форми власності та господарювання, що використовують у процесі виробництва продукції ресурс робочої сили робітників. Їх впровадження у виробництво дозволяє забезпечити: для роботодавців – найбільш повне та ефективно використання ресурсу робочої сили кожного робітника, а отже і покращення при інших рівних умовах і результатів діяльності підприємства, а для робітників – можливість якомога повної реалізації своїх здібностей до праці та досягнення на цій основі максимально можливого розміру заробітної плати, а отже і підвищення свого життєвого рівня.

Успішне впровадження науково-методичних рекомендацій та прикладних розробок автора у практичну діяльність підприємств підтверджується відповідними довідками: ВАТ “Катіон” (№ 171 від 27.02.2002 р.), ВАТ ХЗКПУ “Пригма-Прес” (№ 188 від 16.04.2002 р.), ЗАТ “Аніспром” (№ 14 від 25.01.2002 р.), виробничого підприємства “СОТА” (№ 78 від 20.05.2002 р.), державного підприємства “Новатор” (№ 145 від 27.04.2003 р.).

Проведене дослідження також тісно пов’язано з розробкою і впровадженням відповідних програм розвитку Хмельницької області: Програма соціально-економічного, науково-технічного та національно-культурного розвитку Хмельницької області “Хмельниччина-2010”, розділ 1.3 “Оплата та охорона праці” – в аспекті створення та подальшого розвитку ринкових механізмів регулювання оплати праці (довідка Головного управління економіки Хмельницької облдержадміністрації № 01-03/723 від 25.11.2002 р.); Програма подолання бідності на 2002-2004 роки в розділі II “Збільшення доходів від трудової діяльності” – в аспекті науково-теоретичного та методичного забезпечення розв’язання проблеми збільшення рівня заробітної плати за умов зростання фондів оплати праці (довідка Головного управління праці та соціального захисту населення Хмельницької облдержадміністрації № 01-3428 від 20.12.2002 р.).

Робота має тісний зв’язок з обласним постійно діючим моніторингом з питань нормування та оплати праці, в межах якого безпосередньо автором досліджувалась динаміка основних техніко-економічних показників на підприємствах Хмельницької області, виявлялись причини деформації в регулюванні оплати праці та вироблялись відповідні рекомендації щодо їх усунення тощо (довідка Головного управління праці та соціального захисту населення Хмельницької облдержадміністрації № 02-2764 від 17.07.2003 р.).

Науково-теоретичні положення, методичні рекомендації та висновки дисертації використовуються у Хмельницькому національному університеті МОН України при викладанні наступних навчальних дисциплін: “Нормування праці”, “Управління трудовими ресурсами”, “Стимулювання та оплата праці” (довідка № 122/25 від 25.09.2003 р.), а також можуть бути методологічною основою подальшого дослідження даної проблеми.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною та одноосібно написаною науковою працею, в якій викладено та обґрунтовано авторський підхід щодо вирішення актуальної наукової проблеми – формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано лише ті ідеї, положення та рекомендації, що є результатом особистої роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні науково-теоретичні, методичні та практичні положення дисертаційної роботи доповідалися на розширеному засіданні кафедри економіки та менеджменту промислових підприємств Хмельницького національного університету МОН України.

Про результати дослідження з теми дисертації повідомлялось на наступних міжнародних науково-практичних конференціях: “Проблеми економіки, оплати і нормування праці в умовах формування ринкових механізмів” (м. Хмельницький, 1995 р.); “Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку” (м. Хмельницький, 1997 р.); “Управління трудовими ресурсами на етапі ринкової трансформації економіки” (м. Хмельницький, 1998 р.); “Инвестиционный менеджмент в переходной экономике” (м. Новополоцьк, 1999 р.); “Оплата праці: проблеми теорії та практики” (м. Луцьк, 2000 р.); “Предприятие в системе региональной экономики” (м. Гомель, 2000 р.); “Оплата праці та доходи в ринковій економіці: проблеми, досягнення та перспективи розвитку” (м. Хмельницький, 2001 р.); “Мотивація ефективної праці в ринковій економіці” (м. Полтава, 2002 р.); “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання” (м. Донецьк, 2002 р.); “Проблемы управления экономическим потенциалом экологостабилизированного региона” (м. Гомель, 2002 р.); “З нагоди 30-річчя інженерно-економічного факультету Технологічного університету Поділля” (м. Хмельницький, 2003 р.); “Наука і освіта 2004” (м. Дніпропетровськ, 2004 р.); міжрегіональному науково-практичному семінарі “Проблеми сучасної економіки, нормування витрат і результатів праці” (м. Хмельницький, 1996 р.); міжнародній науковій конференції “Особенности рыночного механизма управления субъектами хозяйствования в экологостабилизированном регионе” (м. Гомель, 1999 р.).

Публікації. За результатами наукових досліджень автором опубліковано: 40 наукових праць, у тому числі дві монографії (одна з них – особиста), 25 статей у наукових фахових виданнях, 10 публікацій у матеріалах конференцій та семінарів, 2 статті в інших наукових виданнях. Загальний обсяг друкованих робіт складає 39,3 друк. арк., з яких 35,68 друк. арк. належить особисто авторові.

Структура і обсяг роботи. Дисертація за структурою складається зі вступу, 5 розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Роботу викладено на 390 сторінках комп’ютерного набору, що містить 18 таблиць, 32 рисунки, список використаних джерел із 314 найменувань, додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі розкрито актуальність теми дисертаційної роботи, ступінь дослідження проблеми, зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами, сформульовано мету, завдання, предмет і об’єкт дослідження, визначено наукову новизну одержаних результатів та їх наукове і практичне значення, доведено обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження та їх впровадження в економічну практику, виділено особистий внесок дисертанта у розробку наукових результатів.

Розділ 1. Теоретичні основи регулювання оплати праці робітників. У розділі досліджено: сутність заробітної плати як економічної категорії у системі ринкових економічних відносин; теоретико-методологічні аспекти оплати праці робітників в умовах ринкової моделі економіки; генезис, основні етапи розвитку теорії і практики оплати праці в Україні.

У роботі проаналізовано принципи розподілу суспільного багатства та встановлено, що в умовах ринкової економіки панівне становище займають три основних принципи, а саме: за працею, за власністю, за потребами. Крім цього, зазначено, що нині великого наукового інтересу та практичного значення набуває принцип розподілу за здібностями людини до праці, що зумовлено, по-перше, цінністю та важливістю цього виду ресурсу, який здійснює безпрецедентний вплив на результати виробництва, а по-друге, вкрай низьким рівнем його використання. Результати аналізу також свідчать, що провідна роль серед них належить принципу розподілу за працею. У зв'язку з цим, у дисертації проведено дослідження сутності заробітної плати як економічної категорії в системі ринкових економічних відносин. За його результатами встановлено, що існує безліч різноманітних визначень заробітної плати. Загальним їх недоліком є те, що вони акцентують увагу лише на певних її особливостях та розкривають лише деякі її ознаки і властивості. При цьому, відображаючи точку зору різних вчених, позицію окремих економічних шкіл та їх напрямків, вони нерідко не тільки суперечать, а взагалі взаємовиключають один іншого. Така суперечлива “суміш” суттєво заважає виробленню науково-методичних підходів щодо формування механізму регулювання оплати праці робітників та його теоретичного обґрунтування в сучасних умовах господарювання.

У зв'язку з вищезазначеним, автором обґрунтовано необхідність та доцільність системного підходу щодо визначення суті заробітної плати з позиції різних суб'єктів господарського механізму, відносини між якими вона виражає, а також сфер та рівнів її прояву. Виходячи з цього в роботі відзначено, що для найманого робітника заробітна плата водночас є і винагородою, яку він одержує за виконану роботу, і трудовим доходом, який він одержує за реалізацію своїх здібностей до праці, і ціною, за яку він продає свою робочу силу певному роботодавцю. Для роботодавця заробітна плата водночас являє собою і частину його витрат, що спрямовуються на утримання найманих робітників відповідно до умов їх наймання і результатів виконаної роботи, і ціною купівлі робочої сили конкретних робітників. Безпосередньо для підприємства заробітна плата – це одна зі статей витрат, що пов'язана з використанням у виробництві ресурсу робочої сили та необхідністю її відтворення. У сфері зайнятості, розподілу та перерозподілу робочої сили заробітна плата виступає як ринкова ціна товару “робоча сила”, що сформувалась на ринку праці під впливом попиту та пропозиції на цей специфічний товар. Для суспільства в цілому заробітна плата являє собою частину національного доходу, виражену в грошовій формі, що надходить в особисте розпорядження трудящих та йде на задоволення їх матеріальних і культурних потреб.

Інтеграція різноманітних підходів щодо розуміння істинної природи заробітної плати на основі їх взаємодоповнення та взаємозбагачення забезпечує найбільш повно і точно відображення суті цієї найважливішої економічної категорії, та створює необхідну теоретико-методологічну базу формування механізму регулювання оплати праці робітників. З метою створення та обґрунтування останнього у роботі виконано дослідження базових економічних понять і категорій, що лежать в основі визначення та регулювання оплати праці в ринковій економіці. Зокрема, розглянуто такі поняття, як “праця”, “робоча сила”, “вартість робочої сили”, “ціна робочої сили” тощо. Для з’ясування їх суті проаналізовано погляди різних вчених, починаючи від В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо та К. Маркса до відомих вчених сучасності. За результатами узагальнення еволюції наукових поглядів у роботі зроблено висновок про необхідність та доцільність регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили. При цьому доведено, що купівля-продаж робочої сили безпосередньо на підприємстві між певними найманими робітниками (власниками та продавцями визначеної робочої сили) та конкретним власником-роботодавцем (покупцем і споживачем цієї самої робочої сили) вимагає визначення ціни робочої сили за кожним робітником окремо.

Досліджуючи величезний досвід регулювання оплати праці у західних країнах з розвинутою ринковою економікою відзначено, що він вкрай різноманітний, суперечливий, а іноді й просто взаємовиключний. При цьому він також має деякі загальні риси та характерні особливості, що успішно можуть застосовуватися Україні. Однак пряме копіювання західного досвіду не припустимо з наступних причин. По-перше, Україна на відміну від цих країн перебуває на стадії перехідної економіки, де елементи ринкових відносин ще тільки формуються, проходячи складний процес становлення. По-друге, підходи до оплати праці робітників, що застосовуються в цих країнах, обпираються на специфіку безпосередньо їх історичного, економічного, політичного, науково-технічного, національно-культурного та соціального розвитку. По-третє, високий рівень оплати праці і життя народу в цих країнах у своїй основі має розвинену соціально орієнтовану ринкову економіку, яка за своєю ефективністю перевищує ефективність економіки України. По-четверте, форми і системи оплати праці, що застосовуються в цих країнах, припускають цілком інші системи організації праці і виробництва, інфраструктуру, соціальні відносини тощо.

Щодо досвіду регулювання оплати праці в Україні, то він неоднозначний. Розглядаючи його в історичній ретроспективі, починаючи з початку ХХ століття до теперішнього часу, в роботі відзначено, що протягом всього періоду директивно-планової економіки для оплати праці була характерна надмірна ідеологізація та необмежена влада держави у виробленні та реалізації політики у сфері оплати праці. Основою цього було невизнання робочої сили товаром та ігнорування дії у сфері оплати праці об’єктивного економічного закону вартості. Ці причини були головними, що перешкоджали створенню (незважаючи на численні реформи у сфері оплати праці) ефективного

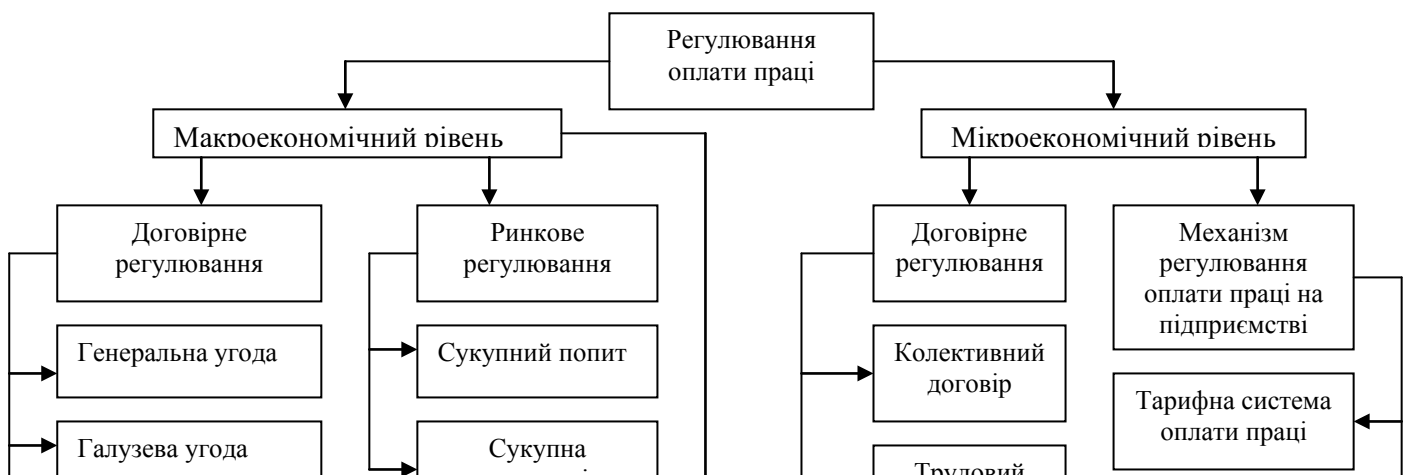
механізму регулювання оплати праці робітників. Заробітна плата не виконувала жодної своєї функції. Для неї були характерними вкрай низький рівень та зрівнялівка.

Після проголошення в Україні державної незалежності підходи до регулювання оплати праці кілька разів кардинально змінювалися. Пройдено шлях від жорсткої централізованої державної системи регулювання оплати праці, що панувала за часів Радянської влади, через централізовану систему, впроваджену в народне господарство 1 квітня 1991 року (Закон України “Про підприємства України”) до деякої змішаної системи регулювання (Закон України “Про оплату праці” від 1 травня 1995 року). Однак істотних змін у механізмі регулювання оплати праці на рівні підприємства не відбулось. Через систему договірних угод держава продовжує контролювати всі елементи механізму регулювання оплати праці. Як і раніше, заробітна плата розглядається лише як форма розподілу за працю з відповідними методичними підходами щодо її визначення та регулювання. Незмінними також лишаються зрівнялівка та низький рівень оплати праці.

Розділ 2. Дослідження практики регулювання оплати праці робітників в Україні.

У даному розділі розглянуто особливості діючої практики регулювання оплати праці робітників, досліджено специфіку організаційно-економічних умов регулювання оплати праці у потоково-конвеєрному виробництві та визначено проблематику й основні підходи щодо формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання.

Регулювання оплати праці робітників водночас відбувається як на макро-, так і мікроекономічному рівнях (рис.1). І хоча ці два рівні є взаємопов’язаними та взаємозалежними, вони є відносно незалежними та самостійними. На макрорівні визначаються певні умови, нормативи, вимоги, гарантії, процедури оплати праці та встановлюються загальні “правила гри”. На мікрорівні, безпосередньо на рівні підприємства, на основі цих “правил гри” встановлюється порядок управління оплатою праці з урахуванням специфіки економічної системи господарювання, організації праці та виробництва. Головною метою макро- та мікроекономічного регулювання оплати праці є забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй функцій та успішного вирішення на цій основі різноманітних виробничих, економічних, соціальних та інших завдань.



Формування державної податкової політики у сфері оподаткування доходів працівників
--

Рис. 1. Рівні регулювання оплати праці та їх компоненти в ринковій економіці

За результатами дослідження теорії та практики оплати праці встановлено, що специфіка діючого регулювання оплати праці робітників в Україні полягає в тому, що його формування відбулось в умовах ринкової трансформації національної економіки країни під впливом найглибшої економічної кризи, що охопила всі сторони життя суспільства. Це наклало своє відображення на всі його елементи. Насамперед, відбулось руйнування нормування праці, що виражається у катастрофічному скороченні показника охоплення нормуванням праці, різким падінням питомої ваги технічно обґрунтованих норм праці та вкрай низькою якістю норм праці, що наочно спостерігається на прикладі ряду підприємств різної форми власності та господарювання Хмельницької області (табл.1). По суті, в теперішній час не розробляються і не застосовуються міжгалузеві та галузеві нормативи праці. Зараз у промисловості застосовується так зване тарифне нормування, при якому норми праці повністю втратили свою основну функцію міри праці та перетворилися на деякі “платіжні” норми, які в змозі виконувати лише функцію адміністративного регулювання оплати праці. За цих умов нормування праці повністю втратило своє значення, а підприємства – будь-який інтерес до нього.

Таблиця 1

Стан з нормування праці на підприємствах Хмельницької області за 2003 рік

№ п/п	Назва підприємства	Показники		
		Охоплення нормуванням праці, %	Середній відсоток виконання норм	Питома вага робітників-відрядників, які виконують норми виробітку, %

			виробітку, %	До 100	100 - 120	120 - 150	Вище 150
1	Державне підприємство „Новатор”	98,9	110,6	84,0	16,0	-	-
2	ВАТ „Взутекс”	49,0	120,0	-	93,8	6,2	-
3	Завод „Маяк”	76,3	101,5	65,5	34,5	-	-
4	ВАТ „Хмельницький цукровий завод”	19,5	157,0	-	33,0	50,0	17,0
5	ВАТ Старокостян-тинівський завод КПУ	65,8	143,1	-	21,0	43,0	36,0
6	ВАТ „Красилівський машинобудівний завод”	62,9	128,1	7,0	32,1	21,4	39,5
7	МУ „Хмельницьк-електроавтотранс”	62,2	155,6	8,3	9,7	29,2	52,8
8	Дослідне підприємство „Зоря”	95,1	86,9	80,2	10,3	9,5	-

Щодо тарифної системи оплати праці, то вона є вкрай анахронічною. Дослідження свідчать, що в основі побудови діючих заводських тарифних систем, як правило, лежать підходи, що застосовувалися у тарифній системі зразка 1986 р. (останньої тарифної системи часів директивно-планової економіки). І тому для них притаманні всі її недоліки, а саме: низький рівень тарифних ставок, досить вузький діапазон тарифних сіток та зовсім незначна диференціація тарифних коефіцієнтів, а отже й тарифних ставок. Окрім цього, великим недоліком є те, що вони побудовані за принципом “згасаючої кривої”, що виражається у заниженому зростанні розміру тарифних ставок вищих розрядів у порівнянні з нижчими. Нарешті, вони не передбачають диференціації тарифних ставок з урахуванням професійних та особистих якостей робітників, тобто в них не застосовується “гнучкий тариф”.

В умовах глибокої кризи нормування праці, його фактичного занепаду, та вкрай недосконалої тарифної системи, системи оплати праці не забезпечують необхідної мотивації праці. Вони перетворилися лише на деякий розрахунковий механізм визначення розмірів заробітків робітників. Окрім цього, в роботі доведено, що існуючі системи оплати праці здебільшого не відповідають умовам та вимогам сучасної економіки. Спрямовані на регулювання оплати праці за принципом частки в доході власника-роботодавця, вони при визначенні заробітків робітників враховують лише кількість та якість виконаної ними праці, залишаючи поза увагою фактор ціни робочої сили. У цілому, за результатами дослідження зроблено висновок про кризовий стан у сфері оплати праці робітників. Результатом цього є те, що незважаючи на позитивну динаміку зростання

заробітної плати, для неї все ще залишаються притаманними низький рівень, що наочно спостерігається на прикладі економіки Хмельницької області (табл. 2).

Таблиця 2

**Рівень та динаміка середньої заробітної плати працівників,
зайнятих в економіці Хмельницької області, грн.**

Період часу	У гривнях					У відсотках			
	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2000 р. до 1999 р.	2001 р. до 2000 р.	2002 р. до 2001 р.	2003 р. до 2002 р.
Січень	110,6	117,6	160,1	215,4	269,7	106,3	136,2	134,5	125,2
Лютий	108,0	126,6	167,7	224,6	273,5	117,2	132,5	133,9	121,8
Березень	119,6	139,0	187,2	244,4	289,3	116,2	134,7	130,5	118,4
Квітень	116,2	131,6	190,2	236,5	287,4	113,2	144,6	124,3	121,5
Травень	118,6	139,4	200,2	245,8	301,7	117,5	143,6	122,8	122,7
Червень	129,0	152,5	215,4	256,2	333,3	118,2	141,2	118,9	130,1
Липень	132,5	159,0	221,6	274,0	338,1	120,0	139,3	123,6	123,4
Серпень	128,8	168,1	225,1	269,0	353,2	130,5	133,9	119,5	131,3
Вересень	132,0	169,6	223,5	266,8	347,2	128,5	131,8	119,4	130,1
Жовтень	134,4	178,7	239,9	274,8	350,5	133,0	134,2	114,5	127,5
Листопад	134,4	186,6	237,8	270,6	380,4	138,9	127,4	113,8	140,6
Грудень	163,8	204,1	264,8	302,4	400,1	124,6	129,8	114,2	132,3
За рік	127,3	155,8	210,9	257,9	327,0	122,4	135,4	122,5	126,8

У цих умовах заробітна плата не виконує жодної з властивих їй функцій та перетворилась у дійсне гальмо економічного та соціального розвитку суспільства. Особливо рельєфно це спостерігається в умовах потоково-конвеєрного виробництва. Це яскравий приклад того, як усі найкращі досягнення теорії та практики щодо найбільш раціональної організації виробничого процесу знецінюються недоліками в механізмі регулювання оплати праці робітників. Причому, тут вони набувають певних специфічних рис та характерних особливостей, а саме: середньозрівняльний розподіл колективного заробітку; дослідний розподіл трудового навантаження по робочих місцях потоку; повне ігнорування індивідуальних здібностей робітників до праці та знеособлювання результатів їх праці; відсутність точної кількісної оцінки індивідуальних результатів праці робітників та нівелювання їх трудового внеску до загальних результатів колективної праці; вкрай нерівномірне й в цілому занижене навантаження робітників по операціях потоку; відсутність науково обґрунтованих норм праці по операціях потоку та їх

виконавцях; відсутність обліку виготовленої продукції (виконаної роботи) на проміжних операціях потоку.

За результатами дослідження теорії оплати праці та практичного досвіду її регулювання в роботі зроблено висновок, що одним з найголовніших напрямків подальшої роботи, пов'язаної з подоланням кризи у сфері оплати праці, повинно бути формування механізму регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили з необхідним науково-методичним забезпеченням і практичними рекомендаціями. У зв'язку з цим, у роботі проаналізовано семантику та етимологію слова “механізм” стосовно економічних та соціальних явищ, а також його різноманітні словосполучення. За результатами дослідження вперше сформульовано визначення поняття механізму регулювання оплати праці робітників як деякої інтегрованої сукупності складових елементів в їх логічному зв'язку і залежності, яка ґрунтується на відповідній правовій основі (законодавчих актах, постановах, указах, угодах тощо) та обпираючись на об'єктивні економічні закони і наукові принципи, встановлює порядок (сукупність правил у вигляді науково-теоретичних положень, методичних і практичних рекомендацій, вказівок, інструкцій і т. ін.) управління оплатою праці (залежно від результатів праці, умов виробництва, ціни робочої сили, кваліфікації робітників та інших чинників) з урахуванням специфіки економічної системи господарювання, організації праці та виробництва. Виходячи з цього визначення в роботі запропоновані основні концептуальні підходи його формування в сучасних умовах господарювання. При цьому доведено, що його формування вимагає відповідних науково-теоретичних основ, методичних та практичних рекомендацій щодо оцінки професійних та особистих якостей робітників та їх врахування в оплаті праці; виміру здібностей робітників до праці та визначення кожному з них особистого нормативного трудового навантаження; створення нової моделі системи оплати праці, тобто нового організаційно-економічного механізму, що встановлює пряму залежність між результатами та оплатою праці робітника та забезпечує врахування фактора ціни робочої сили в оплаті їх праці; формування ефективних мотивів до праці, адаптованих до сучасних умов господарювання та забезпечуючих прагнення робітників до найбільш повного розкриття своїх здібностей до праці та досягнення найвищих результатів праці.

У роботі доведено, що розв'язання вищезазначених проблем вимагає кардинального реформування всіх елементів існуючого механізму оплати праці робітників. При цьому завдання полягає як у виробленні загальних підходів щодо їх вирішення, так і в розробці конкретних рекомендацій для певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Розділ 3. Квантитативна оцінка міри праці та її роль у регулюванні оплати праці робітників. У розділі розглянуто науково-практичні аспекти нормування праці, визначено сутність міри праці як єдності кількісної та якісної оцінок витрат праці, досліджено теоретико-методологічні основи виміру здібностей робітників до праці.

У роботі відзначено, що квантитативна оцінка міри праці є одним з найважливіших інструментів регулювання оплати праці робітників. Це зумовлено тим, що через об'єктивні розбіжності у професійних та особистих якостях робітників та їх здібностей до праці, вони витрачають різний час на виконання тієї самої операції, роботи або комплексу робіт та в тих самих організаційно-технічних умовах виробництва і вносять цілком неоднаковий трудовий внесок до загальних результатів колективної праці. Для відображення в заробітній платі розбіжностей у результатах праці робітників необхідна квантитативна оцінка міри праці, що здійснюється за допомогою нормування праці. При цьому доведено, що для забезпечення її високої точності необхідно дотримання трьох основних умов, а саме:

застосування сучасних та найбільш досконалих способів встановлення норм праці та методів нормування праці, що забезпечують адекватне відображення необхідних витрат праці, що потрібні для виконання операції, роботи або комплексу робіт у даних організаційно-технічних умовах виробництва;

дотримання наукових принципів нормування праці;

об'єктивної економічної зацікавленості підприємств щодо розробки та впровадження у виробництво науково обґрунтованих норм праці.

З метою визначення ролі міри праці в механізмі регулювання оплати праці робітників у роботі виконано дослідження цієї найважливішої економічної категорії. За його результатами встановлено, що міра праці – це не тільки кількість праці, вона містить у собі ще й певну якість праці. Виходячи з цього, в дисертації зроблено уточнення визначення поняття міри праці, під якою пропонується розуміти необхідні витрати праці в їх кількісному та якісному взаємозв'язку на виробництво певної продукції в суспільно нормальних умовах виробництва та при середньому в даному суспільстві рівні вмілості та інтенсивності праці. Свій конкретний вираз взаємозв'язок кількісних та якісних характеристик праці знаходить у нормі праці. Доведено, що остання у механізмі регулювання оплати праці робітників виконує дві найважливіші функції, а саме:

міри праці, що дозволяє визначати кількість необхідних витрат праці, які вимагаються для виконання операції, роботи або комплексу робіт у даних організаційно-технічних умовах виробництва, а також особистий трудовий внесок кожного робітника до загальних результатів колективної праці;

міри оплати за працю, що дозволяє встановлювати персональний розмір заробітної плати кожного робітника залежно від кількості та якості витраченої ним праці.

Виконуючи ці функції, норма праці виражає виробничі відносини з приводу існування об'єктивного зв'язку між кількістю і якістю витраченої праці та її оплатою. Ігнорування норми праці неминуче призводить до волюнтаризму у системі економічних розподільних відносин,

оскільки в цьому випадку при визначенні розміру оплати праці замість науково обґрунтованих розрахунків починають панувати суб'єктивні рішення.

Разом із тим, в роботі доведено, що в умовах ринкової моделі економіки визначення тільки норми праці на операцію, роботу або комплекс робіт вже недостатньо. Створення ринку праці та формування у сфері оплати праці товарно-грошових відносин вимагають знання здібностей робітників до праці, точної квантитативної оцінки їх робочої сили, що є основою її купівлі-продажу між кожним найманим робітником (власником та продавцем визначеної робочої сили) та певним власником – роботодавцем (покупцем та споживачем цієї самої робочої сили). Аналіз свідчить, що сучасні методи нормування праці це виконати не в змозі. Вони забезпечують визначення лише нормативних витрат праці, що абсолютно необхідні для виконання операції, роботи або комплексу робіт у даних організаційно-технічних умовах виробництва. У зв'язку з цим, в теорію та практику оплати праці впроваджено цілком нове поняття – “вимір здібностей робітників до праці”. Воно базується на розумінні того, що здібності робітника до праці не є деякою уречевленою субстанцією, що існує наявно та яку можна безпосередньо виміряти. Здібності робітника до праці проявляються лише у процесі його трудової діяльності під час виконання операції, роботи або комплексу робіт. Проявляючись у вигляді володіння певними професійними знаннями, прийомами та методами праці, вміння робити різні трудові дії та забезпечувати певну якість роботи і швидкість виконання операції, вони втілюються та “матеріалізуються” у певні результати праці: витрати часу на виконання операції (роботи, комплексу робіт), кількість виробленої продукції, кількість робочих місць, засобів виробництва, що обслуговуються, тощо. Звідси в роботі зроблено логічний висновок: виміряти здібності робітника до праці – це означає визначити обсяг особистого нормативного трудового навантаження, який він може виконати за певний час у визначених організаційно-технічних умовах виробництва та подати на продаж на відповідний розмір заробітної плати.

Виходячи з цієї посилки в роботі розроблено методичні рекомендації та структурно-логічну схему розв'язання цієї проблеми (рис. 2), згідно яких передбачається виконання таких робіт у наступній послідовності: попереднє дослідження операції за матеріалами технічної, технологічної, економічної та іншої документації та встановлення вимог і умов її виконання; дослідження операції безпосередньо на робочому місці та з'ясування дійсних організаційно-технічних умов її виконання; аналіз структури операції та проектування найбільш оптимальної технології трудового

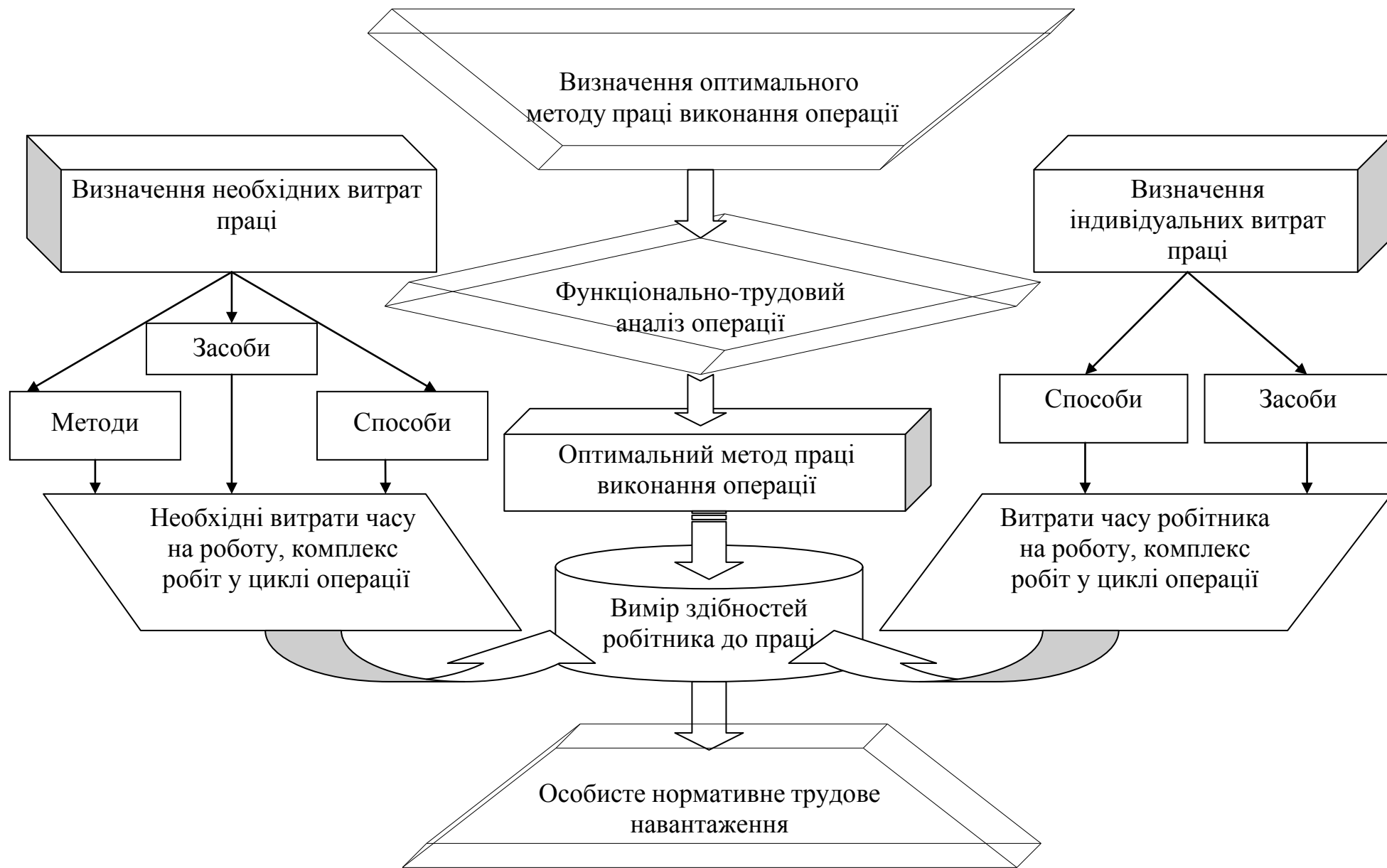


Рис. 2. Структурно-логічна схема виміру здібностей робітників до праці

процесу її виконання; визначення необхідних витрат часу, що вимагаються від робітника середніх здібностей до праці для виконання операції в даних умовах виробництва; визначення індивідуальних витрат праці конкретного робітника на виконання цієї ж самої операції та в тих самих умовах виробництва; визначення здібностей робітника виконати певний обсяг нормативного трудового навантаження за певний час та у певних організаційно-технічних умовах виробництва. Таким чином, вимір здібностей робітника до праці являє собою деяку сполучну ланку між функціонально-трудова аналізом операції, встановленням необхідних витрат праці на виконання операції в певних організаційно-технічних умовах виробництва та визначенням індивідуальних витрат праці конкретного робітника на виконання цієї самої операції та в тих самих умовах виробництва в їх зумовленості та взаємозалежності.

Розділ 4. Основні положення побудови механізму регулювання оплати праці робітників.

За результатами дослідження встановлено, що формування механізму регулювання оплати праці робітників безпосередньо на підприємстві, де реально відбувається купівля-продаж робочої сили між певним власником-роботодавцем та кожним найманим робітником, припускає наступне: оцінку професійних та особистих якостей робітників та встановлення кожному з них персоналізованого тарифу; вимір здібностей робітників до праці та визначення кожному з них саме того обсягу особистого нормативного трудового навантаження, що він може виконати за певний час у визначених організаційно-технічних умовах виробництва та подати на продаж на відповідний розмір заробітної плати; організацію інтегральної системи оплати праці та визначення персональних заробітків з урахуванням фактора ціни робочої сили робітників; застосування комплексу організаційно-економічних заходів з мотивації праці, що сприяють найбільш повному та ефективному використанню ресурсу робочої сили кожного робітника.

При цьому встановлено, що для створення механізму регулювання оплати праці робітників знання тільки ринкової ціни робочої сили недостатньо, оскільки вона формується на ринку праці та є цілком зовнішньою по відношенню до будь-якого підприємства, організації, фірми тощо; відображає ціну робочої сили робітників тимчасово не зайнятих суспільно-корисною працею, тобто не працюючих з різних причин та шукаючих застосування своїм здібностям до праці; показує ціну робочої сили не конкретного робітника, а лише деяку середню ціну робочої сили середньостатистичного робітника у масштабах країни або окремого її регіону; не враховує якість робочої сили конкретного робітника. В основі її формування лежить тільки один ціноутворюючий фактор: кон'юнктура робочої сили на ринку праці у вигляді результату дії сукупного попиту та сукупної пропозиції на цей специфічний товар.

Обпираючись на вищезазначене, в роботі зроблено висновок, що купівля-продаж робочої сили, що відбувається безпосередньо на підприємстві між кожним найманим робітником та певним власником-роботодавцем, вимагає визначення ціни робочої сили по кожному робітнику окремо.

При цьому доведено, що оскільки робоча сила – це є здібності робітника до праці, сукупність його фізичних та інтелектуальних властивостей, завдяки яким він в змозі виконувати певні трудові дії та виробляти матеріальні блага, то для того, щоб визначити її ціну, необхідно, по-перше, виміряти саме ці здібності робітника до праці та надати їм точну квантитативну оцінку, а по-друге, визначити їх грошовий еквівалент, який і буде ціною робочої сили конкретного робітника.

Виходячи з цієї посилки, в роботі запропоновано методи виміру здібностей робітників до праці, що ґрунтуються на інтеграції різноманітних способів встановлення витрат праці та сучасних аналітичних методах нормування праці на основі їх доповнення та взаємозбагачення. Співвідношення витрат праці, що абсолютно необхідні для виконання операції, роботи або комплексу робіт у даних організаційно-технічних умовах виробництва та при середньому в даному суспільстві рівні вмілості та інтенсивності праці з індивідуальними витратами праці конкретного робітника на виконання тієї самої операції, роботи або комплексу робіт та в тих самих умовах виробництва, дозволяє визначити персональний індекс здібностей робітника до праці, а отже і його здатність виконати визначений обсяг нормативного трудового навантаження за певний проміжок часу та подати його на продаж на відповідний розмір заробітної плати, тобто встановлює квантитативну оцінку його робочої сили.

Визначення у вартісній формі встановленої величини квантитативної оцінки робочої сили рекомендується робити за допомогою ціни праці. При цьому за одиницю виміру ціни праці приймається ціна часу праці. Це надає можливість виражати у вартісній формі будь-яку кількість праці, виконану одним чи групою робітників за певний проміжок часу, порівнювати обсяг виконаної праці з розміром його оплати, досліджувати динаміку їх зміни тощо.

Виходячи з вищезазначеного та враховуючи неоднакові фінансово-економічні можливості різних підприємств щодо встановлення максимальних граничних розмірів оплати праці, в роботі запропоновано гнучкий підхід визначення ціни праці, який передбачає кілька варіантів її визначення як похідної або від мінімальної заробітної плати, або від бюджету прожиткового мінімуму, або від середньої заробітної плати, що склалася на підприємстві за звітний період, або від раціонального споживчого бюджету шляхом їх ділення на відповідний ефективний фонд робочого часу робітника, прийнятий для розрахунку ціни праці. При цьому відзначено, що для відображення у ціні праці різних якісних характеристик праці вона може бути скоригована залежно від складності та умов виконання роботи. Така ціна праці за своєю сутністю являє собою ніщо інше як класичну тарифну ставку, тобто ціну конкретної праці робітника певної професії та кваліфікації протягом певного проміжку часу – години, дня, тижня, місяця тощо.

У роботі також доведено, що для забезпечення високої мотивації праці та впровадження відчутної диференціації в оплаті праці доцільно відмовитися від традиційного підходу визначення тарифних ставок робітникам залежно лише від складності й умов праці та перейти до встановлення

кожному з них деякого персоніфікованого тарифу з урахуванням його професійних та особистих якостей та рівня їх реалізації в конкретних організаційно-технічних умовах виробництва. Тобто пропонується впровадження гнучкого тарифу. З цією метою в роботі запропоновано та обґрунтовано комплекс ключових критеріїв оцінки професійних і особистих якостей робітників з відповідними ознаками їх визначення та розроблено методичні рекомендації щодо персоніфікації тарифних ставок. Визначення останніх пропонується робити за наступною формулою:

$$T_{cm.перс.} = K_{min} T_{cm.1} + N \left(\sum_{s=1}^n KB_{факт.} - \sum_{i=1}^n KB_{мін} \right), \quad (1)$$

де $T_{cm.перс.}$ – персоніфікована тарифна ставка, що визначається на основі оцінки професійних та особистих якостей робітника, грн.;

K_{min} – проміжний “нижній” (менший) тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$T_{cm.1}$ – тарифна ставка першого розряду, грн.;

N – частка тарифної ставки, що припадає на один бал аналітичної оцінки професійних та особистих якостей робітника. Визначається шляхом ділення різниці між максимальним та мінімальним розмірами тарифної ставки (у межах встановленого діапазону її коливання) на різницю між максимальною та мінімальною сумами балів, що може отримати робітник за результатами оцінки його професійних та особистих якостей;

$KB_{факт.}$ – фактична кількість балів, яку може отримати робітник за результатами оцінки його професійних та особистих якостей, бал;

$KB_{мін}$ – мінімальна кількість балів, яку може отримати робітник за результатами оцінки його професійних та особистих якостей, бал.

За допомогою персоніфікованої тарифної ставки можна виражати у вартісній формі різну кількість праці та визначати таким чином ціну купівлі-продажу будь-якої робочої сили, що відбувається безпосередньо на підприємстві між певним власником-роботодавцем і кожним найманим робітником. За своєю сутністю та сферою розробки таку ціну робочої сили (на відміну від ринкової ціни, що визначається на ринку праці на основі попиту та пропозиції) можна класифікувати, по-перше, як деяку базову ціну, оскільки вона розраховується виходячи зі здібностей робітника до праці та є основою визначення всіх інших складових елементів оплати праці. По-друге, як деяку індивідуальну ціну, оскільки вона розраховується конкретному робітнику з урахуванням його професійних і особистих якостей. По-третє, як деяку виробничу ціну, оскільки вона розраховується безпосередньо у сфері виробництва виходячи з його організаційних, технічних, технологічних, фінансових, економічних та інших умов в їх єдності та взаємозалежності.

За своєю економічною суттю базова та водночас індивідуальна і виробнича ціна купівлі-продажу робочої сили – це є певна частка оплати праці робітника, яку він одержує за реалізацію своїх здібностей до праці за визначений період часу та в певних організаційно-технічних умовах виробництва. Разом із тим, розмір оплати праці робітника визначається не тільки цією ціною купівлі-продажу його робочої сили. В її формуванні важливу роль відіграють також інші елементи оплати праці, а саме: преміальні виплати, доплати, компенсації, надбавки. З урахуванням останніх формула розрахунку персонального розміру оплати праці робітника набуває наступного вигляду:

$$Z_{перс.} = C_{баз.куп.-прод.} + \sum_{u=1}^k P_u + \sum_{a=1}^p D_a + \sum_{l=1}^t K_l + \sum_{y=1}^s H_y, \quad (2)$$

де $Z_{перс.}$ – персональний розмір оплати праці робітника за певний розрахунковий період часу, грн.;

$C_{баз.куп.-прод.}$ – базова (індивідуальна, виробнича) ціна купівлі-продажу робочої сили робітника, грн.;

P_u, D_a, K_l, H_y – відповідно премії, доплати, компенсації, надбавки до заробітної плати робітника за певний розрахунковий період часу, грн.

Обґрунтовуючи методичні підходи щодо розрахунку персональних заробітків робітників, у роботі доведено, що вони поєднують у собі властивості відрядної, погодинної, акордної та окладної форм і систем оплати праці. У своїй сукупності на основі взаємного доповнення та збагачення вони створюють якісно нову систему оплати праці, яка в роботі класифікується як інтегральна.

Властивості відрядної форми оплати праці виявляються у тому, що персональний заробіток робітника визначається виходячи з продуктивності його праці із застосуванням певних елементів, що використовуються при розрахунку відрядного заробітку, а саме: нормативного трудового навантаження, персоніфікованої тарифної ставки, обсягу виконаної роботи тощо.

Властивості погодинної форми оплати праці виявляються в тому, що кожному робітнику встановлюється визначений обсяг роботи у вигляді особистого нормативного трудового навантаження, який він повинний виконати у певних організаційно-технічних умовах виробництва за встановлений термін робочого часу.

Властивості акордної системи оплати праці виявляються в тім, що робітнику заздалегідь визначають обсяг роботи, який він повинний виконати у даних організаційно-технічних умовах виробництва, час його виконання та величину оплати праці. Однак, на відміну від акордної системи, де всі ці елементи організації заробітної плати розраховуються виходячи з необхідних витрат праці,

в умовах інтегральної системи оплати праці вони визначаються виходячи зі здібностей робітника до праці, або точніше його здібностей виконати визначений обсяг нормативного трудового навантаження за певний час.

Властивості окладної системи виявляються в тім, що кожному робітнику встановлюється певний розрахунковий розмір персонального заробітку у вигляді ціни купівлі-продажу його робочої сили. Однак, це вже не довільна величина, що встановлюється суто адміністративно з деяких об'єктивних причин та суб'єктивних міркувань, а всебічно обґрунтована, яка визначається персонально кожному робітнику відповідно до його здібностей до праці та реального трудового внеску до загальних результатів колективної праці.

З метою забезпечення високої ефективності функціонування запропонованого механізму регулювання оплати праці та суттєвого підвищення мотивації праці робітників в роботі розроблено та обґрунтовано низку додаткових організаційно-економічних заходів. Зокрема пропонується: ввести персональні надбавки робітникам за систематичне виконання визначеного обсягу понаднормативного трудового навантаження; проводити періодичну оцінку професійних та особистих якостей робітників та за її результатами робити коригування встановлених їм персоніфікованих тарифних ставок; здійснювати періодичний вимір здібностей робітників до праці та залежно від його результатів робити коригування встановлених їм обсягів нормативного трудового навантаження; впровадити персональні доплати робітникам у випадку доручення їм для виконання заниженого обсягу нормативного трудового навантаження, тобто обсягу роботи, що не відповідає їх більш високим здібностям до виконання конкретної операції, роботи або комплексу робіт. Діючи у сукупності, вищезазначені заходи створюють достатньо сильну мотивацію праці та зумовлюють прагнення робітників на досягнення більш високих результатів праці.

Розділ 5. Соціально-економічна ефективність застосування у виробництві механізму регулювання оплати праці робітників. У розділі розроблено науково-методичні та практичні засади впровадження у виробництво механізму регулювання оплати праці робітників, зроблено економічне обґрунтування цього впровадження та визначено його роль у системі соціального захисту робітників.

Запропонований механізм регулювання оплати праці робітників являє собою достатньо складну структурно інтегровану систему управління оплатою праці, складові елементи якої знаходяться між собою у тісному динамічному зв'язку та залежності. Тому, його впровадження у виробництво вимагає здійснення цілого комплексу взаємопов'язаних організаційно-економічних заходів. Це вимагає проведення системної та досить кропіткої роботи, що потребує, по-перше, врахування багатьох різноманітних факторів, які прямо або побічно чинять вплив на процес впровадження, а по-друге, чіткої та узгодженої роботи всього трудового колективу, починаючи від кожного окремого робітника і лінійного апарату управління та закінчуючи керівником

підприємства. Окрім цього, це досить велика за своїм обсягом робота, у процесі якої водночас відбувається, з одного боку, докорінна ломка діючого механізму оплати праці з притаманною йому структурою, зв'язками та залежностями, а з іншого – застосування нового. При цьому все це не повинно призвести до збою в роботі робітників та порушення ритму функціонування підприємства, що зумовлює скорочення обсягів випуску продукції або погіршення її якості.

Виходячи з вищезазначеного, в роботі розроблено структурно-логічну схему поетапного впровадження у виробництво механізму регулювання оплати праці робітників (рис. 3). Починається воно із загального ознайомлення з основними положеннями цього механізму управлінського персоналу підприємства та закінчується визначенням персональних заробітків робітників, що означає його повномасштабне впровадження у виробництво. При цьому виділено та обґрунтовано необхідність виконання чотирьох блоків відносно самостійної та взаємозалежної роботи, а саме:

ретельної планової роботи, пов'язаної з встановленням переліку та обсягу всіх видів робіт, термінів і послідовності їх виконання, а також визначення відповідальних виконавців;

великої економічної роботи, пов'язаної з обґрунтуванням впровадження у виробництво механізму регулювання оплати праці робітників. Вона полягає в проведенні техніко-економічного аналізу діяльності підприємства та розрахунку очікуваних показників економічної ефективності від повномасштабного впровадження у виробництво нового механізму регулювання оплати праці робітників;

відповідної організаційної роботи, пов'язаної з налагодженням чіткої та взаємоузгодженої роботи всіх підрозділів та окремих виконавців, що беруть участь у впровадженні на підприємстві механізму регулювання оплати праці робітників;

постійної соціально-психологічної роботи, спрямованої на роз'яснення всіх переваг нового механізму регулювання оплати праці робітників, його значення як у цілому для трудового колективу, так і для кожного окремого його члена.

Для забезпечення успішного впровадження у виробництво механізму регулювання оплати праці робітників та його подальшого ефективного функціонування в роботі запропоновано децентралізовану систему управління нормуванням праці та змішану систему управління оплатою праці з розподілом завдань та функцій між функціональними відділами та виробничими підрозділами.

Проведені розрахунки засвідчили, що повномасштабне впровадження у виробництво запропонованого механізму регулювання оплати праці робітників суттєво підвищує мотивацію праці і забезпечує найбільш повне та ефективне використання ресурсу робочої сили кожного робітника. Це зумовлює поліпшення основних техніко-економічних показників діяльності підприємства, пов'язаних з використанням у виробництві найманої робочої сили. Зокрема, знижується трудомісткість продукції, підвищується продуктивність праці, скорочується зайва

чисельність робітників, підвищується розмір номінальної заробітної плати і т. ін. Водночас він стимулює впровадження нової техніки і сучасної передової технології та сприяє, таким чином, оновленню технічної бази виробництва.

Крім економічного, запропонований механізм регулювання оплати праці робітників має також велике значення в аспекті забезпечення соціального захисту робітників безпосередньо на підприємстві. Практика свідчить, що це одна з найбільш незахищених та соціально вразливих категорій промислово-виробничого персоналу підприємства. На макроекономічному рівні весь їх захист звівся лише до законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, нижче якої оплачувати працю забороняється. Однак, вона зовсім не виконує свого призначення. Її абсолютна величина є настільки низькою, що вона не забезпечує навіть прожиткового мінімуму, а отже і фізіологічного виживання людини. Щодо мікроекономічного рівня, тобто рівня підприємства, то тут гарантій, по суті, немає жодних. Сучасні підходи до регулювання оплати праці робітників такі, що вони не забезпечують реалізації головного принципу соціального захисту працюючого населення – надання кожному робітнику можливості працювати згідно своїх здібностей до праці та одержувати за це відповідний розмір оплати праці.

В умовах запропонованого механізму регулювання оплати праці соціальний захист робітників забезпечується, по-перше, визначенням кожному з них персоніфікованої тарифної ставки, що враховує не тільки складність і умови праці, а і професійні та особисті якості робітника. По-друге, визначенням здібностей робітників до праці та встановленням кожному з них саме того обсягу особистого нормативного трудового навантаження, який він може виконати (згідно зі своїми здібностями до праці) у даних умовах виробництва та подати на продаж на відповідний розмір заробітної плати, а по-третє, встановленням кожному робітнику персонального розміру заробітної плати, що адекватно відображає його реальний трудовий внесок до загальних результатів колективної праці. У сукупності із запропонованими надбавками та доплатами до заробітної плати, періодичною оцінкою професійних і особистих якостей робітників та визначенням їх здібностей до праці це дозволяє забезпечити достатньо надійний соціальний захист робітників, а отже і належний рівень їх життя.

У цілому в роботі зроблено висновок, що запропонований механізм регулювання оплати праці робітників – це найбільш ефективна система управління оплатою праці та соціального захисту робітників. Він відповідає економічним інтересам як власників-роботодавців, так і найманих робітників, а це є запорукою сталого розвитку підприємства та успішного вирішення на цій основі різноманітних виробничих, науково-технічних та соціально-економічних завдань.

ВИСНОВКИ

На основі системного підходу в роботі здійснено теоретичне узагальнення і нове вирішення актуальної наукової проблеми. Обпираючись на сучасну економічну теорію та практичний виробничий досвід, у роботі визначено проблемні задачі і встановлено шляхи подальшого розвитку та удосконалення оплати праці робітників. Запропоновано та обґрунтовано нові наукові положення, методичні рекомендації та прикладні пропозиції щодо розв'язання поставлених задач. Основним науковим і практичним результатом дослідження є розробка концептуальних підходів до створення механізму регулювання оплати робітників у сучасних умовах господарювання. Впровадження у виробництво основних його положень створює передумови підвищення мотивації праці робітників та покращення основних показників діяльності підприємства.

Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки і пропозиції:

1. З моменту здобуття Україною державної незалежності та водночас проголошення курсу на створення в країні ринкової моделі економіки відбулись фундаментальні зрушення у всіх сферах життя суспільства. Україна перейшла до принципово нового соціально-політичного устрою суспільства, а в економіці країни відбулась докорінна зміна умов господарювання. За цих умов новий господарський механізм вимагає відповідних змін у механізмі оплати праці робітників. Це водночас об'єктивна необхідність та результат ринкової трансформації національної економіки України. Тому формування механізму регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили є певним науковим внеском автора в обґрунтування науково-теоретичних підходів, методичних та практичних рекомендацій щодо подальшого розвитку та удосконалення оплати праці робітників.

2. Встановлено, що сучасна економічна наука в Україні не має достатньо розробленої науково-методичної бази та відповідного практичного досвіду регулювання оплати праці робітників безпосередньо на підприємстві за принципом ціни робочої сили. В умовах директивно-планової економіки з її системою управління всіма елементами господарського механізму в цьому просто не було потреби, а що стосується теперішнього часу, то вони тільки напрацьовуються, проходячи складний процес становлення. Щодо західного досвіду, то він досить різноманітний. Водночас він має деякі загальні риси та певні особливості, які успішно можуть застосовуватись в Україні. Однак, пряме копіювання західного досвіду недопустиме. Необхідне врахування специфіки попереднього політичного і соціально-економічного розвитку країни та сучасного трансформаційного стану її економіки.

3. З метою формування ефективного механізму регулювання оплати праці робітників та уникнення при цьому помилок і прорахунків, що були зроблені у минулому, в роботі здійснено дослідження розвитку теорії та практики оплати праці в Україні. За його результатами встановлено, що головними причинами різноманітних деформацій в оплаті праці в різні історичні періоди та

хронічне невиконання заробітною платою властивих їй функцій було наступне: надмірна ідеологізація та ігнорування об'єктивних економічних законів щодо регулювання оплати праці; невизначеність у розв'язанні докорінних основ оплати праці та постійні коливання у виборі шляхів її подальшого розвитку та удосконалення; необмежена влада держави у виробленні та реалізації політики у сфері оплати праці та жорстке управління всіма її складовими елементами; нормативно-директивне планування та пріоритетне стимулювання підприємств, а не конкретних виконавців робіт з їх здібностями до праці, професійними якостями, економічними інтересами та спонукальними мотивами.

4. Встановлено, що в результаті реформування оплати праці в Україні в механізмі її організації відбулись певні зміни. Однак стосуються вони головним чином макроекономічного рівня і насамперед державного та договірною регулювання оплати праці. На мікроекономічному рівні, саме на рівні підприємства (цеха, дільниці, ланки тощо), де безпосередньо застосовується ресурс робочої сили робітників та відбувається процес виробництва різноманітних споживчих вартостей, суттєвих змін не спостерігається. Науково-теоретичні та методичні підходи щодо визначення та регулювання оплати праці тут лишились, по суті, незмінними. Як і раніше, вони ґрунтуються на принципі частки в доході власника-роботодавця, лишаючи поза увагою фактор ціни робочої сили в оплаті праці робітників. За результатами дослідження в роботі зроблено висновок, що існуючі науково-методичні та практичні підходи до регулювання оплати праці робітників не відповідають умовам та вимогам ринкової моделі економіки, є вкрай недосконалими і потребують докорінного реформування.

5. Встановлено, що в сучасній економічній теорії та практиці оплати праці відсутнє визначення поняття “механізму регулювання оплати праці”, що є серйозною перешкодою на шляху розробки науково-теоретичних та методичних основ його формування. За результатами дослідження етимології та семантики слова “механізм” щодо економічних та суспільних явищ та аналізу його різноманітних сполучень з іншими словами в роботі запропоновано формулювання цього поняття як деякої інтегрованої сукупності визначених складових елементів оплати праці в їх взаємозв'язку і залежності, що встановлює порядок управління оплатою праці з урахуванням специфіки економічної системи господарювання, організації праці та виробництва. За таким обґрунтуванням воно найбільш повно і точно розкриває суть і водночас слугує необхідною теоретико-методологічною базою створення механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання та його подальшого розвитку й удосконалення. На основі запропонованої дефініції визначено складові його елементи та встановлено закономірності функціонування.

6. Результати проведеного дослідження свідчать, що створення механізму регулювання оплати праці робітників безпосередньо на підприємстві нерозривно пов'язано з вдосконаленням

нормування праці. Це зумовлено тим, що роботодавці зацікавлені у найбільш повному та ефективному використанні ресурсу робочої сили робітників та отриманні максимального прибутку. Наймані ж робітники прагнуть, головним чином, до найдорожчого продажу своєї робочої сили та отримання максимально можливого заробітку. Формування між цими двома основними учасниками виробництва партнерських взаємовідносин можливо лише на основі нормативного регулювання праці. Встановлення об'єктивно необхідної міри витрат живої праці на виробництво одиниці продукції дозволяє визначити обсяг нормативного трудового навантаження, що може виконати певний робітник за певний період часу та подати на продаж на відповідний розмір оплати праці. Це встановлює тісну залежність оплати праці від результатів праці робітника та забезпечує реалізацію економічних інтересів як роботодавців, так і найманих робітників.

7. Встановлено, що ігнорування професійних та особистих якостей робітників у регулюванні оплати праці є однією з головних причин існуючої зрівнялівки в оплаті праці та вкрай низького використання ресурсу їх робочої сили. Це досить негативно впливає на мотивацію праці та є серйозною перешкодою на шляху підвищення продуктивності праці й ефективності виробництва. У зв'язку з цим, у роботі запропоновано та обґрунтовано ключові критерії оцінки професійних та особистих якостей робітників, що дозволяють робити аналітичну оцінку їх виробничої діяльності, визначати відповідність виконуваних операцій, правильно вирішувати питання щодо подальшого використання на тієї чи іншій роботі тощо. Крім цього, на їх основі в роботі розроблено гнучку модель тарифної системи оплати праці, що забезпечує визначення кожному робітнику персоналізованого тарифу залежно від рівня реалізації його професійних та особистих якостей.

8. Доведено, що для формування механізму регулювання оплати праці робітників на рівні підприємстві знання тільки однієї ринкової ціни робочої сили є недостатнім. За сферою свого формування вона є суто зовнішньою до будь-якого підприємства та показує деяку середню ціну робочої сили у масштабах національного, регіонального або місцевого ринків праці, що може слугувати лише орієнтиром при формуванні певної політики у сфері оплати праці на різних рівнях її управління. У зв'язку з цим, у роботі запропоновано та обґрунтовано необхідність та доцільність визначення ціни робочої сили за кожним робітником окремо, тобто індивідуальної ціни. Це створює необхідні передумови формування механізму регулювання оплати праці робітників безпосередньо на підприємстві на основі купівлі-продажу робочої сили між кожним найманим робітником (власником та продавцем визначеної робочої сили) та певним власником-роботодавцем (покупцем та споживачем саме цієї робочої сили).

9. Регулювання оплати праці за принципом ціни робочої сили забезпечує досить високу мотивацію праці, зумовлюючи прагнення робітників до найбільш повного розкриття своїх здібностей до праці та досягнення найвищих результатів праці. Однак, для формування ефективного механізму регулювання оплати праці робітників, що створює високу мотивацію праці

на постійній основі та у довгостроковій перспективі цього не достатньо. Тому, в роботі запропоновано та обґрунтовано ряд додаткових організаційно-економічних заходів, спрямованих на створення та підтримання високої мотивації праці. Зокрема, пропонується впровадження в економічну практику підприємств доплат та надбавок робітникам залежно від рівня реалізації їх здібностей до праці та трудовому внеску до загальних результатів колективної праці, проведення періодичної оцінки їх професійних та особистих якостей і здібностей до праці та коригування встановлених їм персоналізованих тарифних ставок і трудових навантажень тощо. Особливістю цих заходів є те, що вони носять цільовий характер та максимально відповідають вимогам і умовам ринкової моделі економіки.

10. На основі розширеного визначення заробітної плати як економічної категорії в системі ринкових економічних відносин і з'ясування суті поняття “механізму регулювання оплати праці” в сучасних умовах господарювання в роботі розроблено концепцію формування механізму регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили. Вона базується на засадах пізнання закономірностей та принципів регулювання оплати праці в ринковій економіці, з'ясування проблематики та напрямків її подальшого розвитку та удосконалення, розробки організаційних та економічних способів, методів, підходів, критеріїв та інших засобів впливу на економічні інтереси та мотивацію праці робітників. Доведено, що його складовими елементами є: гнучка модель тарифної системи; методи виміру здібностей робітників до праці; інтегральна система оплати праці робітників. Всі елементи пов'язані між собою і лише у своїй єдності забезпечують регулювання оплати праці робітників за принципом ціни робочої сили.

11. Встановлено, що впровадження у виробництво механізму регулювання оплати праці робітників – це досить великий за своїм обсягом та складний за своїм змістом захід, який вимагає виконання великої кількості найрізноманітнішої роботи. Ці обставини потребують налагодження чіткої та узгодженої роботи різних керівників, фахівців та робітників багатьох функціональних відділів, служб, виробничих підрозділів тощо. Виходячи з цього в роботі запропоновано та обґрунтовано послідовний метод виконання всього комплексу робіт з виділенням дванадцяти окремих етапів, які логічно пов'язані між собою та чітко зумовлюють один іншого. При цьому визначено зміст кожного етапу та запропоновано послідовність їх виконання. Виконання у повному обсязі кожного з етапів є ознакою повномасштабного впровадження у виробництво всіх складових елементів механізму регулювання оплати праці робітників.

12. Оцінка економічної ефективності запропонованого механізму регулювання оплати праці робітників показує, що його повномасштабне впровадження у виробництво забезпечує підвищення мотивації праці та ефективності використання головного виробничого ресурсу будь-якого підприємства та суспільства в цілому – робочої сили робітників. Наслідком цього є: для роботодавців – поліпшення основних техніко-економічних показників діяльності підприємства,

пов'язаних з використанням у виробництві найманої робочої сили; для робітників – найбільш повна реалізація своїх здібностей до праці та підвищення номінальної заробітної плати. Крім цього, він є одним з найбільш ефективних інструментів соціального захисту робітників безпосередньо на підприємстві. Досягається це наданням можливості кожному з них працювати згідно зі своїми професійними та особистими якостями і здібностями до праці та отриманням за це відповідного розміру оплати праці.

Таким чином, сформульовані в роботі визначення, встановлені залежності, виявлені закономірності, зроблені науково-теоретичні обґрунтування, запропоновані методичні та методологічні підходи щодо вирішення поставлених завдань, економіко-математичні розрахунки, ґрунтовні пропозиції та отримані результати у своїй сукупності, зумовленості та взаємозалежності формують новий механізм регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання та визначають його наукову і практичну цінність.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики). – Хмельницький: НВП “Еврика” ТОВ, 2001. – 288 с. *
2. Крижко І.Д., Богданова Т.І., Ведерніков М.Д. Формування професійно-посадової структури трудових ресурсів. – Хмельницький: НВП “Еврика” ТОВ, 1999. – 136 с. (*Особистий внесок здобувача – основні концептуальні положення та проблеми формування структури трудових ресурсів; соціально-економічні аспекти формування структури трудових ресурсів*).
3. Ведерніков М.Д. До питання про необхідність пріоритетного реформування оплати праці робітників в умовах переходу до ринку // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1997. – № 1. – С. 109-112.
4. Ведерніков М.Д. Досвід оплати праці робітників у країнах із розвинутою ринковою економікою // Зайнятість населення та оплата праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – К.: ІЕ НАН України. – 1998. – С. 45-48.
5. Ведерніков М.Д. Міра праці і міра винагороди в умовах переходу до ринкових відносин // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1998. – № 4. – Ч. 2. – С. 159-162.
6. Ведерніков М.Д. Про деякі недоліки тарифної системи оплати праці робітників в Україні // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1998. – № 6. – Ч. 1. – С. 20-22.
7. Ведерніков М.Д. Становище у сфері нормування праці робітників в Україні // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1999. – № 1. – С. 33-35.

* На монографію “Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників” опубліковано два позитивних відгуки у журналах “Економіка України”. – 2002. – № 5. – С. 91 та “Україна: аспекти праці”. – 2002. – № 4. – С. 51.

8. Ведерніков М.Д. Заробітна плата як економічна категорія в системі ринкових розподільчих відносин // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1999. – № 2. – С. 65-67.
9. Ведерніков М.Д. Формування ціни робочої сили в умовах ринкової економіки // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1999. – № 3. – С. 83-85.
10. Ведерніков М.Д. Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників // Торгівля і ринок України. – Донецьк: ДонДУЕТ. – 1999. – Вип.9. – Т. 1. – С. 143-148.
11. Ведерников М.Д. Функции заработной платы на этапе рыночной трансформации экономики // Вісник Донецького університету. – 1999. – № 1. – Сер. В. – С. 60-63.
12. Ведерніков М.Д. Мікроелементне нормування та проектування праці як науковий метод визначення необхідних витрат праці // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 2. – С. 67-69.
13. Ведерніков М.Д. Недоліки методу хронометражних досліджень в оцінці необхідних витрат праці // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 3. – Ч. 1. – С. 36-39.
14. Ведерников М.Д. Трансформация подходов к организации, планированию и управлению оплатой труда // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 4. – Ч. 1. – С. 102-106.
15. Ведерніков М.Д. Концептуальні підходи щодо визначення індивідуальної ціни робочої сили // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 6. – Ч. 2. – С. 83-85.
16. Ведерников М.Д. К вопросу о стоимости и цене рабочей силы // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: Сб. науч. тр. – Ч. 2. – Донецк: Донеччина. – 2000. – С. 80-85.
17. Ведерніков М.Д. Теоретико-методологічна сутність різних концептуальних підходів щодо об'єкту купівлі-продажу в угоді роботодавця з найманим робітником // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. – Вип. 4. – Тернопіль: “Економічна думка. – 2000. – С. 146-148.
18. Ведерніков М.Д. Особливості організації, нормування та оплати праці робітників у потоково-конвеєрному виробництві // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 4. – С. 196-200.
19. Ведерніков М.Д. Контракт як основна форма договірних відносин між роботодавцями і найманими робітниками в ринковій економіці // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 1. – Ч. 2. – С. 9-11.
20. Ведерников М.Д. Теоретико-методологические аспекты организации труда рабочих на принципах рыночной экономики // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2001. – № 2. – Ч. 1. – С. 175-178.

21. Ведерніков М.Д. Стратегічний напрям подальшого розвитку оплати праці в Україні в умовах переходу до ринкової економіки // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – Вип. 1(8). – К.: КНЕУ. – 2002. – С. 86-90.

22. Ведерніков М.Д. Досвід розробки укрупнених нормативів часу на основі модульної системи мікроелементного нормування та проектування праці (МОДАПТС) // Економіка: проблеми теорії і практики: Зб. наук. пр. – Вип. 128. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2002. – С. 53-59.

23. Ведерніков М.Д. Теоретико-методологічні аспекти поняття “механізм регулювання оплати праці” // Економіка: проблеми теорії і практики: Зб. наук. пр. – Вип. 126. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2002. – С. 188-192.

24. Ведерніков М.Д., Гарват О.А. Теоретико-методологічний аспект визначення функцій заробітної плати // Економіка: проблеми теорії і практики: Зб. наук. пр. – Вип. 159. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2002. – С. 22-27 (*Особистий внесок здобувача – обґрунтування функцій заробітної плати в умовах ринку*).

25. Ведерніков М.Д., Гарват О.А. Еволюція тарифної системи: ретроспектива та сучасність // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 1. – Ч.2. – С. 213-216. (*Особистий внесок здобувача – визначення та обґрунтування етапів еволюції тарифної системи*).

26. Ведерніков М.Д. Вимір здібностей робітників до праці // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 5. – Ч.2. – Т.2. – С. 319-321.

27. Ведерніков М.Д., Гарват О.А. Оцінка стану та встановлення напрямків подальшого розвитку та удосконалення нормування праці в умовах переходу до ринку // Економіка: Вип.182. Т.П. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2003. – С. 302-308. (*Особистий внесок здобувача – оцінка сучасного стану у сфері нормування праці в Україні*).

28. Ведерніков М.Д., Гарват О.А. Нові підходи до створення ефективного механізму оплати праці спеціалістів // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4(22-23). – С. 78-80. (*Особистий внесок здобувача – обґрунтування методики визначення розміру оплати праці спеціалістів*).

29. Ведерніков М.Д. Экономическая эффективность повышения уровня оплаты труда рабочих // Проблемы легкой и текстильной промышленности Украины. – Херсон: ХГТУ. – 2000. – № 3. – С. 9-11.

30. Ведерніков М.Д. Методология качественной и количественной оценки необходимых затрат труда // Вестник Гомельского государственного технического университета им. П.О. Сухого. – 2000. – № 1. – С. 106-112.

31. Ведерніков М.Д., Коровин Л.В. Основные направления повышения эффективности работы предприятий строительной индустрии // Материалы межрегион. научн.-практ. семинара “Проблемы современной экономики, нормирования затрат и результатов труда”. – Хмельницький:

ТУП. – 1996. – С. 81-83. *(Особистий внесок здобувача – дослідження витрат робочого часу та виявлення причин низької зацікавленості робітників у результатах своєї праці).*

32. Ведерников М.Д. Проблемы реформирования оплаты труда рабочих // Матеріали міжнар. наук.- практ. конф. “Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку”. – Хмельницький: ТУП. – 1997. – Ч. 1. – С. 3-4.

33. Ведерников М.Д. Усиление стимулирующей функции тарифной системы // Материалы междунар. научн. конф. “Особенности рыночного механизма управления субъектами хозяйствования в эколого-нестабилизованном регионе”. – Гомель: ГГТУ. – 1999. – С. 166-167.

34. Ведерников М.Д. Заработная плата как инвестиции в человеческий капитал // Материалы междунар. научн.-практ. конф. “Инвестиционный менеджмент в переходной экономике”. – Новополюк: ПГУ. – 1999. – С. 86-87.

35. Ведерников М.Д. К вопросу об индивидуальной цене рабочей силы рабочего // Материалы междунар. научн.-практ. конф. “Предприятие в системе региональной экономики”. – Гомель: Белорусский Центр Бизнеса “Альтаир”. – 2000. – Ч. 1. – С. 57-59.

36. Ведерников М.Д. Проблематика организации заработной платы рабочих в условиях рыночной экономики // Матеріали наук.-практ. конф. “Оплата праці: проблеми теорії та практики”. – Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки. – 2000. – С. 136-141.

37. Ведерніков М.Д. Вимірювання здібностей робітників до праці як нове наукове завдання // Матеріали II міжнар. III всеукр. наук. конф. “Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання”. – Донецьк: ДонНУ. – 2002. – Ч. 3 – С. 259-260.

38. Ведерников М.Д. Проблемы формирования рынка труда в Украине // Материалы междунар. научн.-практ. конф. “Проблемы управления экономическим потенциалом экологонестабилизованного региона”. – Гомель: ГТУ им. Ф. Скорины. – 2002. – Ч. 1. – С. 68-69.

39. Ведерніков М.Д., Гарват О.А. Методологія оцінки управлінського персоналу в системі мотивації ефективної праці // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. з нагоди 30-річчя інженерно-економічного факультету Технологічного університету Поділля. – Хмельницький: Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 2. – Ч.2. – С. 15-18. *(Особистий внесок здобувача – аналіз діючих методик оцінки ефективності з метою визначення індивідуального внеску кожного працюючого у кінцеві результати діяльності підприємства).*

40. Ведерников М.Д. Об’єктивні економічні передумови необхідності формування ринкового механізму регулювання оплати праці робітників // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. “Наука і освіта 2004”. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2004. – С. 14-16.

Ведерніков М.Д. Формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Інститут економіко-правових досліджень НАН України, Донецьк, 2005.

Дисертацію присвячено вирішенню актуальної проблеми формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання. У роботі розглянуто сутність заробітної плати як економічної категорії в системі економічних розподільних відносин та уточнено зміст властивих їй функцій. Здійснено дослідження розвитку теорії і практики оплати праці в Україні з відповідною критичною оцінкою, висновками та рекомендаціями. Зроблено узагальнення досвіду визначення та регулювання оплати праці робітників у країнах з розвинутою ринковою економікою та здійснено висновок щодо можливості та доцільності його використання в економічній практиці вітчизняних підприємств. Проаналізовано стан з оплати праці в Україні та здійснено оцінку діючому механізму її регулювання. Встановлено особливості та недоліки його функціонування в умовах ринкової трансформації національної економіки країни. Досліджено теоретичні та методичні засади регулювання оплати праці за принципом ціни робочої сили з аналізом базових понять і категорій, що лежать в основі її визначення та регулювання. Визначено проблематику і стратегічний напрямок подальшого розвитку та удосконалення оплати праці в Україні. На основі системного підходу запропоновано та обґрунтовано науково-теоретичні підходи, методичні та прикладні рекомендації щодо побудови механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання з визначенням складових його елементів та закономірностей функціонування. Розроблено заходи повномасштабного впровадження у виробництво запропонованого механізму регулювання оплати праці робітників. Обґрунтовано економічну ефективність і доцільність його впровадження у виробництво та визначено його роль в системі соціального захисту робітників.

Основні результати дисертаційної роботи впроваджено у навчальний процес та економічну практику промислових підприємств.

Ключові слова: праця, заробітна плата, робоча сила, оплата праці, соціальний захист, механізм регулювання оплати праці, функції заробітної плати, економічна ефективність.

АННОТАЦИЯ

Ведерников М.Д. Формирование механизма регулирования оплаты труда рабочих в современных условиях хозяйствования. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. Институт

экономико-правовых исследований НАН Украины, Донецк, 2005.

Диссертация посвящена решению актуальной проблемы формирования механизма регулирования оплаты труда рабочих в Украине в условиях рыночной трансформации национальной экономики. Впервые сформулирована дефиниция и раскрыта суть понятия “механизм регулирования оплаты труда”. Определена его роль в понятийном аппарате экономики труда как теоретико-методологической основы его формирования. Раскрыто его значение и роль широкого применения в экономической науке и практике.

Проведен теоретический анализ принципов распределения материальных благ и сделан вывод, что в условиях рыночной экономики основным является принцип распределения по труду. Выполнено исследование сути заработной платы как экономической категории в системе рыночных экономических отношений и сформулировано ее расширенное определение с позиции различных субъектов хозяйственного механизма, отношения между которыми она выражает, а также сфер и уровней ее проявления. Рассмотрено и сделано уточнение содержания присущих ей основных функций: воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей, социальной. Сделан обоснованный вывод, что в системе рыночных экономических отношений заработная плата одновременно является и формой распределения по труду, и ценой рабочей силы. Рассмотрены теоретико-методологические аспекты оплаты труда с анализом базовых экономических понятий и категорий, которые лежат в основе регулирования оплаты труда рабочих в рыночной экономике.

Обобщен опыт регулирования оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой. По его результатам установлено, что он имеет как некоторые сходства и общие черты, так и различия, которые в каждой стране с учетом специфики ее политического, экономического, исторического, социального и национально-культурного развития, имеют свои специфические особенности. Сделан вывод о нецелесообразности и недопустимости его прямого копирования. Одновременно проведено исследование развития теории и практики оплаты труда в Украине, определены основные особенности и выявлены недостатки ее регулирования в условиях рыночной трансформации национальной экономики страны. Установлена проблематика и определены научно-теоретические и методические подходы создания нового механизма регулирования оплаты труда рабочих, который отвечает современным условиям хозяйствования.

В работе доказано, что стратегическим направлением дальнейшего развития и совершенствования оплаты труда рабочих на уровне предприятия в условиях формирования в Украине рыночной модели экономики является отказ от регулирования оплаты труда рабочих на основе принципа доли оплаты труда в доходе собственника-работодателя и переход к регулированию на основе принципа цены рабочей силы. Объективной основой применения этого принципа, который предполагает куплю-продажу рабочей силы между каждым наемным рабочим (собственником и продавцом своей рабочей силы) и определенным собственником-работодателем

(покупателем и потребителем этой самой рабочей силы), является формирование новых отношений собственности и фундаментальные изменения в условиях хозяйствования, а также коренная смена функций государства, профсоюзов и собственников-работодателей.

Исходя из этой посылки, в работе предложена и обоснована концепция формирования механизма регулирования оплаты труда рабочих в современных условиях хозяйствования. В соответствии с ней разработаны методические рекомендации по оценке профессиональных и личных качеств рабочих и установлению каждому из них персонализированной тарифной ставки, предложены и обоснованы методы измерения способностей рабочих к труду, количественной и ценностной оценки их рабочей силы. Разработаны основы организации интегральной системы оплаты труда, которая обеспечивает определение размеров персональных заработков рабочих с учетом как его трудового вклада в общие результаты коллективного труда так и фактора цены его рабочей силы. Предложены и обоснованы дополнительные организационно-экономические мероприятия, обеспечивающие повышение мотивации труда рабочих, их заинтересованность в наиболее полном раскрытии своих способностей к труду и достижении более высоких результатов труда.

С целью наиболее успешного применения на предприятии предложенного механизма регулирования оплаты труда рабочих в работе разработан и обоснован последовательно-поэтапный метод его внедрения в производство с выделением отдельных этапов, определением их содержания и последовательности выполнения. Установлено, что данное мероприятие предусматривает выполнение определенной плановой, экономической, организационной и социально-психологической работы в их тесной связи и зависимости. Доказано, что полномасштабное применение нового механизма регулирования оплаты труда рабочих ведет к повышению эффективности работы предприятия и улучшению основных технико-экономических показателей его работы, непосредственно связанных с использованием в производстве наемной рабочей силы. В частности, снижается трудоемкость продукции, повышается производительность труда, сокращается излишняя численность рабочих, повышается номинальная заработная плата. Кроме этого, предложенный механизм регулирования оплаты труда рабочих имеет большое значение в аспекте социальной защиты рабочих непосредственно на предприятии путем предоставления возможности каждому из них работать в соответствии со своими профессиональными и личными качествами, и способностями к труду и получать за это соответствующий размер заработной платы.

Основные результаты диссертации апробированы на международных научно-практических конференциях и семинарах, внедрены в производство на ряде промышленных предприятий и применяются в учебном процессе.

Ключевые слова: труд, заработная плата, рабочая сила, оплата труда, социальная защита,

механизм регулирования оплаты труда, функции заработной платы, экономическая эффективность.

SUMMARY

Vedernicov M.D. Formation of the Regulative Mechanism for Labour Payment in Conditions of Contemporary National Economy. – Manuscript.

Thesis on receiving a doctorate degree in economic sciences for specialty 08.09.01 – Demography, labour economy, social economy and politics. The Institute of economy and law investigation of National Academy of Sciences of Ukraine, Donetsk, 2005.

The thesis is dedicated to actual problem of shaping a mechanism for labour payment regulation. In the work the basis of salary is considered as an economic category, existing in the system of distributive economic relations. The research of theoretical and practical labour payment development in Ukraine has been carried out with critical marks, conclusions and recommendations. The summary of generalised experience and assessments relating to the fundamental approaches for the determination and regulation has been done. General problems and strategic direction of further development and improvement of labour payment in the conditions of transition to market economy has been established. There has been analyzed the state of labour remuneration in Ukraine and has been given evaluation of its regulation mechanism in action. There have been determined peculiarities and flaws of its functioning in conditions of market transformation of the country's national economy. There have been investigated theoretical and technical grounds for labour remuneration regulation according to the principles of market economy with the analysis of basic concepts and categories that underline its definition and regulation. There have been defined the problems and strategic direction of further development and improvement of labour remuneration in Ukraine. On the basis of system approach there have been offered and substantiated scientific and theoretic approaches, technical and applied recommendations as to building labour remuneration mechanism in modern conditions of management with the definition of its basic elements and laws of functioning. There has been developed an algorithm of full-scale implementation of the offered labour remuneration regulation. There have been substantiated economic efficiency and expediency of its implementation in industry and has been defined its role in the system of social security of workers.

The main results of the dissertation work were introduced to the education field and economic practice of industrial enterprises.

Key words: labour, wages, labour power, cost and value of labour, social protection, mechanism of labour regulation, market economic relations.

Підписано до друку 08.02.2005.
Формат 60 x 84/16. Папір офсетний.
Обл.-вид. арк. 1,9. Тираж 100 прим.
Замовлення № 317.

Надруковано у ТОВ “Вега-Принт”.
вул. Університетська, 78, м. Донецьк, 83048.
Тел. (0622) 55-12-94.