

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ПОВОРОЗНЮК ІННА МИКОЛАЇВНА

УДК 330.3: 331.2 (043.3)

**ОПЛАТА ПРАЦІ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ
ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇН**

Спеціальність 08.00.01– економічна теорія та історія економічної думки

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

Київ - 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі політичної економії обліково-економічних факультетів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, м. Київ.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Кривенко Костянтин Тарасович,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
професор кафедри політичної економії обліково-економічних факультетів.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Лагутін Василь Дмитрович,
Київський національний торговельно-економічний університет, завідувач кафедри економічної теорії та конкурентної політики;

кандидат економічних наук, доцент
Штундер Ірина Олександрівна,
Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова,
доцент кафедри економічної теорії.

Захист відбудеться «___» вересня 2012 р. о 16.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.006.01 у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03680, м. Київ, проспект Перемоги 54/1, ауд. 317.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Дегтярівська, 49 Г, ауд. 601.

Автореферат розісланий «___» серпня 2012 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
доктор економічних наук, професор

Зайцев Ю. К.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Відносини з приводу оплати праці в українській економіці формуються на тлі складного комплексу суспільних трансформацій. Реформування відносин власності, становлення ринкових інститутів забезпечили базові умови реалізації економічного потенціалу населення у статусі найманого працівника чи підприємця і спричинили низку проблем, зокрема, занижений рівень оплати праці в економіці, надмірну з огляду на соціальні пріоритети й економічно не обґрунтовану диференціацію зарплати, відставання темпів її підвищення від зростання соціальних стандартів, інші проблеми, що не дозволяють заробітній платі нормально виконувати відтворювальну та стимулюючу функції.

Це вимагає корегування політики заробітної плати відповідно до вимог закономірного розвитку відносин найманої праці та формування економічних передумов нормального відтворення населення, яке неможливе без розробки адекватної специфічним сучасним умовам теоретичної бази регулювання відносин у сфері оплати праці.

Незважаючи на величезний обсяг фундаментальних досліджень, не всі аспекти формування нової моделі соціально-трудова відносин, динамічних змін розподільчих відносин сучасного суспільства адекватно відображаються в теорії заробітної плати. Проблеми взаємодії сфери відтворення здатності до праці (оновлення набору благ, необхідних людині для набуття здатності до праці в новій економіці, й механізмів регламентування доступу до цих благ) і сфери оцінки результатів праці (принципів диференціації заробітної плати, дотримання соціальних і економічних принципів організації оплати праці тощо) не можуть бути вирішені без теоретичного осмислення сутності й ролі оплати праці в сучасних економічних системах.

Теоретичні основи пояснення руху і природи заробітної плати були сформовані ще в працях основоположників класичної політичної економії Д. Рікардо та А. Сміта. Розгорнутий аналіз заробітної плати як перетвореної форми вартості робочої сили було здійснено К. Марксом. Теорія «фонду заробітної плати» була розроблена Дж. Мілем, Дж. Р. Мак-Куллохом, Т. Р. Мальтусом. Пояснення закономірностей руху заробітної плати в межах теорії граничної продуктивності міститься в роботах Дж. Б. Кларка, У. Джевонса, Ф. Еджурта; розвинули теорію заробітної плати в межах неокласичного синтезу А. Маршалл, П. Самуельсон, П. Хейне, М. У. Редер, С. Вайнтрауб; макроекономічну теорію встановлення рівня оплати праці розробляли Дж. М. Кейнс, А. Алчіан, Р. Солоу, Є. Домар та ін.; заробітну плату в контексті суспільного добробуту досліджували Дж. Хікс, А. Пігу.

Вагомий внесок у розвиток вітчизняної теорії оплати праці, зокрема дослідження проблем заробітної плати в умовах трансформаційного періоду, внесли такі українські вчені, як: Д. П. Богиня, Г. Т. Завіновська, Ю. К. Зайцев, М. І. Карлін, Т. М. Кир'ян, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, К. Т. Кривенко, Е. М. Лібанова, В. Д. Лагутін, І. І. Лукінов, Н. О. Павловська, Ю. І. Палкін, І. Л. Петрова, М. В. Семикіна, І. Б. Швець, Е. В. Чумаченко, А. А. Чухно та багато інших.

Зусиллями згаданих учених розроблена потужна теоретична база дослідження закономірностей руху заробітної плати, проте проблеми розподілу тягара несприятливих макроекономічних умов між роботодавцями й найманими працівниками, причини, наслідки й можливості подолання тенденції зниження рівня оплати праці у вітчизняній економіці, вибір пріоритетів і важелів державного регулювання оплати праці вимагає доповнення цієї теоретичної бази. Зокрема, необхідно розробити наукове підґрунтя для врахування закономірностей ускладнення структури оплати праці, розширення системи чинників економічного становища найманих працівників, змін змісту праці й характеру мотивації в умовах становлення національної моделі економіки на початку XXI ст.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри політичної економії обліково-економічних факультетів ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами «Закономірності і особливості становлення нової економічної системи в Україні» (номер державної реєстрації № 0101V002949) та «Сучасне постіндустріальне суспільство і шляхи його формування в Україні» (номер державної реєстрації 0107U001332). Особисто автором у межах цієї теми підготовлено підрозділи: 1.3. «Трансформація механізму оплати праці у процесі становлення постсоціалістичної економіки», 2.3. «Державне регулювання оплати праці як чинник удосконалення розподільчих відносин вітчизняної економіки». Особливий внесок аспіранта у розробку цієї теми полягає у дослідженні проблем і напрямів удосконалення оплати праці в Україні.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є адаптація інструментарію неокласичного та інституціонального напрямів економічної науки до умов становлення постсоціалістичної економіки, конкретизація теоретико-методологічних основ регулювання оплати праці на сучасному етапі економічних трансформацій в Україні й розробка комплексу заходів щодо удосконалення політики оплати праці в постсоціалістичних країнах.

Для досягнення цієї мети в роботі вирішувались такі основні завдання:

- узагальнення теоретичних підходів щодо дослідження економічної природи заробітної плати й закономірностей установа розмірів і структури оплати праці;
- оцінка придатності поширених теоретичних положень (зокрема, неокласичних моделей ринкового ціноутворення) для пояснення руху оплати праці в умовах трансформації постсоціалістичної економіки;
- визначення місця термінів «оплата праці» і «заробітна плата» в термінологічному апараті економічної науки;
- виявлення провідних тенденцій оновлення структури оплати праці в економічно розвинутих країнах та специфіки прояву таких тенденцій у вітчизняній економіці;
- оцінка здатності механізмів оплати праці забезпечувати відповідність розмірів винагороди найманих працівників умовам відтворення робочої сили;
- виявлення головних суперечностей відносин щодо реалізації мотиваційного потенціалу оплати праці та можливостей їх вирішення у вітчизняній економіці;

- удосконалення теоретичної бази та розробка заходів для підвищення ефективності державного регулювання оплати праці у вітчизняній економіці.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні та організаційно-економічні відносини, які виникають у трансформаційній економіці у зв'язку з оплатою найманої праці.

Предметом дослідження є оплата праці в умовах вітчизняної трансформаційної економіки та форми узгодження суперечностей економічних інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері оплати праці.

Методи дослідження. Методологічною та теоретичною основою дисертаційного дослідження стали неокласичні моделі ринкового ціноутворення, формальні умови стійкості ринкової рівноваги (для обґрунтування закономірностей встановлення рівня оплати праці в економіці); інституціональна концепція трансакційних витрат (для обґрунтування закономірних пропорцій розподілу загальних витрат роботодавця на оплату праці за напрямками); економіко-статистичні: індексного аналізу, дисперсійного аналізу, методу групувань (для оцінки відповідності динаміки оплати праці змінам параметрів використання праці й умов відтворення робочої сили), логічного узагальнення (при формуванні висновків) та ін.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти вищих органів державної влади, офіційні статистичні матеріали Державного комітету статистики України, достовірні електронні ресурси мережі Інтернет, монографії, вітчизняні та зарубіжні наукові праці з проблем оплати праці та заробітної плати в умовах трансформаційних перетворень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні теоретико-методологічного інструментарію дослідження сутності оплати праці та її особливостей у трансформаційній економіці, обґрунтуванні пріоритетів і важелів державного регулювання розвитку оплати праці в постсоціалістичних країнах. При цьому, одержано:

вперше:

- теоретичне обґрунтування нових пріоритетів економічної політики держави у сфері оплати праці, спрямованих на усунення штучних перешкод наближенню рівня оплати праці на підприємстві до рівноважного на локальному ринку праці, яке долає обмеженість неокласичних моделей ринкового ціноутворення, забезпечуючи протидію монополізації пропозиції робочих місць і розмиванню норм трудового навантаження завдяки запровадженню стандартних зобов'язань роботодавців щодо підтримання мінімально необхідних темпів зростання рівня оплати праці з урахуванням змін кваліфікації й інтенсивності трудових процесів;

удосконалено:

- методологічні підходи до оцінки економічного становища найманих працівників, завдяки обґрунтуванню сфери використання терміна «рівень оплати праці», який, на відміну від розмірів заробітної плати, дозволяє врахувати вплив таких чинників добробуту працівників, як суспільно необхідна (визнана суспільством як нормальна) інтенсивність праці та умови доступу працівників до робочих місць, характеризуючи міру винагороди, яка припадає на одиницю трудових зусиль, за певної важкості, складності й інтенсивності праці;

- методичні підходи до класифікації елементів оплати праці, завдяки визначенню сфери застосування організаційної ознаки такої класифікації (пояснення розподілу загальних витрат роботодавця між різними механізмами примноження людського капіталу організації) і соціально-економічної ознаки (пояснення закономірностей оновлення соціального статусу найманого працівника і його відносин з роботодавцем);

дістало подальший розвиток:

- обґрунтування закономірних недоліків примусової соціалізації оплати праці в постсоціалістичній економіці, за якої зростання участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем суспільства досягається не завдяки стихійній адаптації суб'єктів господарювання до нових вимог конкуренції, а за провідної ролі держави, яка силою примусу вимушена вилучати більші обсяги доходів для реалізації державних соціальних програм;

- підходи до диференціації пріоритетів і важелів державного регулювання оплати праці, завдяки класифікації видів і сфер економічної діяльності, за співвідношенням темпів зростання продуктивності праці й рівня її оплати, необхідним для вирішення загальносуспільних завдань розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості розв'язання важливого наукового і практичного завдання, що дасть змогу законодавчим та виконавчим органам влади використовувати їх для підвищення та удосконалення оплати праці. Зокрема, результати проведеного дослідження використані в розробці пропозицій з оновлення пріоритетів державної участі в договірному регулюванні оплати праці під час укладання генеральної та галузевих угод, а також пропозиції з удосконалення принципів та пріоритетів державної політики в оплаті праці в різних сферах Міністерства соціальної політики України (довідка № 259/0/20/113-12 від 11.04.2012 р.). Результати наукових досліджень прийнято до впровадження у практичній діяльності Головного управління праці та соціального захисту населення Черкаської обласної державної адміністрації для розробки заходів державного регулювання оплати праці (довідка № 1156/01-01 від 10.04.2012 р.). Запропоновані в роботі рекомендації щодо наближення розмірів оплати праці в регіоні до відповідного економічному потенціалу й потребам нормального відтворення робочої сили рівня були використані економічним відділом Уманської міської ради при розробці планів та програм соціально-економічного розвитку регіону з реалізації державної політики доходів й оплати праці населення (довідка № 194/01-27 від 30.03.2012 р.). Окремі результати дисертації використовуються ПАТ «Уманський завод «Мегомметр» при розробці можливостей участі роботодавців у фінансуванні підвищення кваліфікації працівників, встановлення раціональних співвідношень між постійною і змінною частинами заробітної плати (довідка № 02200-312 від 02.02.12 р.).

Основні теоретичні положення та практичні рекомендації дисертаційного дослідження впровадженні у навчальний процес Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини при викладанні студентам навчальних дисциплін «Політична економія» та «Економіка праці і соціально-трудова відносини» (довідка № 38/01 від 18.01.12р.).

Теоретичні положення дисертації можуть бути використані для поглиблення змісту і логіки викладання економічної теорії, при підготовці навчальних програм, розділів підручників, посібників, методичних розробок, а також спецкурсів для студентів економічних факультетів з метою поглиблення знань про зміни у змісті оплати праці у трансформаційній економіці.

Особистий внесок аспіранта. Дисертаційна робота є самостійною науковою працею, яка має наукове і практичне значення. Усі наукові результати, викладені в дисертації, отримано особисто автором.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження доповідалися на наукових конференціях, зокрема на: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економіка України: сучасні проблеми капіталотворення та напрями інтеграції у світове господарство» (м. Умань, 21-22 грудня 2001 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Динаміка наукових досліджень» (м. Дніпропетровськ, 28 жовтня - 4 листопада 2002 року), Міжнародній науковій конференції «Розвиток підприємницької діяльності на Україні: історія та сьогодення» (м. Тернопіль, 24 березня 2003 року), III Міжнародній науково-практичній конференції «Динаміка наукових досліджень «2004» (м. Дніпропетровськ, 21-30 червня 2004 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Дні науки «2005» (м. Дніпропетровськ, 15-27 квітня 2005 року), III Міжнародній науково-практичній конференції «Стан і проблеми трансформації фінансів та економіки регіонів у перехідний період» (м. Хмельницький, 12 травня 2005 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток економіки в трансформаційний період» (м. Запоріжжя, 20 квітня 2005 року), II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасні економічні перспективи в умовах сталого розвитку» (м. Кіровоград, 14 грудня 2007 року), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічний розвиток країни: проблеми, пріоритети, правові аспекти» (м. Умань, 6-9 червня 2008 року), Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Сучасні проблеми реформування фінансової системи України» (м. Умань, 11 грудня 2009 року), Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції молодих вчених «Актуальні проблеми економіки» (м. Умань, 17 листопада 2010 року), Міжнародній Інтернет-конференції «Економічна теорія та практика» (м. Умань, 15 березня 2012 року).

Публікації. Основні положення і головні результати дисертації викладені автором у 22 наукових працях, загальним обсягом 5,64 др. арк., з них: 2 – у колективних монографіях, 8 – у наукових фахових виданнях, 12 – в інших виданнях.

Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 163 сторінки комп'ютерного тексту. Матеріали дисертації містять 7 таблиць на 6 сторінках, 1 рисунок на 1 сторінці, 8 додатків на 12 сторінках. Список використаних джерел із 200 найменувань розміщено на 20 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** розкривається актуальність теми дисертації, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, визначено наукову новизну та практичне

значення отриманих результатів, подано відомості про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг роботи.

У розділі 1 «Теоретичні проблеми заробітної плати й організації оплати праці у трансформаційній економіці» сформовано теоретичну базу дослідження економічної природи заробітної плати й закономірностей встановлення розмірів і структури оплати праці. Зокрема, визначено теоретичне підґрунтя відокремлення сфер застосування термінів «заробітна плата» і «оплата праці», яке вбачаємо ще у працях класиків, зокрема у К. Маркса, з яких випливає, що оцінка становища найманих працівників лише за рівнем реальної заробітної плати не дає повної картини, бо не враховує вплив таких чинників, як суспільно необхідна (визнана суспільством як нормальна) інтенсивність праці та умови доступу працівників до робочих місць. Так, міра винагороди за трудову діяльність може змінюватися навіть за незмінної реальної купівельної спроможності заробітної плати, наприклад, через зростання суспільно необхідної інтенсивності праці чи появу додаткових витрат для одержання доступу до робочих місць (наприклад, необхідність оплати послуг посередників на ринку праці для працевлаштування). Для врахування впливу таких чинників слугуватиме категорія «рівень оплати праці», що відбиває міру відшкодування, яка припадає на одиницю трудових зусиль, за певної важкості, складності й інтенсивності праці. Водночас, термін «рівень заробітної плати» відображає лише динаміку розмірів винагороди найманих працівників, не враховуючи міру трудового навантаження, за яке вона виплачується. Таким чином, для порівняння економічного становища найманих працівників більш коректними будуть оцінки, наведені в терміні «рівень оплати праці», бо саме він, на відміну від характеристик «рівня заробітної плати» відображає міру винагороди, що припадає на одиницю трудових зусиль, тому виключають можливість викривлення оцінки тенденцій розподілу доходів між роботодавцем і найманим працівником у ситуації, коли міра трудового навантаження, вимоги до ресурсного забезпечення відтворення здатності до праці зростають швидше, ніж підвищується купівельна спроможність заробітної плати.

Обґрунтовано обмеженість неокласичного бачення природи заробітної плати, яке не враховує тенденції індивідуалізації розмірів оплати, підвищення гнучкості механізмів установавання розмірів зарплати й набуття ними здатності реагувати на відмінності в індивідуальній продуктивній силі працівників, отже, не дозволяє пояснювати зміни у структурі оплати праці, які стають закономірними в умовах становлення постіндустріальної економіки. Зокрема, в умовах розриву безпосереднього зв'язку розмірів оплати праці із її граничною продуктивністю зростає значущість тих складових оплати праці, що пов'язані з необхідністю постійного підвищення кваліфікації працівників, гарантування їхнього доступу до джерел актуальної інформації, входження в певні професійні спільноти, засвоєння певної системи цінностей і стандартів способу життя. Тому не лише загальні розміри винагороди найманих працівників, і навіть не лише розміри витрат роботодавців на зростання професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, а й форми, в яких здійснюються такі витрати (інститути перетворення витрат роботодавця на умови відтворення здатності до праці й накопичення людського капіталу

працівників), набувають значення важливого чинника соціально-економічної ефективності системи оплати праці на підприємстві.

Для розуміння закономірностей установа як загальних розмірів, так і структури оплати праці нами запропоновано розділяти сукупність видатків роботодавця на робочу силу за двома ознаками: організаційною і соціально-економічною. За організаційною ознакою складові оплати праці виділяються залежно від показників, за якими визначається розмір виплати. Соціально-економічна ознака виділяє складові оплати праці залежно від природи доходів, які одержують наймані працівники. Таким чином, за соціально-економічним критерієм класифікації виділяються доходи від праці, що відбивають її граничну продуктивність і належать до складу витрат підприємства, і доходи від власності, що виражають участь найманих працівників у розподілі прибутків та трансформацію їхнього соціального статусу.

За організаційно-економічним критерієм виділяємо зарплатні елементи оплати праці (їх розміри визначаються залежно від параметрів і результатів процесу праці) і не зарплатні елементи (їх розмір визначається залежно від параметрів відтворення робочої сили – внески на соціальне страхування, витрати на підвищення кваліфікації, на фінансування установ соціальної сфери, що надають послуги працівникам підприємства, тощо).

Для пояснення розподілу загальної суми витрат між заробітною платою й іншими (не зарплатними) елементами оплати праці скористаємося концепцією трансакційних витрат: організація фірмою колективного доступу працівників до благ, необхідних для накопичення людського капіталу (використання незарплатних елементів оплати праці), дозволяє, до певної межі, зменшувати трансакційні витрати, заміщаючи низку індивідуальних контрактів єдиним для всіх представників трудового колективу.

За результатами аналізу статистичних даних (частина їх наведена в таблиці 1) нами здійснено позиціонування низки досліджуваних економічних систем за характером узгодження соціальних і економічних пріоритетів трансформації інститутів оплати праці (рис. 1).

Здійснена нами інтегральна оцінка соціалізації інституту оплати праці враховує частку оплати праці у ВВП, темпи зростання реальної заробітної плати й рівень безробіття; інтегральна оцінка ефективності праці враховує показник продуктивності праці в доларах США за ПКС, темпи зростання продуктивності праці, темпи зростання ВВП.

До I-го квадранту потрапили країни, в яких кращі показники соціалізації інституту оплати праці досягнуті ціною вагомих втрат ефективності праці.

До II-го квадранту – країни, що гармонійно узгоджують вирішення завдань соціалізації оплати праці й забезпечення високої економічної ефективності праці (його верхній правий кут – сфера розташування економічно розвинутих країн з усяким рівнем добробуту населення).

У III-му квадранті розташувались країни, що досягли відносно високих результатів щодо економічної ефективності праці, але ціною вагомих втрат щодо соціалізації інституту оплати праці, і в IV-му квадранті – країни, яким властиві

відносно низькі показники як щодо економічної ефективності праці, так і щодо соціалізації інституту оплати праці.

Таблиця 1

Елемент бази даних для макроекономічного аналізу ефективності використання праці й соціалізації трудових відносин *

Країна	Показники	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010р.
Польща	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	13786	14655	15656	16459	16707	17326
	Темпи зростання продуктивності праці, %	103,67	106,30	106,83	105,13	101,51	103,71
	Темпи приросту ВВП, %	3,6	6,2	6,8	5,1	1,6	3,8
	Рівень безробіття, %	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6
	Частка зарплати у ВВП, %	35,8	35,5	35,2	35,1	35,1	34,8
Румунія	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	9327	10092	10759	11580	10786	10675
	Темпи зростання продуктивності праці, %	104,50	108,20	106,61	107,63	93,14	98,97
	Темпи приросту ВВП, %	4,2	7,9	6,3	7,3	-7,1	1,3
	Рівень безробіття, %	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3
	Частка зарплати у ВВП, %	39,2	38,4	38,4	37,9	37,5	37,01
Україна	Продуктивність праці, дол. США за ПКС	5605	6058	6578	6766	5793	6055
	Темпи зростання продуктивності праці, %	103,49	108,08	108,58	102,86	85,62	104,52
	Темпи приросту ВВП, %	2,7	7,3	7,9	2,3	-14,8	4,2
	Рівень безробіття, %	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1
	Частка зарплати у ВВП, %	49,07	49,37	48,83	49,62	49,42	49,70

*Джерело: Статистичний щорічник України за 2010 р. / за ред. О. Г. Осауленко. – К.: ТОВ «Август - Трейд», 2011. – 560 с. (С.30 - 31, 72) та Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз / М. П. Соколик // Економіка та прогнозування. – 2011. – №3. – С. 85 - 103.

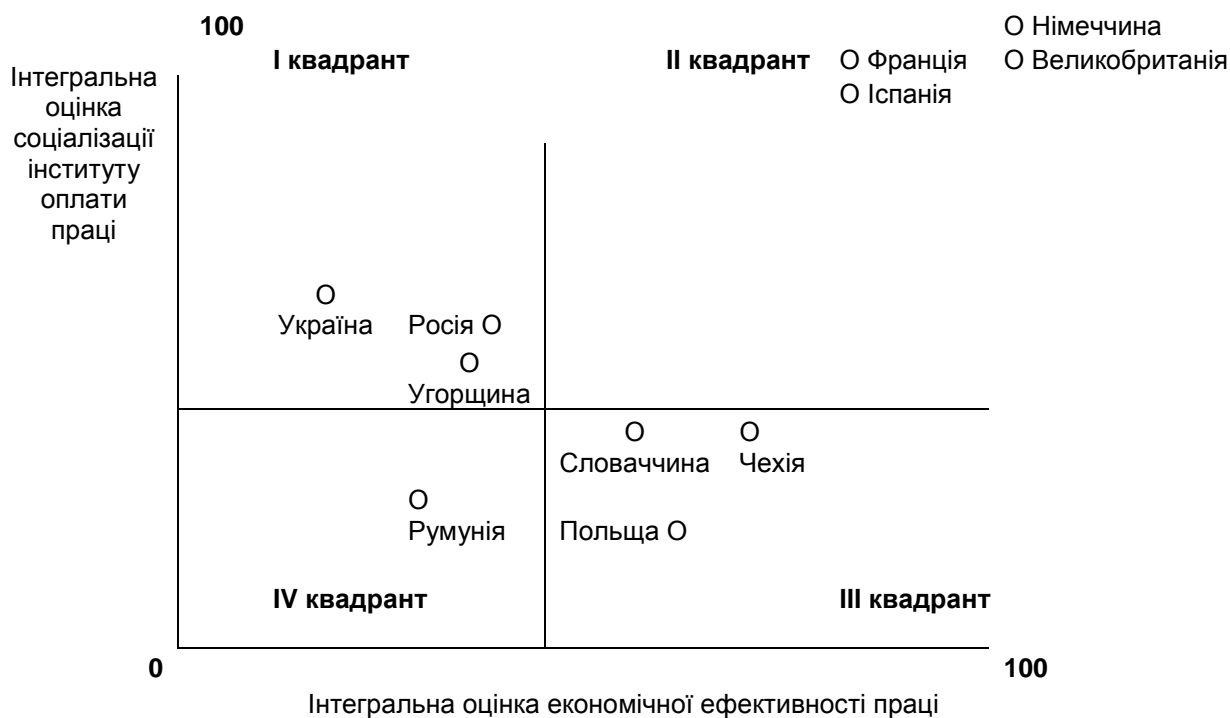


Рис. 1. Позичування постсоціалістичних та деяких розвинутих країн за характером узгодження завдань соціалізації інституту оплати праці й ефективністю праці за період 1995 – 2010 рр.

Позиціювання постсоціалістичних країн у I та III квадранті свідчить, що соціалізація інституту оплати праці в них пов'язана із відносно нижчими показниками щодо продуктивності праці та більшою вразливістю економіки до негативного впливу глобальних фінансово-економічних криз. Така властивість трансформаційних економік може бути пояснена примусовим характером соціалізації інституту оплати праці, за якої зростання участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем суспільства відбувається не у формі стихійної адаптації суб'єктів господарювання до нових вимог конкуренції, а за провідної ролі держави, яка силою примусу вимушена вилучати більші обсяги доходів для реалізації державних соціальних програм.

Результати дослідження теоретичних проблем організації оплати праці свідчать, що розширення участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем власного персоналу і суспільства загалом, яке передбачає, зокрема, ускладнення структури оплати праці, формування ефективних (із точки зору мінімізації трансакційних витрат) механізмів визначення розмірів і напрямів використання незарплатних складових оплати праці, які є невід'ємною складовою процесів становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в постсоціалістичних країнах.

У розділі 2 «Економічна політика формування ефективної системи організації оплати праці» обґрунтовано, що розширення структури оплати праці, поява таких її елементів, розміри яких визначаються не економічними результатами праці, а відображають суспільні стандарти нормальних умов відтворення робочої сили, виражають наближення до соціальних пріоритетів мотивації праці. Тому зменшення жорсткості зв'язку між економічними результатами праці й розмірами трудової винагороди працівників, набуття процесом праці характеру самореалізації особистості, стають закономірною формою соціально-трудоких відносин у країнах, що наблизилися до стійкого розвитку.

Об'єктивне підґрунтя таких процесів створюється, на нашу думку, як зростанням продуктивності праці і зменшенням напруги конкуренції найманих працівників і роботодавців щодо розподілу створених доходів, так і змінами у змісті праці, що вимагають набуття найманими працівниками таких рис, як самостійність у прийнятті рішень та контроль за параметрами праці, участь у розподілі кінцевих результатів роботи організації (як щодо прибутків, так і щодо ризику неочікуваного скорочення доходів) за гарантованого, незалежно від економічних результатів виробництва, гідного рівня задоволення потреб, необхідних для підтримання високої конкурентноздатності національної робочої сили на глобальному ринку праці.

Водночас у вітчизняній економіці мотиваційний потенціал оплати праці щодо підвищення соціально-економічної ефективності трудової поведінки населення використовується незадовільно. Серед причин цього відзначаємо більший вплив на рівень оплати праці монопольного становища галузі чи підприємства на ринках збуту та специфіки державного регулювання, ніж високих якісних характеристик робочої сили.

Обґрунтовано, що за усунення держави від забезпечення доступу до таких благ, як освіта, транспортні та медичні послуги, розміри оплати праці переважної

більшості населення виявляються недостатніми для фінансування необхідних для поліпшення власного соціального статусу інвестицій у людський капітал. Тому відставання розвитку структури оплати праці в Україні від розвинутих країн (незрівнянно менша частка витрат роботодавця на оплату освіти й медичного страхування працівників) перетворюється на провідний чинник низької професійної і соціальної мобільності населення, руйнує мотиваційний потенціал оплати праці.

Завдяки розділенню сфери застосування термінів «рівень заробітної плати» і «рівень оплати праці» нами обґрунтовано, що зростання як номінальної, так і реальної середньої заробітної плати в економіці (виді економічної діяльності чи регіоні) не є достатньою ознакою підвищення рівня оплати праці. Так, якщо темпи зростання реальної заробітної плати менші за темпи зростання середнього кваліфікаційного рівня працівників або відстають від темпів підвищення вартості відтворення фізіологічної здатності до праці чи збільшення інтенсивності праці, то рівень оплати праці буде знижуватись, оскільки міра оплати, що припадатиме на одиницю трудових зусиль зменшуватиметься.

З використанням наведеного вище методичного прийому, нами обґрунтовано, що динаміка розмірів заробітної плати у вітчизняній економіці в поєднанні зі змінами характеристик відтворення здатності до праці й параметрів використання особистісного ресурсу свідчить про:

- постійне зменшення рівня оплати праці у вітчизняній економіці на тлі поліпшення освітніх характеристик сукупної робочої сили, розширення натурального складу і зростання вартісного вираження набору благ, необхідного для повноцінного відтворення конкурентоспроможної робочої сили;

- схильність вітчизняних суб'єктів господарювання підтримувати конкурентоспроможність завдяки заниженим витратам на оплату праці й мінімально необхідним інвестиціям у накопичення людського капіталу, що погіршує економічні передумови відтворення конкурентоспроможної робочої сили;

- необхідність формування зобов'язань роботодавців щодо темпів зростання реальної заробітної плати (під час укладання трудових угод усіх рівнів) у нерозривному зв'язку із плановими показниками зміни професійно-кваліфікаційного рівня працівників (підприємства, галузі, сектору економіки), середньої інтенсивності і продуктивності їхньої праці, поширеності робочих місць із фізично важкими та шкідливими умовами праці. Це дозволить унеможливити погіршення виконання заробітною платою відтворювальної і мотивуючої функцій унаслідок відставання темпів зростання оплати від темпів підвищення середнього кваліфікаційного рівня та інтенсивності праці зайнятих.

Також запропоновано новий підхід до диференціації державної політики оплати праці, який ґрунтується на виділенні трьох груп видів економічної діяльності (ВЕД) за ознакою співвідношення двох коефіцієнтів: коефіцієнта оплати праці (відношення галузевого розміру оплати праці до середнього по економіці) і коефіцієнта продуктивності (відношення галузевої продуктивності праці до середньої по економіці).

Для першої групи ВЕД (у яких зберігається суттєве перевищення коефіцієнта продуктивності над коефіцієнтом оплати – промисловість, діяльність транспорту і зв'язку, деякі сфери докладання праці, об'єднані до групи «інші види економічної

діяльності») на короткострокову перспективу державне регулювання має сприяти випередженню темпів зростання оплати праці над темпами зростання продуктивності.

Для другої групи ВЕД (там коефіцієнт оплати вищий за коефіцієнт продуктивності – будівництво, торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку) державне регулювання в короткостроковій перспективі має бути спрямоване на наближення темпів зростання продуктивності праці та її оплати.

Для третьої групи ВЕД (у них рівень оплати й продуктивності праці визначається, здебільшого, державним регулюванням ціноутворення й заробітної плати – сільське господарство, сфера освіти, медичних і соціальних послуг) пріоритетом державного регулювання на короткострокову перспективу має стати підвищення рівня оплати праці. Це сприятиме підвищенню загального рівня оплати праці у вітчизняній економіці, поширенню інноваційної моделі розвитку та долученню комерційних структур до процесів фінансування накопичення й розвитку людського капіталу української економіки.

Така диференціація дозволяє підвищити відповідність державної політики регулювання оплати праці специфічним рисам відносин з приводу оплати праці в різних видах економічної діяльності, тобто формувати основи державної позиції у процесі узгодження галузевої тарифної угоди, зокрема, щодо тарифного регулювання оплати праці.

Результати дослідження теоретичних основ формування ефективної державної економічної політики у сфері оплати праці, полягають у тому, що державне регулювання оплати праці, зокрема, оперування розмірами мінімальних державних гарантій щодо рівня заробітної плати, має розглядатися не лише як важіль впливу на умови відтворення здатності до праці й формування трудового потенціалу національної економіки, а й як вагомий чинник формування стандартів соціально-економічної ефективності використання праці у вітчизняній економіці, раціоналізації відносин розподілу між найманим працівником і роботодавцем на принципах відповідності винагороди кожного масштабам його внеску у примноження доходів організації та добробуту суспільства.

У довгостроковій перспективі така спрямованість державної економічної політики у сфері оплати праці має перетворитися з інструменту забезпечення мінімально необхідних ресурсних умов відтворення здатності до праці переважної більшості найманих працівників на систему заходів зі сприяння відбору і поширення інститутів регулювання оплати праці, що забезпечать розподіл як додаткових доходів (у періоди економічного зростання) так і тягаря несприятливої макроекономічної ситуації (в періоди пригнічення економічної активності) між роботодавцями і найманими працівниками відповідно до визнаних суспільством норм ресурсного забезпечення виконання суспільних функцій цих суб'єктів соціально-трудових відносин: накопичення і реалізації конкурентоспроможного в глобальному господарському середовищі людського капіталу для найманих працівників – і накопичення та організації ефективного використання фізичного капіталу – для роботодавців.

ВИСНОВКИ

У дисертації теоретично узагальнено і запропоновано нове вирішення наукового завдання, що виявляється у теоретичному аналізі основних закономірностей становлення відносин роботодавців і найманих працівників з приводу оплати праці, розробленні теоретичних і концептуальних засад державної політики оплати праці у вітчизняній економіці. Наукові та практичні результати дослідження дали підставу зробити такі висновки:

1. Специфіка трансформаційного стану вітчизняної економіки, розрив зв'язків між сферами використання і відтворення здатності населення до праці, зниження витрат на оплату праці як провідний чинник конкурентоспроможності більшості вітчизняних підприємств зумовили неможливість формування адекватної вітчизняним умовам державної політики оплати праці на засадах неокласичних моделей установа рівня оплати праці в економіці. Зокрема, для формування теоретичної бази сучасної політики оплати праці в Україні, вважаємо за необхідне враховувати такі уточнення:

По-перше, неадекватною вітчизняним умовам виявляється одна із ключових тез теорії ринкового ціноутворення про закономірність наближення індивідуальних цін ресурсу праці певної якості до рівноважної для галузевого (регіонального) ринку рівня. Внаслідок монополізації пропозиції робочих місць, недосконалої систем тарифікації працівників залежно від складності та умов праці, розмивання стандартів професійної компетенції та нормальної інтенсивності праці створюються умови для тривалого збереження розриву між індивідуальними рівнями оплати праці й рівноважним (ринковим) рівнем оплати праці певної професійно-кваліфікаційної групи. Наслідком стає не виправдана диференціація оплати праці, порушення принципу рівної оплати за рівну працю, які, у свою чергу, зменшують мотиваційний потенціал оплати праці та зумовлюють незбіг тих параметрів трудової поведінки, що дозволяють працівнику максимізувати власні доходи і тих, що відповідають вищій суспільній ефективності його трудової діяльності.

По-друге, неокласичні моделі встановлення рівня оплати праці не враховують тенденції індивідуалізації розмірів оплати, підвищення гнучкості механізмів установа розмірів плати й набуття ними здатності реагувати на відмінності в індивідуальній продуктивній силі працівників, отже, не дозволяють пояснювати зміни у структурі оплати праці, які пов'язані з необхідністю постійного підвищення кваліфікації й розширення набору компетенцій працівників, гарантування їхнього доступу до джерел актуальної інформації, входження в певні професійні спільноти, засвоєння певної системи цінностей і стандартів способу життя. Отже, не лише загальна сума інвестицій роботодавця і працівника в людський капітал мають урівноважуватись із віддачею від його виробничого використання, а й пропорції розподілу таких загальних витрат між «зарплатними» і «незарплатними» складовими мають забезпечувати однаковий приріст доходності праці від додаткових вкладень за кожним з цих напрямів – лише за дотримання такої умови неможливий такий подальший перерозподіл витрат між елементами оплати праці, що підвищив би віддачу від інвестицій в людський капітал.

2. Виділення зарплати і «незарплатних» елементів оплати праці ґрунтується на тому, що розміри заробітної плати ставляться в залежність від параметрів процесу праці та його результатів, а «незарплатних» елементів – від умов відтворення робочої сили. Пояснення співвідношення між ними вимагає врахування трансакційних витрат: організація колективного доступу працівників до благ, необхідних для накопичення людського капіталу (через такі «незарплатні» елементи оплати праці, як оплата страхових внесків, плата за навчання, за доступ до джерел інформації, медичних послуг тощо), дозволяє зменшувати трансакційні витрати, заміщаючи низку індивідуальних контрактів єдиним колективним. З іншого боку, таке заміщення супроводжується зниженням ефективності інвестицій у людський капітал через стандартизацію процесів інвестування. Урівноваження економії на трансакційних витратах і втрат від зниження ефективності інвестицій визначає оптимальні пропорції розподілу оплати праці між зарплатою і «незарплатними» елементами.

3. Поділ оплати праці на трудові і нетрудові елементи (саме такий розподіл Дж. Б. Кларк називав «функціональним») відображає специфіку рис соціального статусу найманого працівника, міру долучення останніх до розподілу прибутків від власності, а також до розподілу тягаря ризику і доходів від підприємницької функції. В умовах формування постіндустріального суспільства закономірною тенденцією є урізноманітнення структури доходів у складі оплати праці, що відображає «розмивання» статусу найманого працівника, якісне оновлення системи мотивації і каналів реалізації економічних інтересів кваліфікованих працівників.

4. Виграш окремого суб'єкта господарювання і суспільства загалом від зростання питомої ваги незарплатних складових оплати праці (їх розміри прив'язані до параметрів відтворення здатності до праці, а не до параметрів трудових процесів) зростає паралельно зі збільшенням значущості умов відтворення робочої сили (доступності освіти, медичних послуг, якості соціального страхування) для підтримання конкурентноздатності підприємства.

5. Для країн із трансформаційною постсоціалістичною економікою, на відміну від розвинутих ринкових економічних систем, ознаки кращих результатів щодо соціалізації оплати праці (менші показники диференціації оплати праці, більша частка оплати праці у складі ВВП) пов'язана із гіршими досягненнями щодо продуктивності праці та більшою вразливістю економіки до негативного впливу глобальних фінансово-економічних криз. Така властивість трансформаційних економік може бути пояснена примусовим характером соціалізації інституту оплати праці, за якої зростання участі бізнесу у фінансуванні вирішення соціальних проблем суспільства відбувається не у формі стихійної адаптації суб'єктів господарювання до нових вимог конкуренції, а за провідної ролі держави, яка силою примусу вимушена вилучати більші обсяги доходів для реалізації державних соціальних програм, у межах яких ресурси здебільшого використовуються з низькою ефективністю та у відриві від реальних потреб економічного розвитку. На відміну від постсоціалістичних країн, у провідних за соціально-економічним розвитком країнах ознаки високої соціалізації оплати праці поєднуються із вищою стійкістю економік до наслідків глобальної фінансово-економічної кризи.

6. За результатами нашого дослідження виявлено, що поліпшенню суспільної ефективності становлення інститутів регламентації оплати праці в Україні сприяло би включення до типових (рекомендованих) галузевих і регіональних тарифних угод та колективних договорів зобов'язань роботодавців підтримувати темпи зростання середньої заробітної плати не нижчі, ніж мінімально необхідні, виходячи з динаміки освітнього рівня працівників та вартості відтворення фізіологічної здатності до праці.

7. Пропонуємо повніше використовувати можливості участі урядових структур в укладанні галузевих тарифних угод, завдяки більш виваженій диференціації пріоритетів регулювання оплати праці.

а) Для видів економічної діяльності, де за пріоритет державного регулювання визначено підвищення рівня оплати праці:

- підвищення коефіцієнта зростання оплати праці першого розряду (найнижчої кваліфікації) порівняно із мінімальною заробітною платою;

- зростання діапазону рекомендованих і базових тарифних сіток як основу забезпечення необхідної віддачі на інвестиції у людський капітал.

б) Для видів економічної діяльності, де за пріоритет державного регулювання визначено наближення темпів зростання рівня оплати й продуктивності праці:

- поширення форм оплати праці, що передбачають зростання змінної частини оплати праці, розміри якої прив'язуються до показників результативності праці працівника, структурного підрозділу та підприємства загалом за обов'язкового дотримання соціальних норм і гарантій щодо забезпечення прав найманих працівників на гідну оплату праці та на захист від скорочення розмірів винагороди через відхилення від нормативних параметрів трудових процесів, що сталися не з їхньої провини;

- удосконалення механізмів розподілу відповідальності за результати діяльності підприємства між власниками і трудовим колективом на засадах такого принципу: більша участь найманих працівників у прибутках підприємства пов'язується із більшою часткою ризику скорочення трудових доходів у разі непередбачуваного погіршення основних господарських результатів підприємства; менша участь працівників у розподілі прибутків має пов'язуватись із наданням найманим працівникам гарантій щодо захисту їхніх трудових доходів від впливу непередбачуваних коливань цільових показників господарської діяльності підприємства.

Таким чином, державна економічна політика, заснована на розроблених нами теоретичних засадах, сприятиме поширенню нових форм узгодження суперечностей між роботодавцями та найманими працівниками: активного інвестування в накопичення людського капіталу замість економії на заробітній платі; раціоналізації процесів професійного навчання за рахунок ширшого залучення коштів роботодавців замість розбалансованої системи бюджетного і споживацького фінансування професійної підготовки; виваженої диференціації оплати праці замість надмірно формалізованих та позбавлених зв'язку з реальними витратами і результатами праці систем її оплати.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у колективних монографіях:

1. Поворознюк І. М. Оплата за працю і винагорода за працю: діалектика взаємозв'язку / І. М. Поворознюк // Ринкова трансформація економіки України: проблеми регулювання : [кол. монографія] / Науково-дослідний економічний інститут, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. – К. : [НДЕІ], 2005. – С. 162 - 166. (0,3 друк. арк.).

2. Поворознюк І. М. Інноваційні підходи до розвитку людського капіталу / І. М. Поворознюк // Економіка України: глобальні виклики і національні перспективи : [кол. монографія] / Науково-дослідний економічний інститут, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. – К. : [НДЕІ], 2009. – С. 435 - 438 (0,2 друк. арк.).

у наукових фахових виданнях:

3. Поворознюк І. М. Введення нових форм заробітної плати як один із напрямків інвестиційної політики держави / І. М. Поворознюк // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К., 2003. – С. 141 - 146. (0,4 друк. арк.).

4. Поворознюк І. М. Мінімальна заробітна плата як соціальна гарантія працівників і елемент системи оплати праці / І. М. Поворознюк // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К., 2003. – Вип. 12. (31). – С. 129 - 131. (0,23 друк. арк.).

5. Поворознюк І. М. Підвищення вартості робочої сили – запорука економічного зростання / І. М. Поворознюк // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К., 2004. – Вип. № 9. – С. 170 - 172. (0,3 друк. арк.).

6. Поворознюк І. М. Витрати підприємця на відтворення робочої сили та її структурні елементи / І. М. Поворознюк // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. – Вип. 195. Т. IV. – С. 889 - 896. (0,35 друк. арк.).

7. Поворознюк І. М. Сучасні тенденції в розумінні понять основної та додаткової заробітної плати / І. М. Поворознюк // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. – К. : КНЕУ, 2006. – Вип. 16. – С. 35 - 40. (0,3 друк. арк.).

8. Поворознюк І. М. Формування ефективної системи організації оплати праці в Україні / І. М. Поворознюк // Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії : зб. наук. праць. – Чернівці, 2008. – Вип. 1(10). Економічні науки. – С. 149 - 155. (0,3 друк. арк.).

9. Поворознюк І.М. Сучасні теоретичні підходи до змісту оплати праці та заробітної плати в трансформаційній економіці / І.М. Поворознюк // Економічний аналіз : зб. наукових праць. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського економічного університету «Економічна думка», 2012. – Вип.10. – Частина 1. – С.331 - 334. (0,64 друк.арк.).

10. Поворознюк І.М. Оплата праці в процесі трансформації постсоціалістичної економіки / І.М. Поворознюк // Україна : аспекти праці. – 2012. – № 3. – С.16 - 23. (1,3 друк. арк.).

в інших виданнях:

11. Поворознюк І. М. Організація оплати праці на приватних підприємствах / І. М. Поворознюк // Економіка України: сучасні проблеми капіталотворення та напрями інтеграції в світове господарство : зб. доп. Всеукр. науково-практ. конф., 21-22 груд. 2001 р., м. Умань. – Умань : УДПУ, 2002. – С. 54 - 56. (0, 1 друк. арк.).

12. Поворознюк І. М. Проблеми вдосконалення тарифної системи оплати праці в Україні / І. М. Поворознюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Динаміка наукових досліджень», 28 жовтня – 4 листопада 2002р., Дніпропетровськ – Донецьк – Харків. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2002. – Т. 24. Економіка. – С. 10 - 11. (0, 1 друк. арк.).

13. Поворознюк І. М. Контрактна форма оплати праці, як одна з найпоширеніших форм у світі / І. М. Поворознюк // Розвиток підприємницької діяльності на Україні: історія та сьогодення : тези доп. міжн. наукової конф., м. Тернопіль, 24 березня 2003 р. – Тернопіль, 2003. – С. 74. (0, 1 друк. арк.).

14. Поворознюк І. М. Сучасне поняття суті заробітної плати / І. М. Поворознюк // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Динаміка наукових досліджень «2004», Дніпропетровськ, 21-30 червня 2004 р. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – Т. 53. Економічна теорія. – С. 28 - 29. (0, 1 друк. арк.).

15. Поворознюк І. М. Посилення ролі людського капіталу в економічному зростанні заробітної плати / І. М. Поворознюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Дні науки «2005», м. Дніпропетровськ, 15-27 квітня 2005 р. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2005. – Т. 13. Державне регулювання економікою. – С. 49 - 50. (0, 1 друк. арк.).

16. Поворознюк І. М. Вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників в перехідній економіці / І. М. Поворознюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток економіки в трансформаційній період: глобальний та національний аспекти», 20 квітня 2005 р., м. Запоріжжя – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2005. – Т. II. – С. 49 - 51. (0, 1 друк. арк.).

17. Поворознюк І. М. Проблеми оплати праці в системі оподаткування в ринкових умовах господарювання / І. М. Поворознюк // Стан і проблеми трансформації фінансів та економіки регіонів у перехідний період : зб. наук. праць III Міжн. науково-практ. конф, 12 травня 2005 р., м. Хмельницький. – Чернівці : Букрек, 2005. – Ч. 2.– С. 338 - 341. (0, 2 друк. арк.).

18. Поворознюк І. М. Заборгованість по оплаті праці як негативний напрям розвитку економіки країни / І. М. Поворознюк // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні економічні перспективи в умовах сталого розвитку», м. Кіровоград, 14 грудня 2007 р. – Кіровоград : КІРол «Україна», 2007. – С.117 - 120. (0, 1 друк. арк.).

19. Поворознюк І. М. Проблеми індексації заробітної плати / І. М. Поворознюк // Економічний розвиток країни: проблеми, пріоритети, правові аспекти : зб. мат. Всеукр. науково-практ. конф., [м.Умань], 6-9 червня 2008 р. – Умань: СПД Жовтий, 2008. – С.113 - 115. (0,1 друк. арк.).

20. Поворознюк І. М. Формування конкурентоспроможної системи оплати праці в Україні / І. М. Поворознюк // Актуальні проблеми економіки : Всеукр. науково-

практ. інтернет-конф. молод. вчених, 17 листопада 2010 р., м.Умань. – Умань : ПП Жовтий, 2010. – С. 12 - 14. (0,12 друк. арк.).

21. Поворознюк І. М. Взаємозв'язок продуктивності праці та заробітної плати / І. М. Поворознюк // Сучасні проблеми реформування фінансової системи України : зб. матер. Міжн. науково-практ. інтернет-конф. студ., аспірантів та мол. вчених, м. Умань, 11 грудня 2009 р. – Умань : [Б. в.], 2009. – С. 188 - 190. (0,1 друк. арк.).

22. Поворознюк І. М. Компенсаційний пакет як мотиваційний чинник працівників підприємства / І. М. Поворознюк // Економічна теорія та практика : матер. Міжн. Інтернет-конф., м. Умань, 15 березня 2012 р. – Умань : ПП Жовтий О. О., 2012. – С. 169 - 170. (0,1 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Поворознюк І.М. Оплата праці в трансформаційній економіці постсоціалістичних країн. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки. – ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». – Київ, 2012.

Дисертацію присвячено визначенню закономірностей становлення відносин з приводу оплати праці у трансформаційній економіці постсоціалістичних країн та формуванню теоретичної бази розробки державної політики оплати праці у вітчизняній економіці.

Узагальнено теоретичні підходи щодо дослідження економічної природи заробітної плати й закономірностей установлення розмірів і структури оплати праці; визначено місце термінів «оплата праці» і «заробітна плата» в термінологічному апараті економічної науки; виявлені провідні тенденції оновлення структури оплати праці в економічно розвинутих країнах та специфіку прояву таких тенденцій у вітчизняній економіці.

Проведено оцінку здатності сформованих у вітчизняній економіці механізмів оплати праці забезпечувати відповідність динаміки рівня оплати праці вимогам нормального відтворення здатності до праці й підтримання конкурентоспроможності національної робочої сили. Удосконалено теоретичну базу державної економічної політики в галузі оплати праці та запропоновано заходи для підвищення ефективності державного регулювання оплати праці у вітчизняній економіці.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, структура оплати праці, вартість робочої сили, граничний продукт праці, індивідуалізація оплати праці.

АННОТАЦИЯ

Поворознюк И.Н. Оплата труда в трансформационной экономике постсоциалистических стран. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – экономическая теория и история экономической мысли. –

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана». – Киев, 2012.

Диссертация посвящена изучению закономерностей становления отношений оплаты труда в трансформационной экономике постсоциалистических стран и формированию теоретической базы разработки государственной политики оплаты труда в отечественной экономике.

Обобщены теоретические подходы к исследованию экономической природы заработной платы и закономерностей установления размеров и структуры оплаты труда. Теоретические основы выделения сфер применения терминов «заработная плата» и «оплата труда» усматриваем еще в работах представителей классического и марксистского направления экономической науки, из которых следует, что оценка положения наемных работников лишь по размерам реальной заработной платы не учитывает влияние таких факторов, как общественно необходимая (сложившаяся в обществе как нормальная) интенсивность труда и условия доступа работников к рабочим местам. Учет таких факторов обеспечит использование термина «уровень оплаты труда», который отражает меру вознаграждения, которая приходится на единицу трудовых усилий при определенной тяжести, сложности и интенсивности труда.

Обоснована ограниченность сферы применения положений неоклассической теории заработной платы, в силу ее неспособности отображать процессы индивидуализации определения уровня оплаты труда, пояснять изменения в структуре оплаты труда, которые становятся закономерными в условиях становления постиндустриальной экономики.

Предложено классифицировать затраты работодателя на оплату труда по двум признакам. По организационно-экономическому, когда элементы оплаты труда выделяются в зависимости от выбора показателей, к которым привязываются размеры соответствующего элемента. Те, размеры которые определяются в связи с параметрами и результатами трудового процесса, классифицированы как «зарплатные» элементы; те, размеры которые зависят от условий воспроизводства рабочей силы, классифицированы как «незарплатные».

По социально-экономическому признаку выделяются элементы оплаты труда, относящиеся к затратам предприятия и осуществляемые за счет прибыли. Доля последних рассматривается как характеристика размывания социального статуса наемного работника, приобретение этим статусом черт, связанных с получением доходов от собственности.

Выявлено значительное отставание темпов прироста реальной средней заработной платы в целом по экономике Украины и в отдельных видах экономической деятельности от таких, которые бы отвечали темпам прироста квалификационного уровня работников и повышения стоимости воспроизводства физиологической способности к труду. При этом, именно в тех видах экономической деятельности, которым свойственно наибольшее отставание темпов роста заработной платы от необходимых для обеспечения нормального ее функционирования, чаще, чем в других сферах экономики, наблюдается расширение масштабов сферы приложения труда, и темпы такого расширения выше средних по экономике.

Предложены пути более полного использования возможностей государственного участия в договорном регулировании оплаты труда, благодаря более обоснованной отраслевой дифференциации приоритетов государственного регулирования.

В том числе, предложено усовершенствовать стандарты договорного регулирования оплаты труда на предприятиях, путем законодательного закрепления обязательств работодателей поддерживать темпы роста оплаты труда на уровне, не ниже темпов увеличения квалификационного уровня персонала и повышения интенсивности трудовых процессов.

Также определены виды экономической деятельности, в которых длительный период занижения заработной платы, по сравнению со стоимостью рабочей силы, требует первоочередного повышения уровня оплаты труда. В таких видах экономической деятельности государственное регулирование оплаты труда может допускать опережение темпов роста заработной платы над темпами роста продуктивности. Для реализации приоритетов такого регулирования нами предложено использовать возможности участия государства в договорном регулировании зарплаты для повышения прироста заработной платы первого разряда над размерами законодательно установленной минимальной заработной платы; а также для увеличения диапазона базовых и типовых тарифных сеток как основы обеспечения необходимой отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Определены и такие виды экономической деятельности, в которых на среднесрочную перспективу приоритетом государственного регулирования должно стать приближение темпов роста заработной платы к темпам роста производительности труда. Для таких видов экономической деятельности предложено способствовать увеличению переменной части заработной платы (размеры которой зависят от индивидуальных результатов труда и показателей хозяйственной деятельности предприятия) и совершенствованию механизмов распределения ответственности за достижение плановых показателей между собственниками предприятия (администрацией) и наемными работниками на основе следующего принципа: большие масштабы участия наемных работников в распределении сверхплановой прибыли делают обоснованным большие колебания заработков в периоды неблагоприятных отклонений от плановых показателей доходов. Меньшие масштабы привлечения наемных работников к распределению дополнительной прибыли требуют более жестких гарантий сохранения их заработков в периоды неблагоприятных колебаний выручки и доходов предприятия.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, структура оплаты труда, стоимость рабочей силы, предельный продукт труда, индивидуализация оплаты труда.

ANNONATION

Povorozniuk I.M. Wages of labour in transformations economy of post-socialist countries. – Manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.01 - Economic Theory and History of Economic Thought. – SHEE «Vadym Hetman Kyiv National Economic University». – Kyiv, 2012.

The dissertation deals with the defining of the regularities of wages in economy of post-socialist countries and the formation of the theoretical basis of public policy of remuneration of labor in the national economy. Theoretical approaches to the study of the economic nature of wage, laws and establishment of the size and structure of payment for labor were summarized, the place of the terms «wages» and remuneration of labor in the terminology of economics were defined. The growth updating of wages in developed countries and specific manifestation such trends in the domestic economy are devoted. The assessment of capacity formed in the domestic economy mechanisms to ensure compliance with wage labor payment level requirements of normal reproduction ability to work and maintain the competitiveness of the national workforce were fulfilled. The theoretical framework of government economic policy on wages and proposed measures to improve state regulation of wages in the domestic economy were improved.

Key words: Wages, salaries, salary structure, the cost of labor, marginal product of labor, individualization of pay.