

АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ СОЦІОЛОГІЇ

На правах рукопису

ПАВЛОВСЬКА Олена Валентинівна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ ДОХОДІВ

/на прикладі роздрібної торгівлі/

Спеціальність 22.00.03 - Економічна соціологія  
і соціологія праці

А в т о р е ф е р а т

дисертації на здобуття вченого ступеня  
кандидата соціологічних наук

Київ - 1993

Дисертація в рукописом

Робота виконана в Інституті соціології АН України

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор  
ВОРОНА В.М.

Науковий консультант – кандидат економічних наук, доцент  
БІЛИК М.Д.

Офіційні опоненти:

1. Доктор економічних наук, професор САЄНКО Єрій Іванович
2. Кандидат соціологічних наук ЯКУБОВА Глія Марсумівна

Провідна організація – кафедра спеціальних соціологічних  
дисциплін Київського державного університету ім.Т.Г.  
Шевченка, м.Київ.

Захист відбудеться "70" грудня 1993 р. на засіданні спеціалізо-  
ваної вченої ради Д.01.08.01 по захисту дисертацій на здобуття  
вченого ступеня кандидата соціологічних наук при Інституті со-  
ціології АН України за адресою: 252001, м.Київ, вул.К.Лібкнех-  
та, 12.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту соціо-  
логії АН України.

Автореферат розісланий " 9 " листопада 1993 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради Д 01.08.01,  
кандидат філософських наук

І.Е.Бекешкіна

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00802809 (R)

## I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сучасна соціальна практика надзвичайно загострює проблему регулювання трудових доходів.

Тема соціально-економічного механізму регулювання трудових доходів була і є актуальною завжди, незалежно від суспільного ладу в країні та особливостей конкретно-історичної ситуації її розвитку.

Впровадження ринкових відносин передбачає істотне розширення соціально-економічної ролі і функцій трудових доходів, що включають не тільки поточні виплати, але й доходи від раніш зароблених, минулих трудових доходів, які вкладені у виробництво або пущені в інший оборот.

Кардинальні зміни соціально-економічних функцій трудових доходів передбачають докорінні зміни в механізмі їх регулювання, рішення нових проблем соціального захисту трудящих. А це, в свою чергу, потребує посилення соціальної орієнтації політики регулювання трудових доходів.

Соціально-економічний механізм регулювання трудових доходів відіграє вирішальну роль у здійсненні принципу матеріальної зацікавленості працівників у кінцевих результатах праці.

Оскільки кінцевою метою впровадження ринкових відносин є поліпшення добробуту трудящих, можна з впевненістю стверджувати, що перехід до ринкової економіки повинен передувати комплекс заходів соціального захисту, серед яких одне із перших місць займає забезпечення певного рівня трудових доходів. Поглиблення ж економічних перетворень також повинно мати чітку соціальну направленість.

Однак в теперішній час по суті відсутній надійний соціально-економічний механізм регулювання трудових доходів у всіх галузях господарства України, включаючи торгівлю.

Трудові доходи і в перспективі повинні бути основним джерелом задоволення матеріальних і культурних потреб населення. Тому питання теорії і практики регулювання трудових доходів відносяться до числа найважливіших в соціології праці, мають велике господарське і політичне значення.

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідженню теорії трудових доходів, принципів їх організації присвячені праці багатьох вітчизняних соціологів та економістів: С.Г.Струмліна,

А.Г.Аганбєяна, Т.І.Заславської, Р.А.Баткаєва, Є.І.Капустіна, Д.І.Кєрпухіна, Л.Є.Кунельського, В.Ф.Майєра, Н.С.Маслової, В.І.Пєнніотто, Н.М.Римашєвської, В.М.Сухарєвського, І.Я.Обломської, Д.І.Правдіна, С.І.Шкурко та інших.

Однак, ці праці стосуються, в основному, сфери матеріального виробництва і лише одного елементу трудових доходів - заробітної плати. До того ж, багато з цих досліджень названих авторів носять не стільки соціологічний, скільки конкретно-економічний характер.

В дослідженні такої складної соціально-економічної категорії як трудові доходи, особливо стосовно торгової галузі, і на сьогоднішній день є багато дискусійних, недостатньо розроблених питань. Особливо якщо врахувати, що система трудових доходів повинна бути докорінно вдосконалена відповідно до особливостей сучасного соціально-економічного розвитку торгової галузі України.

Для практичного вирішення проблем оптимізації трудових доходів необхідні глибокі теоретичні дослідження і рекомендації по їх реалізації стосовно до умов кожної галузі народного господарства, включаючи торгівлю.

Недостатньо досліджені, зокрема: соціологічні аспекти докорінного поліпшення тарифної системи; соціально-економічна ефективність різних форм розподілу колективного заробітку і оцінки трудового внеску з урахуванням думок членів колективу; соціально-економічна роль та функції дивідендів, процентів по акціях; оплати праці та інших видів трудових доходів в умовах застосування недержавних форм власності; можливості застосування зарубіжного досвіду при вирішенні проблем соціології праці в Україні.

Задача поліпшення соціально-економічних основ регулювання трудових доходів в торгівлі на сучасному етапі її розвитку полягає в тому, щоб сформувати таку їх структуру, яка б забезпечувала найбільш ефективний вплив трудових доходів як соціально-економічного стимулу на всі боки торговельної діяльності, і в першу чергу - на показники продуктивності та якості праці.

Основною метою дослідження є розкриття сутності трудового доходу і змісту соціально-економічного механізму його регулювання в умовах формування в Україні ринкових відносин.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

- з'ясувати соціально-економічні основи формування і

розвитку категорії "трудові доходи";

- розробити класифікацію трудових доходів та розкрити зміст соціально-економічного механізму їх регулювання в умовах ринкової економіки;

- розкрити роль трудових доходів в забезпеченні матеріальної зацікавленості працівників торгівлі в результатах праці;

- показати вплив трудових доходів на виробничу активність різних груп працівників торгівлі та їх подальшу соціальну диференціацію.

Теоретичною базою дослідження, його основними методологічними джерелами є праці вітчизняних суспільствознавців, соціологів і економістів, що займаються проблемами трудових доходів та заробітної плати, засобів забезпечення соціальної та трудової активності трудящих, діалектики взаємодії соціально-економічних можливостей та засобів забезпечення оптимального рівня трудових доходів. Дослідження спирається і на деякі праці зарубіжних вчених, що мають відношення до проблеми, яка розглядається.

Емпіричною базою роботи стали матеріали проведених автором у 1991-1992 роках соціологічних досліджень на підприємствах торгівлі України.

Предметом дослідження є соціально-економічний механізм регулювання трудових доходів, а також умови і фактори, що діють на цей процес прямо чи побічно.

Об'єктом дослідження виступили різні соціальні групи працівників торгових підприємств України, які стали також джерелом інформації по досліджуваній нами проблемі.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає передусім в з'ясуванні суті поняття "трудовий дохід" в умовах ринкової економіки, розкритті змісту соціально-економічного механізму регулювання трудових доходів, організаційних форм та методів його функціонування у сфері роздрібної торгівлі.

Основні положення наукової новизни дисертаційної роботи ґрунтуються на таких засадах:

- трудовим є дохід, одержаний працівником за результатами живої праці, а також доля від включення трудового доходу до процесу індивідуального або громадського відтворення;

- розроблена поелементна класифікація і структура трудових доходів;

- запропонована схема соціально-економічного механізму

регулювання трудових доходів;

- розкрита роль таких нових елементів трудових доходів, як дивіденди та інші доходи від власності в трудовій поведінці та соціальній диференціації працівників;

- показана доцільність стимулювання тих чи інших показників торгово-господарської діяльності різними формами трудових доходів;

- досліджений зарубіжний досвід з питань соціально-економічного регулювання трудових доходів;

- розроблені пропозиції щодо застосування уніфікованої тарифної сітки та поліпшення регулювання трудових доходів в умовах застосування недержавних форм власності;

- розроблені рекомендації щодо взаємодії трудових доходів і якості торгового обслуговування.

Практична значимість проведеного дослідження полягає в тому, що зроблені в роботі висновки і рекомендації можуть бути використані для підвищення соціально-економічної ефективності галузі без додаткових капіталовкладень, даючи швидку і суттєву віддачу у вигляді поліпшення показників господарської діяльності.

В дисертації використані дані соціологічного опитування більш ніж 2000 респондентів, презентуючих структуру працівників роздрібною торгівлі України, а також облікові дані торгових організацій, підприємств, об'єднань, дані бухгалтерської та статистичної звітності, дані Міністерства статистики України.

В ході дисертаційного дослідження застосовувались такі методи дослідження, як анкетне опитування, інтерв'ювання, експертне опитування, порівняльний та факторний аналіз, методи вибіркового статистичного дослідження, техніко-економічних розрахунків та інші.

Реалізація результатів дослідження та їх апробація. Розроблені автором пропозиції та рекомендації були використані ДНДІТГХом при виконанні таких науково-дослідних робіт:

"Основні напрямки перебудови економічного механізму стимулювання праці в роздрібній, оптовій торгівлі і громадському харчуванні" /№ держреєстрації 01900015245/;

Методичні рекомендації щодо організації оплати праці на підприємствах /в об'єднаннях/ торгівлі і громадського харчування, що здійснюють свою діяльність відповідно до Закону СРСР "Про підприємства в СРСР" /№ держреєстрації 01900015245/;

"Розробка і узгодження з Міністерством праці України схеми мінімально гарантованих окладів по основних професійно-кваліфікаційних групах працівників роздрібної, оптової торгівлі і громадського харчування" /№ держреєстрації 01930001372/;

"Розробка рекомендацій щодо визначення коштів на оплату праці і організації прямої відрядної оплати праці в підприємствах /об'єднаннях/ торгівлі" /№ держреєстрації 0193/001210/.

По темі дисертації опубліковано 8 друкованих робіт у вигляді брошур і статей у збірках інститутів, загальним обсягом більше 10 д.а.

Структура і об'єм роботи. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, що містять вісім параграфів, висновків і пропозицій та списку використаної літератури. Загальний обсяг дисертації 156 сторінок машинописного тексту. Список літератури складають 202 найменування.

## П. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Проведений в дисертаційній роботі аналіз показав, що сучасний стан економічного розвитку України характеризується істотним зрушенням пріоритетів в бік забезпечення обґрунтованих соціально-економічних методів регулювання трудових доходів. Змінюється саме поняття, економічна суть трудових доходів, істотно розширюються соціально-економічні межі їх практичного застосування на основі забезпечення принципів соціальної справедливості і з урахуванням кількості, якості і результатів праці кожного члена трудового колективу.

Застосування науково обґрунтованих соціально-економічних методів регулювання трудових доходів являється умовою дієвості господарського механізму в цілому, особливо в сучасних умовах переходу до ринкових відносин, роздержавлення і застосування різноманітних форм власності. Сучасна перевернута система розподілу і стимулювання у масових масштабах народжує зрівнялівку в розподілі, з одного боку, і нічим не обґрунтовані розбіжності в доходах працівників - з іншого.

З розвитком ринкових відносин і різноманітних форм власності все більше значення будуть набувати трудові доходи, отримані на основі різноманітних форм власності, в тому числі приватної,

акціонерної, колективної. Розміри цих доходів, як правило, цілком і повністю залежать від результативності господарювання відповідних суб'єктів власності і їх сума не повинна обмежуватись ані зверху, ані знизу.

В дисертації розроблена схема соціально-економічного механізму регулювання трудових доходів, а також приведена розроблена автором класифікація трудових доходів /схема I/. Аналізуються різні точки зору соціологів і економістів про соціально-економічну суть і функції трудових доходів, значущість різних елементів трудових доходів в умовах переходу до ринку. Автор доходить до висновку про практично повну відсутність на сьогодні взаємозв'язку трудових доходів з результативністю торгово-господарської діяльності. Формування коштів на оплату праці працівників здійснюється, по суті справи, за витратними принципами, від валових показників. Цей недолік посилюється діючими на підприємствах принципами розподілу, що далекі від розподілу за кількістю та якістю результатів праці і здійснюються скоріше по займаних посадах. Характерним недоліком таких методів розподілу є ранговий підхід до визначення окладів, премій, надбавок, доплат, далекий від принципів соціальної справедливості /чим вище ранг за посадою - тим вище розмір всіх вказаних елементів трудових доходів, незалежно від трудового вкладу, а другий раз - і всупереч йому/.

У зв'язку з систематичним підвищенням мінімальної заробітної плати і неадекватним цьому підвищенню зростанням розмірів трудових доходів більш кваліфікованих працівників систематично відбувається процес деформації тарифних співвідношень в оплаті працівників різної кваліфікації, різної складності і відповідальності за виконувані роботи. Цей процес посилюється політикою зрівнялівки в галузі стимулювання праці. Наслідком відмічених недоліків є трудова пасивність, утриманство працівників, недовіра систем оплати праці і заохочення працівників, що застосовуються. Ці недоліки посилюються окремими рішеннями, що приймаються по деяких галузях народного господарства про вимушене підвищення в результаті страйків заробітної плати окремих категорій працівників, серед яких склалася найбільша соціальна напруженість.

Крім того, перехід усіх галузей народного господарства, включаючи торгівлю, до ринкових відносин потребує кардинальних

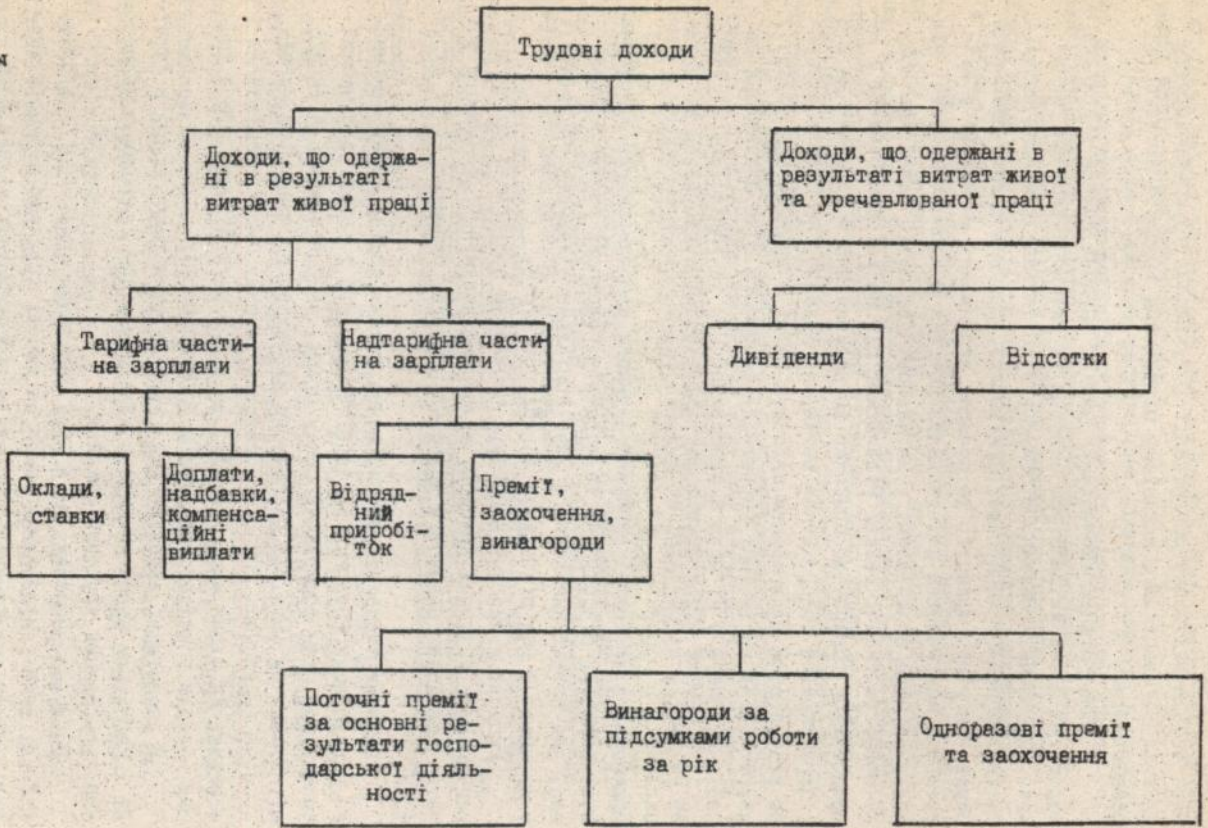


Схема I. Класифікація трудових доходів

змін методичних основ організації регулювання трудових доходів як бази мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників.

В сьогоднішніх економічних умовах трудові доходи і зокрема заробітна плата як найбільш значуща їх складова частина, не можуть забезпечити належного стимулу в поліпшенні кінцевих результатів торгово-господарської діяльності. Причини такого становища справ - в гіперінфляції, що досягла величезних розмірів: у відсутності можливостей задовольняти потреби працюючих на рівні відповідних норм споживання; у загальному дефіциті, багатократному /у сотні та тисячі разів/ підвищенні цін на всі продовольчі і непродовольчі товари, що призвело до надзвичайного удорожчення цін і багатократне подорожчення життя, як правило, не супроводжується відповідним підвищенням зарплати. Хоча й приймаються укази, декрети, закони та інші директивні документи щодо підвищення заробітної плати у зв'язку з зростанням цін та інфляцією, ці заходи на практиці важко здійснити, оскільки передбачається їх впровадження, в основному, за рахунок коштів госпрозрахункових підприємств, а ці кошти, особливо в умовах сьогоднішнього зростання всіх тарифів, відрахувань та податків, вартості послуг, вкрай малі для проведення заходів щодо соціального захисту трудящих, в тому числі і для підвищення заробітної плати.

Ринкові відносини вимагають посилення соціальної орієнтації регулювання трудових доходів, виявлення динаміки і тенденцій розвитку складових елементів трудових доходів, оптимізації їх структури.

Важливе значення для вирішення питань соціально-економічного регулювання трудових доходів працівників торгівлі в сучасних умовах має стан формування ринку праці, який проходить в Україні. Тільки за 1992 рік із галузей народного господарства України було вивільнено 203,5 тис.чоловік, в тому числі працівників торгівлі 24,5 тис.чол. /16,6%, що в 2-3 рази більше, ніж в інших галузях господарства /окрім промисловості/.

В дисертації детально аналізується стан ринку праці в Україні і робляться висновки щодо пов'язаних з цим процесом особливостей регулювання трудових доходів.

Робиться висновок, що в міру посилення конкуренції на ринку робочої сили і підвищення вимог до якості трудових ресурсів трудові доходи працівників торгівлі в підприємствах різних форм

власності будуть визначатись все в більшій мірі шляхом саморегуляції через ринок робочої сили.

Аналіз діючої системи регулювання трудових доходів в торгівлі дозволяє зробити наступні узагальнюючі висновки про типові, найбільш істотні недоліки, притаманні їй в теперішній час:

- практично повністю відсутня залежність системи стимулювання праці від трудомісткості реалізації товарів, показника прибутку /доходу/;

- не забезпечується підвищення якісних показників і, в першу чергу, продуктивності праці і якості торгового обслуговування, а також взаємозв'язок зростання заробітків з ростом продуктивності праці, внаслідок чого в останні роки темпи зростання заробітної плати торгових працівників значно випереджають темпи зростання продуктивності праці.

За результатами проведеного нами соціологічного опитування більш 72% працівників роздрібної торгівлі обстежених підприємств відмічають відсутність прямого зв'язку між розміром заробітної плати і результативністю праці, тільки 7% працівників вважають, що такий зв'язок існує, і 21% не можуть впевнено відповісти на це питання, що також, по суті справи, підтверджує, що або зв'язок між результативністю праці і розміром заробітної плати відсутній, або цей зв'язок дуже незначний.

Тільки 9% опитаних працівників вважають, що якщо вони будуть працювати більш продуктивно, то внаслідок цього їх заробітна плата зросте, а 48% вважають, що в зростанні продуктивності їх праці матеріально зацікавлені тільки керівники підприємства і структурного підрозділу.

Проведене емпіричне дослідження показало також, що:

- тарифна система в багатьох випадках не забезпечує переваг в оплаті праці працівників, що мають кращі кінцеві результати праці, принципи її побудови багато в чому застарілі;

- спостерігається невиправдане зближення окладів працівників різної кваліфікації і різних категорій, нераціональне співвідношення в оплаті праці робітників і спеціалістів;

- рівень тарифних ставок і окладів, що застосовуються, недостатньо забезпечує зростання продуктивності праці і поліпшення якості обслуговування;

- потребує принципових змін діючий порядок формування коштів на оплату праці.

З метою поглиблення дослідження соціальних проблем регулювання трудових доходів пошукувачем було здійснено анкетне опитування та інтерв'ювання більш як 2000 респондентів, що дозволило одержати інформацію безпосередньо від працівників торгівлі різних професійно-кваліфікаційних груп про мотиви і стимули трудової активності, про елементи трудових доходів, яким вони віддають перевагу, про дієвість форм розподілу колективного заробітку та з інших найважливіших питань регулювання трудових доходів.

В дисертації обґрунтований вибір найбільш оптимального варіанту організації опитування, оптимальної схеми формування вибіркової сукупності.

Основні вимоги, яким повинна була задовольняти виборка, складались, на думку пошукувача, в тому, щоб вибіркова сукупність була сформована найбільш простим з організаційно-економічної точки зору засобом та забезпечувала найбільш достовірні дані, тобто мінімально можливу помилку.

З цієї метою було передбачено побудову трьох-ступеневої виборки, яку схематично можна представити наступним:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| І с т у п і н ь | Генеральна сукупність – чисельність торгових працівників підприємств роздрібної торгівлі України. |
| П с т у п і н ь | Чисельність працівників торгового заду підприємств роздрібної торгівлі України.                   |
| Ш с т у п і н ь | Чисельність працівників торгового заду підприємств роздрібної торгівлі по регіонах України.       |

Вибір респондентів здійснювався за третім ступенем.

З усієї генеральної сукупності працівників роздрібної торгівлі України було взято за мету та здійснене соціологічне регулювання трудових доходів працівників торгового заду по регіонах України. Досліджувана група працівників включає продавців, контролерів, контролерів-касирів, завідуючих товарними секціями і відділами, а також завідуючих невеликих магазинів та їх заступників, які частину робочого часу стоять за прилавком або знаходяться у торговому залі.

З метою детальнішого обґрунтування вибірки області України було об'єднано в три групи:

1/ регіон південних областей, куди увійшли Республіка Крим та 3 області;

2/ регіон західних областей, куди включено 8 областей;

3/ регіон інших областей, куди увійшли 14 областей.

В дисертації обґрунтоване об'єднання областей України саме у зазначені 3 регіони.

В роботі здійснено розрахунки обґрунтування обсягу вибірки по кожному із зазначених регіонів /табл.І/. Розрахунки здійснено за умов, щоб гранична помилка не перевищувала 5% на основі вихідних даних по кожному з регіонів на основі формули:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}} \quad //I/$$

де  $n$  - обсяг вибірки;

$\Delta$  - величина граничної помилки, яка при розрахунках прийнята рівною 0,05 долей;

$N$  - обсяг генеральної сукупності.

Таблиця I

Обґрунтування вибірки соціологічного дослідження трудових доходів працівників торгівлі по регіонах України

Регіони	Кількість областей в регіоні	Загальна чисельність працівників, тис.чол.	Чисельність працівників торгового залу, тис.чол.	Кількість магазинів тис. од.	Інтервал відбору <sup>x</sup>	Обсяг вибірки за формулою /число анкет/
I	4	141,1	68,2	23,4	2,9	398
II	8	178,3	115,9	34,4	3,4	399
III	14	588,6	382,5	80,6	4,7	400
Всього	26	908,0	566,6	138,4		1197

<sup>I</sup> Паниotto В.И., Максименко В.С. Количественные методы в социологических исследованиях. - К.: Наукова думка, 1982. - С. 170.

<sup>x</sup> Інтервал вибірки по кожному регіону розраховувався як частка від ділення чисельності працівників торгового залу на число підприємств.

Таким чином, в цілому по трьох регіонах обсяг вибірки за розрахунком повинен був складати 1197 респондентів. Однак з урахуванням можливих відхилень /неповернення анкет, відбраковані анкети тощо/ вибірку було збільшено на 838 з тим, щоб в цілому вибірка складала 2035 анкет.

Після збору інформації прийшлося провадити ремонт вибірки і остаточний масив склав 2000 анкет, що цілком відповідає вимогам достовірності вибірки.

Відбір працівників торгового залу по кожному підприємству здійснювався шляхом розрахунку кроку вибірки як частки від ділення чисельності працівників торгового залу підприємства на кількість працівників, що підлягає відбору на цьому підприємстві. Зібрані в такому порядку дані узагальнювались та групувались за ознаками, що підлягали дослідженню.

Результати соціологічного анкетування дозволили виявити думку членів трудових колективів з різних питань регулювання трудових доходів і, в першу чергу, з тих, які не знаходять відображення в статистичній та бухгалтерській звітності, інших офіційних документах /табл. 2/.

Таблиця 2

Результати соціологічного опитування про види трудових доходів, яким віддають перевагу торгові працівники

Число опитаних - 359  
Число відповідей - 728

Віддають перевагу наведеним видам трудових доходів	Відсоток тих, що віддають перевагу даному виду доходу, %	
	до числа опитаних	до числа відповідей
Оклад	73,64	38,26
Доплати	20,61	10,01
Надбавки	15,04	7,42
Приробіток	32,03	15,80
Дивіденд	12,26	6,04
Відсоток	4,46	2,20
Доход власника	9,75	4,96

Анкетне опитування дозволило виявити тенденції і перспективи поліпшення регулювання трудових доходів.

Таким чином, більша частина опитаних віддають перевагу таким традиційним видам трудових доходів, як оклад, премія і приробіток. В той же час починають завойовувати популярність /більше 20% до числа опитаних або більше 13% до числа відповідей/ такі види трудових доходів, характерні для ринкових відносин, як дивіденди, відсотки, доход власника.

Крім загальних пріоритетів в видах трудових доходів, нами досліджувались такі види трудових доходів, які, на думку респондентів, доцільно розподіляти у бригадах /табл. 3/.

Таблиця 3

Результати соціологічного обстеження про види розподілу заробітку в бригадах, яким віддають перевагу торгові працівники

Число опитаних - 193  
Число відповідей - 404

Віддають перевагу розподілу заробітку в бригадах	Відсоток тих, що віддають перевагу даному виду розподілу заробітку в бригаді	
	до числа опитаних	до числа відповідей
- повністю		
оклад	26,42	30,54
премії	16,58	19,16
приробіток	33,68	38,92
надбавки, доплати	9,84	11,38
- частково		
оклад	-	-
премії	25,39	48,67
приробіток	12,95	23,81
надбавки, доплати	16,05	29,52
- виплачувати індивідуально		
оклад	13,47	19,70
премії	25,91	37,86
приробіток	9,33	13,63
надбавки, доплати	19,69	28,79

Із таблиці видно, що більша частина респондентів віддає перевагу тому, щоб такі види трудових доходів, як оклад і приробіток, розподілялись в колективі бригади повністю, а премії доплати, надбавки - частково.

Результати опитування про види оцінки трудового внеску, яким віддають перевагу торгові працівники, узагальнені в таблиці 4.

Таблиця 4  
Результати соціологічного опитування про види оцінки трудового вкладу, яким віддають перевагу торгові працівники

Число опитаних - 389  
Число відповідей - 709

Вважають доцільним покласти в основу оцінки трудового внеску	Відсоток тих, що віддають перевагу даному виду оцінки трудового вкладу.	
	до числа опитаних	до числа відповідей
Товарооборот	17,74	9,73
Доход	25,71	14,10
Прибуток	60,41	33,15
Продуктивність праці	43,96	24,12
Якість обслуговування	34,45	18,90
Інший показник	-	-

Таким чином, більша частина респондентів вважає, що їх трудовий внесок доцільно оцінювати показником прибутку /33,23% до числа відповідей/ або продуктивності праці /24,12% до числа відповідей/. На третьому місці за значущістю показник якості торгового обслуговування /18,9% до числа відповідей/.

Такий традиційний показник оцінки трудового внеску, як товарооборот, зайняв останнє місце в рангованому ряду пріоритетів по показнику оцінки трудового внеску.

Діючий механізм оплати праці торгових працівників, заснований на вартісних показниках, який не враховує зростання цін, часто призводить на практиці до свідомого недовикористання ними своїх потенційних фізичних та інтелектуальних здібностей, про що

свідчать результати дослідження, проведеного пошукувачем серед керівників торгових підприємств та їх структурних одиниць. На питання "Чи в повній мірі Ви реалізуєте свої потенційні можливості і здібності на роботі?", позитивні відповіді дали лише 18% респондентів, інші ж 82% опитаних відповіли на це питання негативно. Більшість опитаних /більше 90%/ позитивно відповіли на питання "Ви б могли працювати краще?". З них лише 3% працівників вважають, що це впливало б на розміри їх трудових доходів.

Регулювання трудових доходів багато в чому визначається раціональною організацією праці в колективі. Але біля 76% опитаних членів трудових колективів не задоволені станом організації праці в колективі і лише 24% задоволені. Істотно, що в таких умовах важко досягти оптимуму в регулюванні трудових доходів.

Що стосується перспектив підвищення кваліфікації і розвитку творчих можливостей членів трудових колективів, то тут картина така: біля 60% респондентів не задоволені наявними перспективами підвищення кваліфікації і лише близько 40% - задоволені. А саме перспективи підвищення кваліфікації є найважливішим фактором стимулювання якості і складності праці працівників.

Більше 70% респондентів не задоволені і не вважають об'єктивною сьогоднішню практику оцінки трудового внеску в бригадах. Тому пошук ефективних методів регулювання трудових доходів належить вести і в цьому напрямку.

Майже така ж картина щодо об'єктивності розподілу трудового заробітку в бригадах. Більше 70% респондентів не вважають задовільною об'єктивність розподілу трудового заробітку в бригадах і лише біля 30% цілком задоволені нею.

В дисертації також аналізуються результати емпіричного дослідження з питань: оцінки організації оплати праці в цілому; задоволеності спеціальністю, по якій працюють респонденти; відношенням до них членів трудового колективу і безпосереднього керівника; нових формах ведення господарства і стимулювання праці, що притаманні ринковій економіці /оренда, акціонерні товариства, розміри дивідендів /відсотків/, можливості переходу в приватну власність тощо/.

В цілому результати соціологічного обстеження дозволили зробити висновки щодо перспектив розвитку та пріоритетних тенденцій регулювання трудових доходів.

При вирішенні проблем поліпшення регулювання трудових дохо-

дів у роздрібній торгівлі доцільно використовувати позитивний досвід країн світу, які довгий час працюють у ринкових умовах. В дисертації детально аналізується цей досвід, який вже сьогодні може бути використаний в практиці роботи торгових підприємств України.

Анкетне опитування і інтерв'ю для забезпечення більшої вірогідності і надійності інформації були доповнені результатами експертного опитування економістів, товаровзнавців, бухгалтерів, плановиків та інших експертів-спеціалістів, які практично здійснюють регулювання трудових доходів торгових працівників в підприємствах роздрібної торгівлі.

Обґрунтування плану виборки здійснювалось на основі триступеневої моделі вибірки аналогічно обґрунтуванню вибірки щодо анкетного опитування, що описано вище. Загальний обсяг вибірки експертів за розрахунками складав 400 чоловік.

У дисертації подані узагальнені результати експертного опитування і здійснений детальний статистико-математичний аналіз результатів щодо вірогідності оцінок експертами параметрів про бажаний розмір підрядного приробітку з використанням показників моди, медіани, квартилей, децилей, коефіцієнтів диференціації тощо.

З метою усунення виявлених недоліків в регулюванні трудових доходів на основі результатів проведеного соціологічного дослідження в дисертації розроблені методичні рекомендації щодо організації трудових доходів на основі впровадження міжгалузевої тарифної сітки /УЕТС/, по якій рекомендується оплачувати працю всіх професійно-кваліфікаційних груп працівників від прибиральниці до керівника. Проаналізовані розбіжності рекомендованої УЕТС з запропонованою Мінпраці України для бюджетних установ.

В умовах переходу до ринкових відносин УЕТС, в основу якої покладено мінімально гарантовану зарплату для кожної професійно-кваліфікаційної групи працівників, є найбільш доцільною формою оцінки вартості робочої сили робітників, спеціалістів і службовців. В перспективі ж, в умовах дії ефективного ринку робочої сили, оптимальні пропорції в заробітній платі працівників торгівлі різної кваліфікації будуть встановлюватись в основному шляхом саморегуляції на основі попиту та пропозиції робочої сили.

Переорієнтація економіки України на ринковий шлях розвитку і роздержавлення власності потребує кардинальних змін в сфері

регулювання трудових доходів на підприємствах, що застосовують недержавні форми власності.

Результати виконаного дослідження показали, що істотно підвищити матеріальну зацікавленість торгових працівників в поліпшенні результатів праці можна лише на основі розвитку їх індивідуальної ініціативи, зацікавленості в кожному карбованці одержаного прибутку /доходу/. Тільки такий підхід дозволить відродити підприємництво та збільшити віддачу від вкладеної праці.

В дисертації на основі соціологічного обстеження досліджені особливості регулювання трудових доходів в умовах застосування недержавних форм власності і запропоновані для практичного впровадження рекомендації по даному питанню.

За результатами проведеного за участю автора обстеження в дисертації досліджене питання стимулювання ефективною взаємодією трудових доходів і якості торгового обслуговування.

Проблема вдосконалення регулювання трудових доходів складається в оцінці трудового внеску торгових працівників через підвищення якості обслуговування. Результати соціологічного опитування свідчать, що для вирішення цієї проблеми необхідно виходити із нормативних витрат праці торгових працівників на реалізацію товарів. Знаючи кількість покупок /чеків/ і норми часу на покупку в різних товарних відділах /секціях/ можна визначити обсяг реалізації товарів в нормо-годинах. При цьому обсяг реалізації товарів у нормо-годинах в розрахунку на одного працівника може характеризувати продуктивність праці, а в розрахунку на 100 відвідувачів - рівень якості обслуговування. Застосування зазначеного показника в різних торгових підприємствах і організаціях вперше дозволить співставити якість обслуговування на різних рівнях регіонального управління торгівлею.

У дисертації викладений розроблений автором з урахуванням результатів соціологічного опитування метод оптимізації чисельності продавців виходячи з числа покупок і із норм часу на один відпуск /чек/.

Впровадження у практику запропонованих автором дисертації методичних рекомендацій, соціально-економічних та організаційних заходів, сприятиме поліпшенню регулювання трудових доходів у галузі торгівлі.

Основні положення дисертації висвітлені в слідуючих публікаціях покупувача:

1. Методические рекомендации по изучению темы "Новые условия оплаты труда. Часть I. К., КИПК МТ СССР, 1989, 1,5 п.л., в соавторстве.
2. Методические рекомендации по определению экономической эффективности от внедрения некоторых организационно-технических мероприятий по подготовке к переходу на новые условия оплаты труда. К., КИПК МТ СССР, 1989, 0,6 п.л., в соавторстве.
3. Сборник задач по теме: "Образование и расходование фонда оплаты труда в торговых и других структурных единицах. К., КИПК МТ СССР, 1989, 0,3 п.л.
4. Образование и использование фонда оплаты труда в предприятиях /объединениях/ розничной торговли. К., КИПК МТ СССР, 0,5 п.л.
5. Методические рекомендации по изучению темы: "Социально-экономический механизм управления трудовыми доходами в розничной торговле". Часть I. Социально-экономические факторы роста трудовых доходов в розничной торговле /для школы менеджеров/. К., КИПК МТ СССР, 1991, 1,0 п.л.
6. Социально-экономические вопросы управления трудовыми доходами в торговле. К., Техника, Межвед. сб-к "Экономика торговли", 0,5 п.л.
7. Методические рекомендации по организации оплаты труда на предприятиях /в объединениях/ торговли и общественного питания, осуществляющих свою деятельность в соответствии с Законом СССР "О предприятиях в СССР". К., УкрНИИТОП, 1991, 10 п.л., в соавторстве.
8. Развитие арендных отношений в торговле. - К.: Техника, 1992, 13 п.л. Раздел "Проблемы формирования трудовых доходов и управления ими" 0,8 п.л., в соавторстве.

Підл. до друку 04.11.95 . Формат 60×84<sup>1/16</sup>.  
Папір друк. № 3 . Спосіб друку офсетний. Умовн. друк. арк. 1,16 .  
Умовн. фарбо-відб. 1,39 . Обл.-вид. арк. 1,0 .  
Тираж 100 . Зам. № 6313 . Безплатно.

---

Фірма «ВІПОЛ»  
252151, Київ, вул. Волинська, 60.



20

121-12

Бесплатно.

Ав 28.450