

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На правах рукопису

БЕНЬКО ІРИНА ДМИТРІВНА

**ПІДВИЩЕННЯ СТИМУЛЮЮЧИХ ФУНКЦІЙ  
ЗАРОВІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ  
ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.06.01. - Економіка підприємств  
і форми господарювання

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Здано до друку 25.04.96. Підписано 24.05.96.

Папір друкарський №1. Друк офсетний. 1,25 аркушів.

Тираж 100 прим. Зам. №65.

Віддруковано в СМП «Астон».

м. Тернопіль, вул. Гайова, 8

Львів - 1996

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Тернопільській Академії народного господарства та в Інституті регіональних досліджень Національної Академії Наук України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор  
С.І.ШКАРАБАН

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор  
М.А.КОЗОРІЗ

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, Ю.М.КРАСНОВ  
кандидат економічних наук, М.П.ГОРІН

Провідна установа: Ужгородський державний університет.

Захист дисертації відбудеться "1" квітня 1996 р. о \_\_\_\_\_ год.  
на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.04.10.01. по захисту  
дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних  
наук в Інституті регіональних досліджень Національної Академії Наук  
України за адресою: 290026, м.Львів, вул.Козельницька, 4.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту  
регіональних досліджень Національної Академії Наук України.

Автореферат розісланий " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 1996 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
кандидат економічних наук

**В.І.ЖОВТАНЕЦЬКИЙ**

## 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*1.1. Актуальність теми.* Аналіз кризової ситуації в економіці України свідчить, що найгостріше вона виявилася у сфері трудових стосунків у промисловості. За останні чотири роки в країні сформувалася досить чітка тенденція випередження темпів зростання цін над темпами зростання заробітної плати. Це призвело не тільки до знецінення праці у промисловості і зниження зацікавленості працівників у підвищенні результатів виробництва, але і до того, що заробітна плата не спроможна своєчасно виконувати свої основні функції.

Необхідність реформування заробітної плати в різних сферах народного господарства, привнесення її у відповідність із вимогами нової системи господарювання в принципі ні в кого не викликає сумніву. Однак у вирішенні такої проблеми поки що немає єдиного напрямку. Намалання уряду регулювати оплату праці на засадах запровадження системи тарифних угод поки що не дали позитивних результатів. Знеціненню праці та зниженню її стимулюючих засад до підвищення ефективності господарювання сприяють і такі негативні фактори як спад обсягів виробництва, скорочення чисельності працюючих, поява реального та схованого безробіття. Окре, в перехідний період в економіці відчувається вплив нових факторів на формування заробітної плати, що потребує спеціальних досліджень та вироблення заходів на підвищення ролі і функцій заробітної плати у задоволенні матеріальних та духовних потреб населення, забезпечення високого рівня ефективності господарювання.

Вирішення проблеми полягає не у механічному підвищенні заробітної плати, а у зміні трудових стосунків між роботодавцями і працівниками відповідно до вимог ринкової економіки, включаючи питання удосконалення організації і оплати праці. Вже на етапі переходу до ринкової економіки формуються процеси відтворення товарного характеру робочої сили, її вартості, яка у ринковому виразі набуває форми її ціни, що повинно знайти відображення у заробітній платі, перш за все, у її відтворювальній та стимулюючих функціях. Вже в умовах перехідної економіки змінюється не тільки зміст такої економічної категорії як заробітна плата, але її функції і завдання у формуванні національної економіки. Однак в практиці господарювання питання, що зв'язані з оплатою праці у промисловості не тільки не відповідають вимогам ринкової системи господарювання, але і реальній економічній ситуації.

За останні роки у вітчизняній економічній літературі з'явилися публікації, які висвітлюють проблеми заробітної плати, що виникли вже в умовах економічного реформування народного господарства України, зарубіжний досвід з питань організації заробітної плати в країнах з ринковою економікою. Проте сьогодні потрібне не тільки висвітлення окремих питань, зв'язаних з недоліками заробітної плати, а обґрунтування загальної концепції її підвищення в різних сферах народного господарства та вироблення механізмів її реалізації. Такі питання ще недостатньо вивчені та висвітлені в економічній літературі. Актуальність та необхідність їх вирішення у промисловості зумовили вибір теми дисертації, структуру і завдання досліджень.

*1.2. Мета і завдання дослідження.* Метою дисертаційної роботи є визначення та дослідження причин, які привели до знецінення праці в умовах перехідної економіки та обґрунтування напрямів підвищення стимулюючих функцій заробітної плати на вітчизняних промислових підприємствах.

У процесі дослідження вирішувалися такі завдання:

- аналітичний огляд сучасних мотиваційних теорій та оцінка можливості їх використання в умовах перехідної економіки України і зокрема на вітчизняних промислових підприємствах;
  - аналіз і оцінка ефективності використання коштів на заробітну плату у промисловості України;
  - виважені основних тенденцій, які сформувалися у сфері заробітної плати на промислових підприємствах в умовах перехідної економіки;
  - обґрунтування напрямів підвищення стимулюючих функцій заробітної плати у промисловості;
  - вироблення методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності заробітної плати промислових підприємств;
  - визначення форм і методів державного контролю за рівнем заробітної плати в умовах перехідної економіки;
  - вироблення пропозицій для удосконалення системи заробітної плати на промислових підприємствах.
- 1.3. Предмет, об'єкти і методологія дослідження.* Предметом дослідження є форми і методи заробітної плати, які використовуються у вітчизняній і зарубіжній практиці, фактори і умови, що впливають на рівень заробітної плати в умовах перехідної економіки.
- Об'єктом дослідження прийнято промислові підприємства України і зокрема, Тернопільської області.

Методологічну основу в проведенні досліджень складають сучасні теорії світової економіки з питань оплати праці, мотиваційні теорії

заохочення людини до високопродуктивної, ефективної праці. У процесі досліджень використовувалася статистична інформація про результати функціонування промисловості України за період 1990-1995 рр., звіти промислових підприємств про оплату праці.

В процесі дослідження використовувались методи групування, статистичного і систематичного аналізу, економіко-математичне моделювання процесів, зв'язаних з оплатою праці на промислових підприємствах.

*1.4. Наукова новизна результатів досліджень* полягає в обґрунтуванні наукової концепції підвищення стимулюючих функцій заробітної плати на промислових підприємствах в умовах перехідної економіки.

На захист виносяться такі нові положення і пропозиції, розроблені особисто автором:

1. У теоретичному аспекті уточнені сутність та спрямування вітворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. Відтворювальна функція заробітної плати зв'язана з оцінкою вартості робочої сили і спрямована на її відтворення. Стимулююча функція заробітної плати зв'язана з ефективністю господарювання і спрямована на підвищення ефективності виробництва. Автор вважає, що в умовах перехідної економіки ці функції недостатньо враховуються при формуванні політики заробітної плати в промисловості.

2. На основі аналізу результатів функціонування промисловості України за 1990-1995 рр. виявлені основні причини знецінення праці на промислових підприємствах, обґрунтовані напрями підвищення стимулюючої ролі заробітної плати на засадах встановлення функціональних залежностей між величиною заробітної плати і результатами виробництва, запровадження механізмів регулювання заробітної плати залежно від зміни макроекономічних факторів, що впливають на її рівень.

3. Запропоновано новий для вітчизняної економіки показник конкурентоспроможності заробітної плати та методи його розрахунку на різних рівнях народного господарства. Автор вважає, що досягнення конкурентоздатності заробітної плати дозволяє роботодавцям успішно вирішувати питання, зв'язані не тільки із збереженням найбільш висококваліфікованих спеціалістів, але і залучення таких з інших підприємств. Дослідження конкурентоспроможності по заробітній платі можна вважати об'єктивною характеристикою стабільного становища підприємства в ринковому середовищі.



4. Запропонована модель визначення встановлених зарплатної плати при зростанні цін на продукцію, яка знижує можливість зенціпного праці в умовах економічної нестабільності та високих темпів інфляції.

5. Обґрунтована необхідність забезпечення рівних прав у формуванні системи зарплатної плати основних суб'єктів економіки, зацікавлених в ефективному вирішенні проблеми: роботодавців, найманих працівників, профспілок. Запропоновано принципи угодження їх інтересів.

1.5. *Теоретичні і практичні цінності роботи.* Теоретичне значення результатів досліджень полягає у формуванні нових знань з питань організації зарплатної плати в умовах економічної невизначеності і нестабільності на етапі переходу від адміністративно-командної до ринкової системи господарювання. Розроблені в дисертації методологічні підходи та економіко-математичні моделі визначення величини зарплатної плати при зміні цін на продукцію та обсягів виробництва можуть бути використані на промислових підприємствах при розробленні стратегії в сфері оплати праці.

Практична цінність розробок полягає в тому, що вони можуть бути використані на підприємствах різних галузей народного господарства і для всіх форм власності.

Пропозиції щодо удосконалення системи державного контролю за своєчасною виплатою зарплатної плати та ролі профспілок в угодженні питань зв'язаних з організацією зарплатної плати можуть бути використані законодавчими та виконавчими органами влади.

1.6. *Вировадження результатів дослідження.* Викладені в дисертації результати досліджень були використані при здійсненні комплексного економічного аналізу результатів роботи промислових підприємств Тернопільської області, підготовки відповідних записок виконавчим органам влади.

1.7. *Апробація роботи.* Результати досліджень доповідалися на міжнародних і внутрішніх науково-практичних конференціях і семінарах. Зокрема на: Всеукраїнській науково-практичній конференції "Методологія бухгалтерського обліку в Україні" (Тернопіль-1993 р.); міжнародній науково-практичній конференції "Особливості оперативного економічного аналізу в системі маркетингової діяльності промислових підприємств" (Тернопіль-1995 р.), та інших.

1.8. *Публікації.* За результатами досліджень опубліковано 7 наукових праць, загальним обсягом 5,0 д.д., в тому числі 2,8 д.д. належить особисто автору.

1.9. *Структура роботи.* Дисертація складається із вступу, трьох основних розділів, висновків і списку літератури.

## 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. В економічній теорії управління трудовими процесами питання зв'язані із визначенням, плануванням, регулюванням зарплатної плати, встановленням її величини, принципів розподілу між окремими категоріями працюючих тощо, є визначальними. Однак, багато питань, зв'язаних із визначенням зарплатної плати, належать до таких, що потребують більш глибокого дослідження і обґрунтування. Навколо вирішення таких питань постійно ведуться дискусії та суперечки, що не тільки підтверджує складність проблеми, але і визначає наявність суперечностей між різними економічними суб'єктами та їх інтересами щодо визначення величини оплати праці.

В дисертації досліджуються проблеми зарплатної плати, які виникли в промисловості України на етапі переходу до ринкової економіки. Автор розглядає зарплатну плату як складну економічну категорію, яка носить багатогаспектний соціально-економічний характер і в теоретичному розумінні визначається як вартість або ціна робочої сили. При визначенні величини зарплатної плати на рівні промислових підприємств запропоновано виходити з позицій забезпечення її відтворювальних та стимулюючих функцій. Відтворювальна функція зарплатної плати розглядається як основна і первинна, що спрямована на відтворення робочої сили. Стимулююча функція зарплатної плати побудована на мотиваційних механізмах, що спонукають людину до високопродуктивної праці. В дисертації проаналізовані основні форми зарплатної плати, визначені їх роль і місце в забезпеченні відтворювальних і стимулюючих функцій.

2.2. На основі дослідження розвитку мотиваційних теорій, пов'язаних із визначенням поведінки людини в процесі виробництва, обґрунтовані стимулюючі функції зарплатної плати та особливості їх прояву в різних країнах світу.

Ретроспективний аналіз різних методів оплати праці показав, що визначення її величини ґрунтується на компромісних домовленостях між роботодавцями і найманими працівниками з врахуванням цін на робочу силу, які сформувались на внутрішніх та міжнародних ринках праці. Дослідження показали наявність залежностей між рівнями зарплатної плати, зайнятості та продуктивності праці. Автор звертає увагу на те, що в розвинутих країнах світу держава займає активну позицію в регулюванні зарплатної плати, використовуючи для цього не тільки економічні, але й адміністративні важелі впливу.

Орієнтація суверенної України на світову систему господарювання передбачає необхідність встановлення зарплатної плати працівників

національної економіки відповідно до вимог світового співтовариства і в першу чергу загальновідомої міжнародної організації праці (МОП). Разом з тим досвід показує, що ця проблема складна і потребує концентрованої зусиль теоретиків, які займаються дослідженнями трудових відносин на макрорівні і менеджерів підприємств, які розробляють політику оплати праці на рівні виробничо-господарських структур різних форм власності.

В дисертації проаналізовані основні розбіжності в формуванні трудових відносин в умовах адміністративно-командної і ринкової системи господарювання.

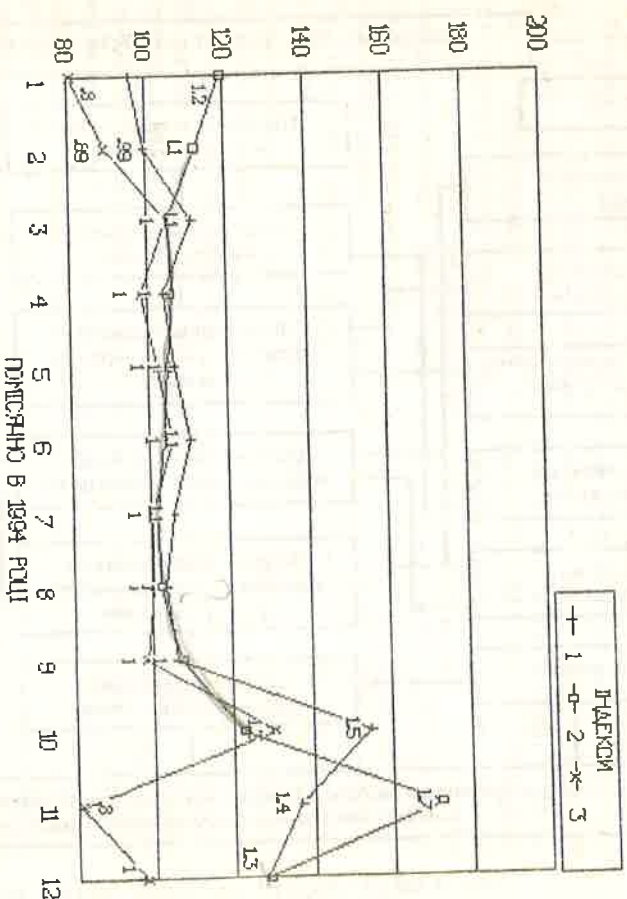
2.4. Аналіз основних соціально-економічних показників, що характеризують результати господарювання в Україні за 1990-1995 рр. показує, що за досліджуваний період відбулися суттєві зміни на макрорівні, які звичайно, вплинули і на стан оплати праці в промисловості. Заробітна плата в країні змінювалася настільки динамічно, що її досліджувати доцільно за більш короткі терміни. Зокрема, порівняльний аналіз індексів номінальної і реальної заробітної плати та індексів інфляції в помісячному вираженні до попереднього року свідчить, що продовж року спостерігалася чітка і постійна тенденція зростання індексу інфляції в помісячному вираженні до попереднього року. (Мал.1.). Найвищі темпи зростання спостерігалися в січні, листопаді та грудні. Номінальна заробітна плата в січні та лютому становила відповідно 96.3 % та 99.6 % до відповідного періоду попереднього року. В усі наступні місяці досліджуваного періоду спостерігалася підвищення номінальної заробітної плати до рівня 1993 р.. Індекси зростання реальної заробітної плати в цілому по країні були нижчими від темпів зростання номінальної заробітної плати та інфляції, що є фактором знецінення праці та зниження добробуту основної частини працюючого населення.

Дослідження показали, що найвищі темпи зниження реальної заробітної плати спостерігались в ті періоди, коли не було прийнято своєчасно заходів, що мали упереджувальний характер щодо зростання цін на споживчі товари. В промисловості України за досліджуваний період сформувалась чітка негативна тенденція випередження зростання цін на продукцію в порівнянні з темпами зростання заробітної плати, що привело до знецінення праці.

2.5. В умовах перехідної економіки розв'язання проблем, зв'язаних із забезпеченням престижності праці потрібно шукати у вирішенні глобальної проблеми підвищення ефективності господарювання в цілому. З цих позицій в дисертації запропонована методика комплексного аналізу затрат на оплату праці, виходячи із макро- і

мікроекономічної ситуації в країні (Мал 2). Результати аналізу автор пропонує використовувати для обґрунтування законодавства в сфері оплати праці, формування мотиваційних механізмів, спрощених зацікавити працівників у підвищенні ефективності виробництва.

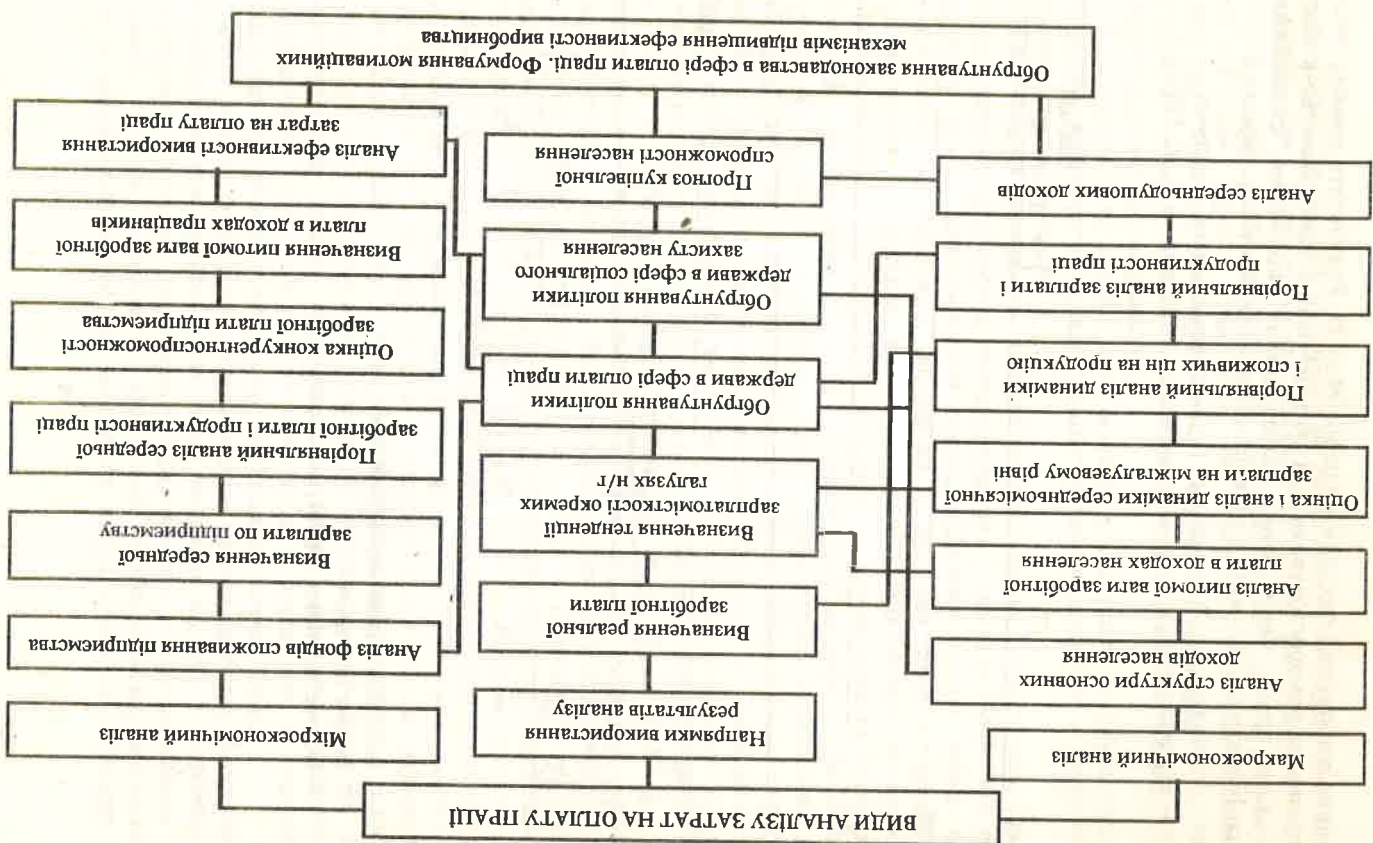
Малюнок 1. Динаміка індексів номінальної, реальної заробітної плати і індексу інфляції в 1994 році (в % до 1993 р.).



1. Індекс номінальної заробітної плати
2. Індекс інфляції
3. Індекс реальної заробітної плати



Мал. 2. ВИДИ АНАЛІЗУ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.



2.6. Аналіз динаміки середньомісячної заробітної плати, що припадає на одного працівного, здійснений за період 1990-1995 рр. на рівні промисловості України, Тернопільської області та її окремих промислових підприємств визначив значні розбіжності величини цього показника в часі та по галузях виробництва. З метою дослідження виявлених розбіжностей в дисертації розраховані відносні величини (коєфіцієнти) зростання показників середньомісячної заробітної плати по окремих галузях. При цьому рівень середньомісячної заробітної плати одного працівника по промисловості прийнято за одиницю.

Дослідження показали, що по відношенню до середнього рівня, що склався в промисловості, найвищі темпи зростання середньомісячної заробітної плати мали місце в 1991 році в електроенергетиці - 1,4, в т.ч. по Тернопільській області 1,2 рази. У 1992 році по Україні досліджувані галузі промисловості мали нижчий рівень, ніж в середньому по промисловості: машинобудування - 0,81; електроенергетика - 0,89; легка промисловість - 0,89; деревообробка - 0,91. По Тернопільській області відповідно: - машинобудування - 0,83; електроенергетика - 1,1; легка промисловість - 1,05; деревообробка - 0,93. 1994 рік характеризуєть процесом зниження середньомісячної заробітної плати одного працівного відносно середнього рівня його по промисловості в таких галузях, як легка промисловість, електроенергетика.

Дослідження показали, що в 1995 р., вперше після 1991 р., темпи збільшення номінальної заробітної плати перевищували темпи зростання цін. При цьому спостерігалось щомісячне зростання реальної заробітної плати на 2,1%, в той час, як у 1994 році вона знижувалася на 1,3% в місяць. Автор відзначає, що за цей період спостерігались випереджаючі темпи зростання таких показників як прибуток, фонди споживання, фонди оплати праці в порівнянні з темпами зростання цін. Таким чином, починаючи з другої половини 1994 р. в Україні започаткувалися позитивні процеси стабілізації економіки на макрорівні.

2.7. На рівні промислових підприємств продовжуються процеси скорочення обсягів виробництва. Широкого розповсюдження набула практика надання довготривалих безоплатних відпусток, затримка заробітної плати.

Аналіз питомих ваг заробітної плати в затратах виробництва показав, що на промислових підприємствах Тернопільської області (табл 1) вона досить висока. При цьому на кожному із досліджуваних підприємств за період 1990-1995 рр. відбувалися суттєві зміни в структурі затрат на оплату праці. Так, в АТ "Ватра" питома вага

затрат на заробітну плату за досліджуваний період знизилась більше ніж на 5 %, на фарфоровому заводі - на 4.8 %, в той час як на комбайновому заводі, заводі залізобетонних конструкцій, меблевій фабриці навпаки, спостерігались процеси підвищення питомої ваги заробітної плати в загальних затратах виробництва.

Таблиця 1. Питома вага заробітної плати в затратах виробництва на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 рр. (%)

Підприємства	1990	1991	1992	1993	1994	1995
АТ "Вагра"	26.11	28.98	19.36	37.13	26.60	21.83
Комбайновий завод	30.96	18.38	17.55	22.58	31.35	31.77
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	18.18	23.87	14.46	24.24	36.06	22.94
Меблева фабрика	23.42	29.89	24.94	26.76	38.21	33.48
Фарфоровий завод	36.56	33.54	26.72	34.75	40.27	31.72

В дисертації проаналізовані: структура заробітної плати, співвідношення її основної і додаткової частини, динаміка темпів зростання заробітної плати, продуктивності праці та прибутків підприємств.

2.8. Забезпечення стимулюючих функцій заробітної плати потребує вироблення нових підходів до визначення вартості робочої сили, формування ринків праці, вдосконалення юридичної бази з питань оплати праці, захисту прав людини. В дисертації обгрунтована необхідність розрахунку нового для вітчизняної практики показника конкурентоздатності заробітної плати, підвищення державного контролю за своєчасною виплатою заробітної плати та дотриманням чинного законодавства, розроблені моделі визначення величини фонду заробітної плати підприємств з врахуванням змін в макроекономічній ситуації.

Під конкурентоспроможністю заробітної плати розуміється її здатність відповідати пропозиціям ринків праці. У кількісному виразі конкурентоспроможність заробітної плати запропоновано визначати як коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати (Кзп), який визначається:

$$\text{Кзп} = \frac{ЗП_d}{ЗП_0} \geq 1; \quad (1)$$

де  $ЗП_d$  - величина заробітної плати конкурентоздатність, якої потрібно визначити;

$ЗП_0$  - величина заробітної плати, яка прийнята за базу для порівняння.

В дисертації обгрунтовані умови розрахунку конкурентоспроможності заробітної плати для різних ситуацій, зроблені розрахунки і оцінка конкурентоспроможності досліджуваних промислових підприємств Тернопільської області за 1990-1995 рр. по відношенню до рівня заробітної плати, що сформувався в промисловості України за відповідний період (табл. 2).

Таблиця 2. Коефіцієнти конкурентоспроможності заробітної плати промислових підприємств Тернопільської області за 1990 -1995 рр. відносно заробітної плати по промисловості України.

Підприємства	1990	1991	1992	1993	1994	1995
АТ "Вагра"	0.96	0.85	1.62	0.60	0.80	0.78
Комбайновий завод	0.91	0.83	1.43	0.50	0.62	0.50
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	0.84	1.00	1.95	1.44	1.18	1.35
Меблева фабрика	0.70	0.92	1.64	0.66	0.92	0.54
Фарфоровий завод	0.76	0.99	1.92	1.24	1.40	1.07

Результати розрахунків коефіцієнтів конкурентоспроможності заробітної плати автор пропонує використовувати при обгрунтуванні політики підприємств в сфері оплати праці. В сукупності з іншими показниками рівень конкурентоздатності заробітної плати визначатиме стабільність підприємства в ринковому середовищі.

2.10. Для державних підприємств запропоновано відновити функції державного контролю за ефективністю використання затрат виробництва, в тому числі і за затратами на оплату праці. В дисертації обгрунтована доцільність введення в практику господарювання нормативів затрат на роботу сили в ціні виробництва з врахуванням рівня продуктивності і ефективності праці. В умовах відсутності



важлив ринкової економіки, або їх неспроможністю вирішувати проблеми оплати праці у відповідності з попитом на робочу силу, відтворювальними та стимулюючими функціями заробітної плати, держава повинна взяти на себе процеси її регулювання.

З цих позицій в дисертації визначені першочергові завдання держави в реформуванні заробітної плати, до яких належить реалізація наступних заходів:

- наведення порядку та забезпечення відповідальності за своєчасну виплату заробітної плати;
  - вироблення заходів по зниженню заборгованості по зарплаті;
  - приведення величини мінімальної заробітної плати відповідно до вартості величини мінімального споживчого бюджету та забезпечення контролю за своєчасним перетягом її відповідно до зміни цін на споживчому ринку;
  - розроблення та запровадження в практику господарювання нормативів, які регулюють величину заробітної плати залежно від зростання цін на споживчому ринку, встановлюють раціональні пропорції між мінімальною, середньою та максимальною величиною заробітної плати, регламентують питому вагу затрат на заробітну плату в собівартості продукції або послуг;
  - забезпечення контролю за тим, щоб мінімум заробітної плати був основою для формування інших складових індивідуальної заробітної плати та дотримувався на підприємствах і установах всіх форм власності;
  - удосконалення законодавчої бази з питань оплати праці та підвищення відповідальності за її своєчасну виплату;
  - сприяння впровадженню нових форм організації оплати праці, які спроможні забезпечити зацікавленість працівників у підвищенні ефективності виробництва тощо.
- 2.11. Запропоновано розрахунковий метод визначення величини заробітної плати з врахуванням індексів зростання (або зниження) цін на продукцію підприємства, що дає можливість подолати негативні тенденції випередження темпів зростання цін над темпами зростання заробітної плати і знецінення праці. Питання заробітної плати автор рекомєндує тісно зв'язувати з умовами та організацією праці на підприємствах з тим, щоб забезпечувати вирішення таких завдань:
- матеріальне заохочення працівників для пошуку і реалізації резервів підвищення ефективності виробництва;
  - виключення можливостей отримання незароблених доходів, усунення випадків "зрівнялівки" у заробітній платі;

забезпечення прямої залежності величини заробітної плати від результатів роботи колективу, індивідуального внеску кожного працівника.

забезпечення раціональних співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп, враховуючи такі показники праці: складність роботи, умови праці, пріоритетні та інші окремих працівників на досягнення успіху у виробничо-господарській діяльності підприємств.

Інше важливе вище завдання спрямовані перш за все на підвищення стимулюючих функцій заробітної плати. У процесі поглиблення ринкових відносин в економіці власне стимулюючі функції заробітної плати спроможні забезпечити більш ефективні мотиваційні механізми, що спонукатимуть людину до творчої та інтенсивної праці, як основного джерела задоволення їх матеріальних і духовних потреб, можливості самовизначення як особистості в процесі виробництва. Тільки на засадах підвищення ефективності праці можна ставити завдання реальному підвищенню ефективності виробництва в цілому.



### 3. ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

3.1. Перехід від адміністративно-командної до ринкової економіки докорінно змінює систему трудових стосунків, що формуються між роботодавцями і найманими працівниками. У теоретичному аспекті такі стосунки базуються на визнанні робочої сили як товару, специфічними ознаками якого є вартість та відтворюваність. Вартість робочої сили у грошовому виразі набирає форми ціни, що має знаходити відображення у заробітній платі.

3.2. Проведений аналіз динаміки основних техніко-економічних показників, що характеризують результати роботи промисловості України, Тернопільської області, окремих підприємств за період 1990-1995 рр. показав, що за досліджуваній період сформувались негативні тенденції випередження темпів зростання інфляції в порівнянні з темпами зростання номінальної та реальної заробітної плати, забезпечуючи основні її функції в житті людини. Починаючи з другої половини 1994 р. в промисловості сформувались деякі ознаки стабілізації в динамічних процесах зниження реальної заробітної плати. Однак наявність таких явищ як скорочення обсягів виробництва промислової продукції, затримка заробітної плати, приховане безробіття, неповна зайнятість працюючого населення та стимулюючих негативно впливати на зниження відтворювальних та стимулюючих функцій заробітної плати в умовах перехідної економіки.

3.3. Одним з важливих показників, який характеризує економічний стан будь-якого підприємства в ринковій системі господарювання є його конкурентоспроможність по заробітній платі. Під конкурентоспроможністю заробітної плати запропоновано розуміти її здатність відповідати пропозиціям ринків праці. В умовах перехідної економіки рівень конкурентоспроможності заробітної плати запропоновано визначати на засадах порівняння середньомісячної заробітної плати, що припадає на одного працюючого за певний період часу. За базу порівняння в залежності від вирішуваних проблем може бути прийнято рівень цього показника, який сформувався в галузі, на міжгалузевому, регіональному, державному рівнях або на рівні різних країн світу.

3.4. Вирішення проблем у сфері заробітної плати, що виникли в Україні в процесі економічного реформування, потребують вироблення виваженої, довгострокової стратегії уряду, спрямованої на забезпечення основних функцій заробітної плати. Обґрунтована необхідність визначити в основі такої політики державний та недержавний сектори економіки. Сумісно державного сектору

пропонується відновити функції державного контролю за ефективністю використання затрат на заробітну плату, ввести в практику господарювання нормативи, що визначають раціональність використання матеріальних ресурсів.

Політику держави стосовно заробітної плати недержавного сектора економіки запропоновано будувати на засадах прямого і непрямого економічного регулювання, включаючи державний контроль за доприманням чинного законодавства з питань оплати праці.

3.5. Запропоновані економіко-математичні моделі визначення величини заробітної плати з врахуванням динаміки цін на продукцію і обсяги виробництва.

3.6. Для контролю за затратами, які використовуються на оплату праці, запропоновано запровадити в практику господарювання нормативи затрат на робочу силу в ціні виробництва. Це дозволить нівелювати процеси знецінення праці в умовах економічної нестабільності.

3.7. Розроблені в дисертації методичні підходи спрямовані на підвищення стимулюючих функцій заробітної плати пройшли практичну апробацію на промислових підприємствах Тернопільської області та підтвердили доцільність їх використання.

#### 4. ОСНОВНІ РОБОТИ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ

- 4.1. Беняко І.Д. Соціально-економічні проблеми оплати праці в умовах перехідної економіки // Препр. наук. докл. ІРД НАН України, Львів, 1996-45 с.
- 4.2. Беняко І., Кузішина О. Удосконалення бухгалтерського обліку // В зб. Практичний вклад науки в перебудову. - Тернопіль: Тернопільське обласне Правління Вsesоюзного економічного товариства, 1990-с.131-133.
- 4.3. Беняко І., Насічник В., Мостовий В. Статистичне вивчення впливу факторів на рівень ефективності виробництва // В зб. Методологія бухгалтерського обліку в Україні - МОУ Тернопільський інститут народного господарства, Тернопіль, -1993. -с.87-90.
- 4.4. Беняко І. Вплив заробітної плати на процес інфляції. // В зб. наук.праць ТАНГ, Тернопіль, -1995-с.10-11.
- 4.5. Беняко І. Аналіз гнучкості праці. // В зб. наук.праць ТАНГ, Тернопіль, -1995-с.47-49.
- 4.6. Аналіз і оцінка конкурентоспроможності підприємств в умовах переходу до ринкових форм господарювання. Методичні рекомендації -Львів, ІРД НАН України, 1995-2.0 д.д. (у співавторстві).
- 4.7. Формування стратегії розвитку підприємницьких об'єктів в промисловості. Методичні рекомендації: ІРД НАН України, Львів, 1995-2.0 д.д. (у співавторстві).

#### АННОТАЦІЯ

Беняко І.Д. "Повышение стимулирующих функций заработной платы в условиях переходной экономики Украины". Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.06.01. - Экономика предприятий и формы хозяйствования. Тернопольская академия народного хозяйства.

На основани обобщения современных теорий оплаты труда обоснована концепция заработной платы в условиях переходной экономики, предложены модели определения величины заработной платы с учетом изменения цен на продукцию и объемов производства, дана методика расчета показателя конкурентоспособности заработной платы.

#### SUMMARY

Вансо І.Д. The increasing of the stimulating functions of wage in conditions of change - over economy of Ukraine.

Dissertation on receiving the scientific degree of the master of science in economy on the following speciality 08.06.01 enterprises economy and forms of economy. The Ternopil Academy of National Economy, the institute of the Regional investigations of the National Academy of Sciences of Ukraine, Lviv, 1996.

On the basis of summarizing recent theories of the wage paid is based a conception of a wage in conditions of change - over economy and are proposed the models that determine the size of a wage taking into consideration a change of price on produce and the volume of production and are given a methodical system of a payment transactions of an index of competitiveness of a wage.

Ключові слова: фонд оплати праці, фонд споживання, конкурентоспроможність, регулювання, заробітна плата.