

Міністерство освіти України  
Тернопільська академія народного господарства  
Національна Академія Наук України  
Інститут регіональних досліджень

На правах рукопису

**БЕНЬКО ІРИНА ДМИТРІВНА**

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

Спеціальність 08.06.01. - Економіка підприємств і  
форми господарювання

Науковий керівник: доктор економічних  
наук, професор **Шкарабан Степан Іванович**

Науковий консультант: доктор економічних  
наук, професор **Козоріз Марія Андріївна**

Дисертація на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Тернопіль - 1996

## ЗМІСТ.

<b>ВСТУП</b>	<b>3.</b>
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретико-методичні основи організації заробітної плати на промислових підприємствах.</b>	
1.1. Заробітна плата як соціально-економічна категорія та предмет дослідження.	10.
1.2. Сучасні мотиваційні теорії та їх роль у формуванні оплати праці (зарубіжний досвід).	22.
1.3. Проблеми організації заробітної плати в умовах перехідної економіки України.	37.
<b>РОЗДІЛ 2. Аналіз і оцінка ефективності використання коштів на оплату праці працівників промислових підприємств в умовах перехідної економіки.</b>	
2.1. Мета і методика обліку та аналізу коштів на оплату праці.	55.
2.2. Порівняльний аналіз заробітної плати і результатів виробництва в промисловості України за 1990-1995 рр.	67.
2.3. Обґрунтування напрямів підвищення стимулюючих функцій заробітної плати в промисловості.	95.
<b>РОЗДІЛ 3. Методи підвищення стимулюючих функцій заробітної плати в умовах перехідної економіки.</b>	
3.1. Визначення конкурентноздатності заробітної плати в умовах перехідної економіки.	106.
3.2. Форми і методи державного контролю за рівнем заробітної плати.	117.
3.3. Напрями удосконалення заробітної плати на промислових підприємствах в умовах переходу до ринку.	131.
<b>ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.</b>	<b>148.</b>
<b>СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.</b>	<b>156.</b>

## ВСТУП

### **Актуальність дослідження.**

Аналіз кризової ситуації в економіці України свідчить, що найгостріше вона виявилась 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 сьогодні виконувати свої основні функції.

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 грошовому виразі набирає 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 і 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, що сформувалась в процесі переходу від адміністративно-командної економіки до ринкової.

Недоліки заробітної плати, що властиві для соціалістичної економіки, такі як "зрівнялівка", відірваність від реальних результатів господарювання, спрямованість на задоволення

колективних, а не індивідуальних інтересів, сприяли тому, що в Україні, як і в інших країнах СНД, мали місце низький рівень оплати праці та низька продуктивність праці.

В умовах перехідної економіки недоліки в системі оплати праці не тільки залишилися, але виявилися у нових спотворених формах, загостривши процеси знецінення праці.

Необхідність реформування заробітної плати в різних сферах народного господарства, приведення її до відповідності з вимогами нової системи господарювання в принципі ні в кого не викликає сумніву. Однак у вирішенні такої проблеми поки що немає єдиного підходу. Намагання уряду регулювати оплату праці на засадах запровадження системи тарифних угод 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 прихованого безробіття. Отже, 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.

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 літера-

турі. Актуальність та необхідність їх вирішення у промисловості зумовили вибір теми дисертації, структуру і завдання досліджень.

### **Мета і завдання дослідження.**

Метою дисертаційної роботи є визначення та дослідження причин, які призвели 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;

- визначення 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.

### **Предмет, об'єкт 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 за вказаний період, вітчизняні та зарубіжні наукові публікації з питань оплати праці на промислових підприємствах. В процесі дослідження використовувались методи групування, статистичного і систематичного аналізу, економіко-математичне моделювання процесів, зв'язаних з оплатою праці на промислових підприємствах.

**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 відтворювальної 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 стиму-

лючої 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. Досягнення конкурентоспроможності по заробітній платі можна вважати об'єктивною характеристикою стабільного становища підприємства в ринковому середовищі.

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

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

### **Теоретична і практична цінність роботи.**

Теоретичне значення результатів досліджень полягає у формуванні нових знань з питань організації заробітної 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 заробітної плати при зміні цін на про-

дукцію 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 заробітної плати та ролі профспілок в узгодженні питань зв'язаних з організацією заробітної плати можуть бути використані законодавчими та виконавчими органами влади.

#### **Впровадження результатів дослідження.**

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

#### **Апробація роботи.**

Результати досліджень доповідались на міжнародних і внутрідержавних науково-практичних конференціях і семінарах. Зокрема: "Практичний вклад науки в перебудову" (Тернопіль-1990 р.); "Основні напрямки розвитку народного господарства в період переходу до ринкової економіки" (Тернопіль-1991 р.); "Організація бухгалтерського обліку, аналізу і контролю в умовах переходу до ринкової економіки" (Тернопіль-1993 р.); "Методологія бухгалтерського обліку в Україні" (Тернопіль-1993 р.); "Особливості оперативного економічного аналізу в системі маркетингової діяльності промислових підприємств" (Тернопіль-1995 р.).

#### **Публікації.**

За результатами досліджень опубліковано 7 наукових праць, загальним обсягом 5.0 д.а., в тому числі 2.8 д.а. належить особисто автору.



**Обсяг і структура роботи.**

Дисертація складається із вступу, трьох основних розділів, висновків і списку літератури.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.**

### **1.1. Заробітна плата як соціально-економічна категорія та предмет дослідження.**

В економічній теорії, питання зв'язані із визначенням, плануванням, регулюванням і управлінням заробітною платою, встановленням її величини, принципів розподілу між окремими категоріями працюючих тощо, є визначальними. У практиці господарювання різних країн світу використовуються різноманітні методологічні підходи щодо визначення принципів організації оплати праці на промислових підприємствах. Однак багато питань, зв'язаних із визначенням заробітної плати, і досі належать до таких, що потребують більш глибокого дослідження і висвітлення в економічній літературі. Проблема полягає в тому, що сама категорія заробітної плати є складною і багатоаспектною, носить соціально-економічний характер і в теоретичному розумінні визначається як вартість або ціна такого специфічного товару як робоча сила. Вартість робочої сили визначається затратами праці, суспільно необхідними для її відтворення, тобто вартістю визначеної кількості матеріальних і духовних засобів, необхідних для відтворення робочої сили. До останніх належать продукти харчування, одяг, житло, безпека життя а також ресурси для утримання сім'ї, дітей, отримання освіти, послуг для збереження здоров'я тощо.

Отже, первинною і основною функцією заробітної плати є відтворення робочої сили.

Не менш важливою функцією заробітної плати є мотиваційна, побудована на задоволенні потреб людини за рахунок винагороди за витрачену працю, вироблену продукцію або надані послуги.

Обидві ці функції не тільки тісно зв'язані між собою, але і є основними у формуванні заробітної плати в будь-якій країні світу. Для більшості населення заробітна плата є основним джерелом доходів всієї сім'ї. Тому визначення величини заробітної плати, що виплачується за використану працю, цікавить досить велику частину населення землі. При цьому є різні вимоги як з боку роботодавців, так і носіїв робочої сили, тобто найманих працівників. Пошук такої величини заробітної плати, яка б влаштовувала як роботодавців, так і найманих працівників є постійно в центрі уваги як одних так і других. Навколо вирішення таких питань постійно ведуться дискусії, що не лише підтверджує складність проблеми, але і визначає наявність суперечностей між різними економічними суб'єктами та їх інтересами у визначенні величини оплати праці.

Слід відзначити, що заробітна плата як ціна робочої сили носить історичний і моральний характер і залежить від розвитку продуктивних сил, наявності певних традицій щодо оплати праці в різних країнах світу, соціальної спрямованості економічних формацій, солідарності найманих працівників, їх організованості та здатності відстоювати свої права. Тому є суттєві розбіжності в оплаті праці в різних країнах світу. Разом з тим є певні тенденції, які характеризують розвинутість країн з позицій оплати праці. Так в США заробітна плата є вищою, ніж в Європі, а в Європі вища, ніж в Азії. Відомо, що адміністративно-командна система господарювання використовувала політику формування низької заробітної плати, компенсуючи до деякої міри її недоліки наданням безоплатних соціальних послуг: освіта, охорона здоров'я, житло, відпочинок. Однак такі послуги отримували не всі і не в повному обсязі. Отже, відбувалися процеси централізованого перерозподілу заробітної плати всіх працівників на користь лише певної їх частини. При цьому значна частка осідала в бюрократ-

тичних структурах і задовільняла потреби чиновників.

Однією із головних тенденцій щодо оплати праці є її зростання в розвинутих країнах світу, що викликане дією таких факторів:

- зростання витрат на підготовку спеціалістів, ріст рівня кваліфікації працівників і їх потреб на відтворення робочої сили;
- зростання рівня життя в розвинутих країнах, що вимагає певного рівня задоволення потреб працівників;
- посилення соціального захисту найманих працівників з боку держави, прийняття законів про оплату праці і охорону прав людини;
- посилення солідарності працівників різних галузей економіки в відстоюванні власних прав на оплату праці;
- зміна поглядів роботодавців на роль і можливості людини в забезпеченні високих результатів виробництва.

Власне останній фактор покладено в основу практично всіх сучасних теорій щодо визначення принципів управління людськими ресурсами.

Предметом даних досліджень є форми і методи оплати праці на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, включаючи заробітну плату, системи стимулювання та заохочення до праці і особливості їх використання в умовах перехідної економіки України. Оскільки в зарубіжній і вітчизняній теорії і практиці використовуються різні терміни щодо визначення заробітної плати, які не завжди ідентичні з змістом, є необхідність уточнити суть основних з них. Зокрема, в економічній теорії стосовно заробітної плати прийнято визначати такі її категорії як ставка заробітної плати, номінальна заробітна плата, реальна заробітна плата, середня заробітна плата, фонд заробітної плати тощо. Кожна з цих категорій виконує певні функції в загальній теорії управління оплатою праці і має пряме відношення до формування оплати праці на промислових підприємствах.

Більшість економістів промислово розвинутих країн розглядає за-

робітну плату або ставку заробітної плати як ціну, що виплачується за використання праці [24; 45; 47; 49; 60; 69; 71; 72; 73].

На практиці заробітна плата може мати форму премій, гонорарів, комісійних винагород для працівників найрізноманітніших професій, але в економічній літературі термін "заробітна плата" використовується для позначення ставки заробітної плати за одиницю часу.

Прийнято розрізняти грошову (номінальну) і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата - це сума грошей, отриманих за одиницю часу (годину, день, тиждень). Реальна заробітна плата - це кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату. Іншими словами, реальна заробітна плата - це купівельна спроможність номінальної заробітної плати. Отже, реальна заробітна плата залежить від номінальної заробітної плати і цін на товари і послуги. Тому в економічній теорії дослідження заробітної плати повинні тісно пов'язуватися з аналізом цін на інші ресурси.

У сучасних теоріях, зв'язаних із моделюванням величини заробітної плати, вихідну позицію займає така її категорія як мінімальна заробітна плата.

Під мінімальною заробітною платою розуміють величину, що її має отримати кожен працівник і, яка гарантується законодавством держави, незалежно від місця праці (мається на увазі форма власності підприємств).

У цивілізованих країнах світу рівень мінімальної заробітної плати встановлюється і регулюється державою. Найбільш типовою формою визначення мінімальної заробітної плати є погодинна, тобто за годину роботи. Мінімальна величина заробітної плати є величиною змінною, що залежить від зростання індексу цін. На основі встановлення мінімальної величини заробітної плати будується вся система оплати праці.

11.12 Політика підприємства щодо оплати праці ґрунтується на чинному

законодавстві держави, власних можливостях і спрямована на формування такої системи оплати праці, яка б задовольняла працівників, заохочувала їх до роботи і забезпечувала прибутковість функціонування підприємств.

На промислових підприємствах використовуються дві основні форми заробітної плати: погодинна і відрядна. Погодинна заробітна плата - оплата вартості та ціни робочої сили за її функціонування протягом певного робочого часу. Для визначення рівня оплати робочої сили з'ясовують погодинну ставку заробітної плати, яку називають ціною праці [31]:

**Др. с.**

**Цп** = ----- ; (1.1)

**Ст. р. д.**

де Ц п. - ціна праці;

Д р. с. - денна вартість робочої сили;

С т. р. д. - середня тривалість робочого дня.

Визначення погодинної оплати праці має принципове значення для аналізу і оцінки ситуації, що формується в сфері оплати праці при скороченні робочого дня, робочого тижня. Останнє є досить поширеним явищем для держав, економіка яких перебуває в кризовому стані і характеризується скороченням обсягів виробництва, чисельності працюючих, зростанням безробіття. Вирішення складних соціальних проблем у сфері зайнятості в таких умовах забезпечується головним чином за рахунок скорочення робочого часу і зниження погодинної заробітної плати, що призводить до зниження заробітної плати нижче від вартості робочої сили.

Відрядна заробітна плата - це оплата вартості і ціни товару робоча сила залежно від розмірів виробітку за одиницю часу.

Відрядна форма заробітної плати в більшій мірі ніж погодинна

стимулює працівників у підвищенні інтенсивності праці. Кожна із зазначених форм заробітної плати має як позитивні, так і негативні риси, тому в практиці господарювання використовуються різні доповнення (премії, винагороди), які найбільше здатні заохочувати працівників у вирішенні тих завдань, які є найважливішими для кожного конкретного підприємства.

У сучасній економіці використовуються такі системи заробітної плати: тарифні, преміальні, колективні. Кожна з них має найбільш ефективну сферу застосування. Так, тарифна система заробітної плати має широке розповсюдження не тільки у промисловості України, але і в інших сферах народного господарства. Тому насамперед підлягає ретельному дослідженню. В основі такої системи закладені принципи, що визначають величину заробітної плати залежно від складності виконаної роботи, умов праці, кваліфікації працівника, привабливості праці тощо. Складовими тарифної системи заробітної плати є тарифні розряди та тарифні ставки.

Преміальні системи заробітної плати (відрядно-преміальні, погодинно-преміальні) пов'язують тарифні ставки з нормами затрат праці за одиницю часу, або трудомісткістю виробів та стимулюють працівників за підвищення якості та інтенсивності праці.

Застосування колективної оплати праці на вітчизняних підприємствах набуло широкого розповсюдження на рівні бригад, підрядних бригад, госпрозрахункових бригад, наскрізних бригад і таке інше. Слід відзначити, що і в країнах із ринковою системою господарювання колективні форми оплати праці мають досить широке застосування.

До колективних форм оплати праці належить участь працівників у прибутках підприємств. У межах адміністративно-командної системи господарювання така форма оплати праці знайома нам як "тринадцята"

заробітна плата. В умовах переходу до ринку все більшого розповсюдження набуває система преміювання по акціях (у формі цінних паперів). При цьому використовуються різні форми організації преміювання, винагороди за працю.

Щодо результатів господарювання заробітну плату працівників промислових підприємств прийнято розподіляти на основну і додаткову.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також різними доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством.

Додаткова оплата праці залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а також надбавок і доплат, які не передбачені законодавством, або перевищують розміри, встановлені чинним законодавством.

Диференціація заробітної плати на основну та додаткову дає можливість керівництву підприємств більш гнучко пристосовуватись до змін у виробничо-господарській діяльності, заохочуючи працівників до вирішення нових, важливих проблем, стимулюючи за їх розв'язання. Зіставлення основної і додаткової заробітної плати в загальній величині заробітку є важливою характеристикою стимулюючих функцій заробітної плати. Досвід показує, що основна заробітна плата в таких країнах як США, Японія становить 75-80 %. Таке співвідношення не є величиною сталою і може мати значні відхилення як в різних проміжках часу, так і в галузевому аспекті.

Важливою характеристикою, що визначає стан оплати праці на різних підприємствах і в галузях промисловості, є середня заробітна плата одного працівника, до якої належать всі види оплати і стимулювання праці за певний період часу. У вітчизняній практиці прийнято



визначати середню величину оплати праці одного працівника за місяць, квартал, рік.

Досвід світової економіки свідчить, що існують суттєві розбіжності у фактичній величині середньої заробітної плати не тільки в різних країнах, але і в межах однієї країни. Тому аналіз середньої величини заробітної плати працівників доцільно здійснювати за певний проміжок часу з метою визначення основних тенденцій у змінах цієї величини в межах одного підприємства, в межах групи споріднених за технологічними ознаками підприємств, а також на міжгалузевому та державному рівнях. Порівняння темпів зростання (або спаду) середньої величини заробітної плати з показниками, що характеризують результати виробництва, дає можливість не тільки виявити зв'язки між ними, але і оцінити ефективність використаної системи оплати праці.

Одним із важливих показників, тісно зв'язаних із формуванням заробітної плати на промислових підприємствах слід вважати фонд заробітної плати (ФЗП).

На рівні держави ФЗП є частиною національного доходу, яка розподіляється серед працюючого населення в формі заробітної плати. На рівні промислових підприємств ФЗП є розрахунковою величиною, яку визначає сума основної та додаткової заробітної плати, фонд тарифної оплати, оплату відпусток, премії та інші винагороди та оплати, передбачені чинним законодавством та установчими документами підприємств.

У дослідженні ФЗП можна виділити два основні напрями:

- визначення структури ФЗП та питомої ваги основної заробітної плати в загальній величині затрат виробництва на оплату праці;

- визначення питомої ваги ФЗП у загальних затратах виробництва.

Зіставлення виявлених співвідношень за певний період часу в ме-

жах одного підприємства дає можливість виявити певні тенденції в змінах цього показника та прийняти рішення щодо удосконалення системи оплати праці.

Аналогічні дослідження доцільно здійснювати на галузевому та міжгалузевому рівнях. Це дасть можливість визначити зарплатоміскість різних промислових виробничих процесів.

Величина заробітної плати є складником такого показника як фонд споживання (ФС). ФС розраховується на рівні держави в цілому і на рівні будь-якої господарсько-виробничої структури. На рівні підприємства ФС визначається як сума основної і додаткової заробітної плати, яка відноситься на собівартість продукції і частини прибутку, яка використовується на стимулювання працівників за підвищення результатів виробничо-господарської діяльності. Отже, дослідження ФС на промислових підприємствах за певний період часу дає можливість більш чітко виявити стимулюючі функції заробітної плати та обґрунтувати рішення щодо її удосконалення.

У ринковій системі господарювання заробітна плата працівників промислових підприємств залежить не тільки від результатів їх праці, а насамперед є похідною від попиту і пропозицій на робочу силу, які склались на певний період часу в конкретних галузях промисловості.

Отже, дослідження заробітної плати на промислових підприємствах потрібно здійснювати в комплексі з визначенням таких показників як рівень зайнятості населення, рівень безробіття.

Попит на працю, як і рівень її оплати, передусім залежить від її продуктивності. Чим вища продуктивність праці, тим більший попит на неї. А за даної сукупної пропозиції праці чим більший попит, тим вищий середній рівень реальної заробітної плати. Продуктивність праці залежить від багатьох чинників, до яких насамперед належить

фондоозброєність праці робітників. Важливу роль у підвищенні продуктивності праці мають також природні багатства, рівень технологічного прогресу, якість праці (здоров'я, освіта, виробничий досвід працівників). Важливими чинниками забезпечення високої продуктивності праці є: ефективність і гнучкість системи управління; діловий, соціальний і політичний клімат, що стимулює виробництво і продуктивність праці; обсяг внутрішнього ринку, що може забезпечити підприємствам можливість реалізації продукції.

Між реальною погодинною заробітною платою і випуском продукції за одиницю часу існує взаємозв'язок. Зважаючи на те, що реальний дохід і фактичний обсяг виробництва - це дві сторони одного суспільно-економічного процесу, то реальний дохід (загальний заробіток) на одного працівника може зростати приблизно такими ж темпами, як і обсяг виробництва на одного робітника. Випуск фактичного обсягу виробництва за годину означає розподіл більшого реального доходу на кожную відпрацьовану годину. З точки зору ефективності виробництва доцільно, щоб темпи зростання продуктивності праці дещо випереджували темпи зростання заробітної плати.

Дослідженню проблеми, зв'язаної із визначенням заробітної плати, як засобу існування більшої частини населення, оцінки її достатності для забезпечення її відтворювальних функцій, її ролі в удосконаленні виробничих процесів і суспільства в цілому присвячено багато наукових праць зарубіжних і вітчизняних економістів. В економічній теорії відомі різні наукові підходи до визначення ролі заробітної плати в житті суспільства і кожної людини зокрема, кожна з яких вносить певний вклад в розв'язання проблем, зв'язаних із формуванням системи оплати праці на конкретному етапі розвитку суспільства. При цьому питання зв'язані із визначенням заробітної плати, впливом її на поведінку людини під час роботи є предметом досліджень

не тільки економістів, але і психологів, соціологів, медиків. Адже результати соціально-психологічних досліджень лежать в основі сучасних теорій формування системи заробітної плати цивілізованих країн світу. Науково обгрунтовані системи оплати праці дають можливість не тільки запобігати загостренню соціальних конфліктів між роботодавцями і найманими працівниками, але і заохочують останніх до високопродуктивної праці.

Важливою проблемою, навколо якої постійно ведуться дискусії і, яка пов'язана із визначенням величини заробітної плати, є встановлення зв'язків та закономірностей між мінімальною заробітною платою, рівнем достатку населення, безробіття тощо. Такі питання є важливими для України, яка тільки починає будувати підвалини цивілізованих ринкових відносин. Однак вони виходять далеко за межі поданих досліджень.

В поданій роботі досліджуються питання, зв'язані з формуванням заробітної плати на рівні промислових підприємств в умовах перехідної економіки України.

Слід відзначити, що роль і функції заробітної плати в умовах соціалістичної системи господарювання мають суттєві відмінності від цивілізованих країн світу. Перехід від однієї системи господарювання до іншої - процес складний і довготривалий, що перш за все потребує трансформації трудових стосунків відповідно до вимог ринкової економіки.

Важливим завданням перехідної економіки слід вважати вироблення і втілення в практику господарювання нових прогресивних стимулів до праці, які здатні подолати кризові явища в економіці України та забезпечити її розвиток.

Розроблення таких стимулів потребує вивчення та узагальнення зарубіжних теорій стосовно оплати праці та оцінки можливостей їх ви-

користання в умовах перехідної економіки України.

Оцінка діючих на вітчизняних промислових підприємствах систем оплати праці свідчить про причини, що призвели до її знецінення в умовах переходу від адміністративно-командної до ринкової системи господарювання.

Аналіз і оцінку діючих у вітчизняній економіці систем оплати праці доцільно здійснювати в комплексі з дослідженням факторів, які впливають на розвиток промисловості, поведінку людини в процесі виробництва. До таких факторів належать передусім макроекономічні та мікроекономічні.

Макроекономічні фактори зумовлені політикою держави стосовно розвитку промисловості, чинним законодавством України з питань оплати і охорони праці, забезпечення її престижності, політикою держави в сфері оподаткування заробітної плати, прибутків підприємств, тенденціями розвитку економіки в цілому.

Мікроекономічні фактори зумовлені принципами організації заробітної плати на рівні промислових підприємств, включаючи форми оплати і організації заробітної плати, стимулювання праці, визначення залежностей між величиною оплати праці і результатами виробництва, участю працівників підприємств у розподілі прибутків, тощо.

Визначення взаємозв'язків макроекономічних і мікроекономічних факторів та вивчення стану ринків праці залежно від їх зміни дасть можливість обґрунтувати перспективні напрями удосконалення заробітної плати, підвищення її стимулюючих функцій, спрямованих на розвиток промисловості та підвищення ефективності господарювання.

*на мистецтві ст. 11, 12*

1.2. Сучасні мотиваційні теорії та їх роль у формуванні оплати праці (зарубіжний досвід).

3.) Зарубіжний зарубіжний досвід організації та оплати праці.

У світовій практиці господарювання питання оплати праці тісно переплітаються із загальною системою виробничих відносин і перш за все, відносинами власності на засоби виробництва та робочу силу. Визначення коштів на оплату праці в сучасних країнах є важливим критерієм у вирішенні важливих проблем національної економіки на макрорівні, зокрема, таких як:

- формування балансів між грошовою і товарною масою на споживчому ринку;
- визначення оптимальних пропорцій розподілу новоствореної на підприємствах вартості на дві частини: споживання і нагромадження;
- визначення необхідних умов для відтворення індивідуальної робочої сили;
- визначення механізмів стимулювання росту виробництва, підвищення ефективності господарювання.

Разом з тим не слід забувати, що заробітна плата є основним джерелом доходів більшості населення, і практично відіграє важливу роль у житті кожної людини. Тому в цивілізованих країнах світу проблеми, зв'язані із визначенням заробітної плати, виходять далеко за межі компетентності та інтересів окремих роботодавців, найманих працівників і вважаються предметом досліджень національної економіки на макрорівні. І все ж на рівні окремих фірм і компаній розробляються власні концепції і стратегії стосовно оплати праці, які базуються на загальноприйнятих в країні принципах, положеннях по оплаті праці, законах та законодавчих актах, встановлених владними структурами тощо.

Слід відзначити, що питання, зв'язані з оплатою праці на

підприємствах, країн з ринковою економікою пройшли довгий шлях розвитку і удосконалення. Сучасні теоретичні підходи до визначення коштів на оплату праці базуються на мотиваційних теоріях, що визначають поведінку людини в процесі виробництва, психологічних, фізіологічних, духовних можливостях і потребах людини. Саме людина, її потреби і можливості лежать в основі при визначенні питань, зв'язаних з оплатою праці. Заробітна плата, безсумнівно, є важливим економічним важелем спонукання людини до праці. Однак поряд із заробітною платою кожна система господарювання використовує власні важелі впливу на поведінку людини, - її зацікавленість до праці, підвищенні її ефективності.

Теоретично можна виділити три основні підходи у формуванні важелів впливу на поведінку людини, які мають суттєві відмінності в практиці господарювання [47].

Перший - це жорстка ієрархічна система господарювання, в якій функціонує потужний арсенал важелів тиску на поведінку людини зверху, спонукання її до праці на основі контролю, розподілу матеріальних благ та підпорядкованості вищим щабелям влади.

Другий підхід формується на засадах використання культурного і духовного надбання нації і формування суспільної норми поведінки, ритуалів, що змушують людину підпорядковуватися встановленим канонам і поводити себе відповідно до них.

Третій підхід сформований розвитком ринкової економіки як мережі рівноправних відносин по горизонталі, оснований на купівлі і продажу продукції і послуг, на відносинах власності, на рівновазі інтересів покупця і продавця, виробника і споживача.

Кожний з підходів не має реального втілення в системах господарювання в чистому вигляді, а лише у взаємозв'язку між собою, і тільки коли перевага окремого з них дає можливість визначати характер впливу

на мотиваційну поведінку людини. Зокрема, добре відома в Україні адміністративно-командна система господарювання мала чітку ієрархічну підпорядкованість вищим щаблям влади, повнота влади яких практично нічим не обмежувалась. Одночасно ця система в значній мірі використовувала певну ідеологію, підпорядковуючи культуру і поведінку партійним органам влади, причому інтереси партії ставилися на перший план. Ринок і важелі ринкової економіки обмежувалися тільки сферою торгівлі предметами широкого вжитку. Показники ефективності виробництва в цій системі господарювання ніколи не займали домінуючого становища при виборі шляхів розвитку виробничих інтересів. Відповідно і заробітна плата працівників промислових підприємств і інших ланок народного господарства як один із економічних важелів впливу на поведінку людини формувалась не на економічній основі, а на засадах ідеології партійно-державного апарату. Загальновідомими фактами в світовій системі господарювання є те, що в межах адміністративно-командної системи господарювання використовувався низький рівень оплати праці, зрівнялівка в оплаті праці різних категорій працюючих та їх результатів праці. Тому соціалістичні країни за рівнем продуктивності праці значно відставали від розвинутих держав світу.

Типовим представником використання другого підходу в формуванні мотиваційних важелів впливу на поведінку людини в процесі виробництва слід вважати Японію. У цій країні саме культурні особливості суспільних відносин, повага до старших людей, висока якість праці, повага до власника підприємства і приватної власності взагалі зайняли чільне місце в формуванні принципів оплати праці.

Заробітна плата працівників фірм і корпорацій в Японії формувалася залежно від стажу, посади, ставлення до праці і фірми. Поряд із заробітною платою в цій країні використовувався цілий комплекс ва-



желів і методів впливу на поведінку людини з метою залучення і спрямування її енергії та здібностей на досягнення високих результатів виробництва. Тому створювалися туртки якості, на яких будь-яка людина могла запропонувати свої ідеї для вирішення виробничих проблем. Результати господарювання підприємств і фірм Японії широко відомі в світі. У багатьох напрямках НТП ця країна займає провідне місце в світовій економіці.

Однак не слід забувати, що заробітна плата є похідною від загальної системи виробничих відносин, що формуються в країні на конкретному етапі розвитку її національної економіки. Розглядаючи під таким кутом зору систему оплати, що сформувалась в Японії після другої світової війни, слід звернути увагу на такі особливості:

- перше, Японія розвивалася як відносно замкнена країна, яка мало спілкувалася з іншими країнами світу. Зокрема, в країні не використовувалась робоча сила з інших країн. Японські фахівці рідко виїжджали за межі держави. Отже, формувалась внутрішній макроклімат на національних та духовних цінностях;

- друге, вихід японської продукції на світовий простір сприяв розширенню зовнішньоекономічних зв'язків, виїзду значної частини японського населення в інші країни, притоку іноземної робочої сили в країну. Це значно послабило існуючу в країні систему стимулів і мотивацій до праці. Молодь, ознайомившись із системою оплати праці в Західній Європі, США не погоджується чекати десятиріччя, щоб прийшла черга підвищення заробітної плати. За останні роки процеси незадоволення оплатою праці в цій країні набули суттєвого значення, що спонукає державу і роботодавців в тому числі шукати нові стимули заохочення до праці, які б адекватно відбивали інтереси працівників і роботодавців, спонукали їх до високопродуктивної праці, досягнення високих результатів праці, забезпечення конкурентоздатності продукції

та утримання панівних позицій на міжнародних ринкових просторах.

У країнах Західної Європи, США домінуючі позиції в формуванні мотиваційних механізмів впливу на поведінку людини в процесі виробництва займають важелі ринкової економіки. Разом з тим ринкові відносини формуються на правовій основі, що дозволяє регулювати стосунки власників, співвласників і найманих працівників, згладжувати протиріччя між ними і спрямовувати їх на досягнення високих результатів господарювання. Відомо, що США найбільше використовували в своїй системі господарювання висококваліфіковану робочу силу практично з усіх країн світу, користуючись тим, що роботодавці створювали вигідніші умови праці, надаючи вищу заробітну плату, створюючи можливості для професійного самовизначення вчених, спеціалістів високої кваліфікації, суспільного визнання їх успіхів у праці [49, 58].

Отже, історичний досвід функціонування різних систем господарювання довів, що ринкова економіка, яка спирається на високу культуру відносин між економічними суб'єктами, і юридичні закони, які регулюють ці відносини, є більш ефективна, ніж адміністративно-командна система господарювання, побудована на безконтрольному підпорядкуванню адміністративно-партійному апаратові та одержавленні суспільної власності на ресурси і засоби виробництва.

Аналіз принципів побудови оплати праці в розвинутих країнах світу свідчить, що в їх основу покладені сучасні теорії мотиваційної поведінки людини в процесі виробництва. Сучасні концепції побудовані на дослідженнях відомих вчених таких як: А. Маслоу [106], Ф. Герцберг [105], Д. Макклеранд [72], Т. Шульц [108], яких прийнято вважати засновниками формування змістовної теорії мотивації, що ґрунтується на ідентифікації тих внутрішніх спонукань (потреб), які змушують людину діяти певним чином. За останні роки широкого визнання і розповсюд-

ження набули також процесуальні теорії мотивації, які спираються на те, як поводить себе людина з врахуванням сприйняття і пізнання дійсності. До них належить теорія очікування, теорія справедливості і модель мотивації Портера-Лоуера [47]. Теорії мотивації побудовані на вивченні психології людини, її збуджуючих механізмів до праці. На базі мотиваційних теорій формуються системи оплати і стимулювання праці.

Стосовно економічної ситуації в Україні, що виникла в процесі ринкової трансформації адміністративно-командної системи господарювання, зацікавляє ієрархія потреб за Маслоу [106], згідно з якою основу поведінки людини формують первинні і вторинні потреби. Первинні потреби визначають фізіологічні вимоги людини: їжа, одяг, безпека життя, праця і захищеність.

Вторинні потреби характеризують соціальні вимоги людини, її самовизначення і повагу в суспільстві.

За теорією Маслоу потреби формуються в ієрархічному порядку. У кожний конкретний момент часу людина прагнучим до задоволення тієї потреби, яка для неї найбільш бажана. Однак основу руху в досягненні певного рівня задоволення потреб становлять первинні потреби. Перш ніж потреби вторинного характеру будуть впливати на поведінку людини, повинні бути забезпечені первинні потреби, тобто людина повинна бути забезпечена їжею, житлом, мати безпечне оточення і місце праці. Оскільки з розвитком людини як особистості розширюються і її потенційні можливості, потреби в самовизначенні ніколи не можуть бути повністю задоволені. Тому процес мотивації поведінки людини через потреби можна вважати нескінченним.

Дослідження процесів задоволення потреб людини, її мотиваційної поведінки у виробничому середовищі, проведені західними спеціалістами, показали, що немає чіткої залежності між послідовністю задово-

лення потреб. Зокрема, досвід підкреслює, що людина і на першому щаблі задоволення первинних потреб починає шукати шляхи для задоволення потреб вищого порядку. Це залежить від багатьох факторів, в тому числі і від психологічних та чисто емоційного настрою людини. Тому мотиваційну поведінку людини не завжди можна передбачити і запрогнозувати лише на засадах визначення задоволення їх потреб. Крім того, потреби людини можуть змінюватися під впливом багатьох факторів, що також ускладнює дослідження взаємозв'язків між рівнем задоволення потреб людини та її зацікавленістю у високопродуктивній і ефективній праці. Однак дослідження рівня задоволення потреб людини має практичне значення для обґрунтування державної політики з питань заробітної плати. Для цього необхідно визначити ступінь задоволення потреб основних прошарків населення, порівняти рівень їх оплати праці у різних напрямках, включаючи галузевий, міжгалузевий, кваліфікаційний та проаналізувати взаємозв'язки між ступенем задоволення потреб, заробітною платою, продуктивністю і ефективністю праці. Вивчення таких взаємозв'язків в різних країнах світу дає можливість виявити певні тенденції, спрогнозувати рух і міграцію трудових ресурсів.

Хоча чітких залежностей між рівнем задоволення потреб людини, величинами заробітної плати і не спостерігається, є певні тенденції, які сформувались у світовій системі господарювання. Так, в економічно розвинених країнах з високим рівнем життя у більшості населення первинні потреби, в усякому випадку працюючого населення, є задоволені. Мотиваційна поведінка людини в процесі виробництва визначається прагненням задоволення потреб вищого рівня, включаючи придбання нерухомості, комфортного відпочинку, визнання в суспільстві тощо. У цих країнах, як правило, високий рівень продуктивності праці і заробітна плата.

Ретроспективний аналіз різних методів визначення рівня заробітної плати показує, що вирішення проблеми в усіх випадках ґрунтується на компромісних домовленостях між основними суб'єктами трудових відносин: роботодавцями та найманими працівниками. В значній мірі залежить від згуртованості останніх, вміння ними відстоювати власні колективні інтереси, ціни на робочу силу, що сформувалися на внутрішніх та міжнародних ринках.

Жоден роботодавець не зацікавлений в тому, щоб без належних на те причин збільшувати заробітну плату найманим працівникам, оскільки це знижує його дохід.

Разом з тим низький рівень заробітної плати на конкретному підприємстві спонукає працівників поміняти місце праці. При цьому в першу чергу звільняються з підприємств найбільш висококваліфіковані працівники та такі, що мають спеціальність, яка користується підвищеним попитом на ринках праці. Отже, ринок праці, попит на робочу силу є важливими регуляторами у визначенні величини оплати праці. Разом з тим до складу чинників, що впливають на рівень заробітної плати працівників промисловості, слід віднести і такі, що характеризують рівень технічної оснащеності виробничих процесів, фондоозброєності працівників, рівень продуктивності праці.

Дослідження західних економістів доводять наявність зв'язків між заробітною платою, рівнем зайнятості та продуктивністю праці, про що свідчать дані наведені в таблиці 1.1.

Темпи щорічного зростання реальної заробітної плати, зайнятості та продуктивності праці у виробництві в країнах, де відбувалися в період 60-70 років процеси глобальної перебудови механізмів господарювання, свідчать:

- найвищі темпи зростання заробітної плати, зайнятості та продуктивності праці спостерігалися за досліджуваний період в таких

країнах як Японія, Південна Корея, Тайвань, Китай;

- майже в усіх країнах (за винятком Туреччини) спостерігаються випереджуючі темпи зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати; темпи зростання рівня зайнятості в усіх досліджуваних країнах випереджують темпи зростання рівня заробітної плати.

**Таблиця 1.1. Щорічний рівень зростання реальної заробітної плати, зайнятості та продуктивності праці у виробництві (у % для окремих країн). \***

Економіка, часові періоди ( роки )	Заробітна плата	Рівень зайнятості	Продуктивність праці
Бразилія, 1965-1985	1.7	4.6	4.7
Колумбія, 1966-1984	0.8	3.1	2.1
Японія, 1950-1970	5.4	4.6	6.9
Південна Корея, 1966-1984	8.1	8.2	7.3
Португалія, 1966-1984	0.7	2.1	0.9
Туреччина, 1966-1984	3.0	5.0	2.1
Югославія, 1965-1985	1.3	4.2	1.9
Тайвань, Китай, 1966-1985	6.4	6.7	7.0

У цілому подані в таблиці 1.1. дані характеризують процеси піднесення національної економіки досліджуваних країн, що є результатом ефективного втілення економічних реформ у реальне життя.

У сучасних умовах у країнах з розвиненими ринковими інститутами, суспільними організаціями, що захищають інтереси найманих

\* Україна: аспекти праці №1-2. -1995. -с.20.

працівників, сформувалася досить ефективна система соціального партнерства, в межах якої основні суб'єкти трудових стосунків домовляються про умови оплати праці, враховуючи конкретну ситуацію, що склалась на ринках праці, ринках капіталів, передбачуваних темпів економічного росту національної економіки, прогнозів можливих темпів інфляції та інших змін макроекономічних показників, що можуть вплинути на рівень оплати праці.

Важливо також звернути увагу на те, що в розвинутих країнах світу держава займає активну позицію в регулюванні заробітної плати, використовуючи для цього різні методи впливу. При цьому використовуються як методи адміністративно-командного характеру, так і економічні важелі впливу.

Зокрема, адміністративно-командний характер носять рішення при визначенні мінімального рівня оплати праці, мінімальних норм індексації доходів, контроль за виконанням прийнятих державою рішень тощо. Економічний характер мають системи оподаткування прибутків або доходів підприємств. Цікавою, зокрема для України, є система державного регулювання заробітної плати, яка використовується у Франції. Важливими чинниками формування заробітної плати на промислових підприємствах прийнято визначати такі [72, 214]:

рівня - справедливості розподілу зарплати між працівниками відповідно якості і кількості виконаної роботи;

прибутку - забезпечення фінансової рівноваги підприємства при визначенні величини фонду заробітної плати;

затрати - забезпечення конкурентоздатної заробітної плати з метою збереження кваліфікованих працівників, залучення на підприємство кращих фахівців з інших підприємств.

часті - Така політика організації заробітної плати формується на рівні промислових підприємств. Держава, як правило, не вмішується у

внутрішні процеси управління трудовими ресурсами підприємств. Однак при цьому вимагає від них дотримання певних законів і постанов, затверджених законодавством країни.

Зокрема, державою встановлюється мінімальна міжпрофесійна заробітна плата року (SMIC), яка є заробітною платою за годину, рівень якої носить гарантований характер, що її має одержувати кожен працівник, який досяг 18 років. Мінімальний рівень оплати праці підвищується при зростанні цін. Індекс зростання цін розраховує Національний інститут статистики і економічних досліджень (INSEE). Крім того, спостерігається, щоб мінімальний рівень оплати праці, прийнятий у державі не відставав від середнього зростання заробітних плат. Слід відзначити, що мінімальний рівень оплати праці у Франції отримують майже 4 % працівників, тобто в цілому невелика частина працюючих. Однак сам механізм формування та встановлення мінімальної заробітної плати має фундаментальне значення для побудови всієї системи оплати праці і трудових стосунків в цілому. Законодавство країни з питань оплати праці спрямоване на заборону дискримінації заробітної плати, забезпечення рівності оплати праці чоловіків і жінок за принципом "за однакову роботу - однакову заробітну плату", зобов'язання щороку проводити колективні переговори як на галузевому рівні, так і на рівні підприємств.

16 Політика підприємств щодо оплати праці ґрунтується на основних принципах державної політики, законах і інших правових документах, вирішуючи одночасно свої локальні проблеми стосовно організації оплати праці. Мета такої політики - розробити умови оплати праці, які б задовільняли працівників та заохочували їх до високопродуктивної праці. На більшості підприємств заробітна плата складається з двох частин: перша зв'язана з посадою, а друга - з підходом до виконання своїх обов'язків на даній посаді.



Оплата посади означає базову фіксовану помісячну плату (що не включає можливості виконання додаткової роботи в позаробочий час).

Друга частина передбачає оплату за активну позицію працівника у виконанні своїх функціональних обов'язків. Ця частина оплати праці спрямована на визначення індивідуальних особливостей людини в процесі виробництва та підвищення мотивації персоналу. До неї входять різні надбавки залежно від продуктивності, складності, якості праці і таке інше.

Слід відзначити, що визначення індивідуальних доплат (або колективних наприклад, на рівні бригади) є не тільки традиційним в системах оплати праці, що використовуються в розвинутих країнах світу, але останнім часом вони мають чітку тенденцію до збільшення в загальній величині оплати праці. В деяких випадках вона становить до 50 % суми заробітної плати.

Як приклад, можна розглянути структуру заробітної плати, яка розроблена і використовується в компанії "Телемеканік"\*. Заробітна плата складається з:

- фіксованої частини, встановленої згідно з існуючою шкалою від 1 до 5, де 1 - це найнижча, а 5 найвища заробітна плата. Крім того, кожному працівникові виплачується надбавка з розрахунку 1 % від фіксованої зарплати після третього року роботи на підприємстві і до 16 років;

- змінної частини, до якої входить надбавка в розмірі 36 % від результату. Виплата цієї помісячної надбавки залежить від торгового обігу і вже здійснених або очікуваних затрат. Розмір змінної частини дорівнює в середньому 5 - 12 % фіксованої зарплати для кваліфікованого працівника та 50 - 120 % для адміністрації.

\* "Кайс Франсе", січень-лютий -1988 р., N: 234.

Розглянута вище структура зарплати спланована так, щоб стимулювати працівників за підвищення ефективності господарювання. Перш за все, це стосується адміністративно-управлінського персоналу, від якого в значній мірі залежить вирішення таких питань.

Важливим джерелом оплати праці все в більше стає участь працівників у прибутках підприємств, на яких вони працюють (закриті акціонерні товариства) або інші види організацій. У сучасній світовій системі господарювання акціонерна форма формування капіталу, управління ним та розподілу прибутків є найпоширенішою. Нею охоплена більша частина працюючих. Це дає можливість вирішувати не тільки гострі соціально-економічні протиріччя та суперечності, що притаманні ринковій економіці, але і стимулювати працівників до високопродуктивної праці.

У країнах з ринковою економікою використовуються різні форми участі працюючого населення в розподілі та перерозподілі прибутків підприємств. Основні з них можуть бути використаними в умовах України при впровадженні акціонерних форм організації підприємств.

Обстеження різних видів доходів працюючого населення показують, що виплата по дивідендах в розвинутих країнах світу становить значну питому вагу. Так особисті доходи від дивідендів, процентів і ренти в США становить 17 % від загальної суми доходів.\*

В таблиці 1.2. приведені дані, які характеризують структуру доходів в економіці США за їх видами.

Слід відзначити, що в зарубіжних економічних дослідженнях багато уваги надається визначенню оптимальних співвідношень між мінімальним та максимальним рівнем оплати праці, між доходами окремих категорій працюючих, між цими показниками і зайнятістю населення

\* Україна: аспекти праці N: 1-2. -1995 -с. 20.

Таблиця 1.2. Структура доходів за видами в економіці США.

№: п/п	Види доходів	Процентна частка в доходах
1.	Заробітна плата	60
2.	Інші трудові доходи	6
3.	Доходи власників	8
4.	Особисті доходи від дивідендів, процентів і ренти	17
5.	Інші види доходів	9

[45, 47, 72, 93]. Головна мета таких досліджень - знайти найбільш ефективний механізм розподілу результатів праці залежно від затрат праці, запобігти можливим соціальним загостренням у суспільстві, створити умови для гармонійного розвитку економіки. Однак розв'язання таких проблем є досить складним. Тому в кожній країні застосовуються власні методи впливу на мотиваційну поведінку людини в процесі виробництва, які вибираються на засадах комплексного дослідження економічних, соціальних, психологічних, національно-культурних факторів. Крім того, рівень оплати праці в кожній країні формується залежно від загального розвитку продуктивних сил в країні, місця країни в міжнародному розподілі праці. Дослідження таких питань довело, що в практиці господарювання на світовому рівні мають місце суттєві розбіжності в оплаті праці. Зокрема, вартість години праці на виробництві в різних країнах світу подана в таблиці 1.3. свідчить про те, що в 1994 році найвищий рівень погодинної оплати праці до-

еконо

анал \* "За вільну Україну", 19 грудня 1995 р.

сягнуто в Німеччині - 26.3 долари США, а найнижчий в Мексиці - 2.5 долари США. Різниця між найвищим і найнижчим рівнем погодинної оплати праці становить 23.8 долари США, або перевищує останній майже в 10 разів.

**Таблиця 1.3. Вартість години праці на виробництві в різних країнах світу (в доларах США). \***

Країни	: 1994 рік	: 2000 рік
	: фактично	: прогноз
Німеччина	26.3	45.8
Японія	24.1	44.4
США	17.1	25.4
Франція	16.4	28.9
Сінгапур	6.4	10.0
Тайвань	6.6	9.7
Південна Корея	5.3	15.6
Гонконг	4.5	8.0
Мексика	2.5	4.0

Увагу привертає не тільки велика розбіжність між рівнем оплати праці за годину в різних країнах світу, але і те, що майже такі розбіжності прогнозуються і на період до 2000 року. Це свідчить, що такий показник як конкурентоздатність заробітної плати буде впливати на процеси міграції робочої сили на внутрідержавному та міждержавному рівнях та спонукати підприємців до підвищення заробітної плати всередині країни задля збереження кращих спеціалістів у вітчизняній економіці, на конкретних підприємствах. Разом з тим проведений аналіз показує, що формування заробітної плати залежить від сукуп-

ності різних факторів.

У перспективі в зарубіжних країнах, і в першу чергу високорозвинутих, прогнозується значне зростання вартості праці за годину, що матиме безпосередній вплив на світову систему оплати праці.

### **1.3. Проблеми організації заробітної плати в умовах перехідної економіки України.**

Орієнтація суверенної України на світову систему господарювання передбачає необхідність встановлення заробітної плати працівників національної економіки відповідно до вимог світового співтовариства і в першу чергу загальновідомої міжнародної організації праці (МОП). Саме відкритість національної економіки загострює питання, зв'язані з реформуванням оплати праці в Україні. Разом з тим досвід показує, що ця проблема складна і потребує концентрації зусиль як теоретиків, що займаються дослідженням трудових стосунків та змінами в них на макрорівні, включаючи світові тенденції оплати праці, так і менеджерів підприємств, компаній, які розробляють політику оплати праці на рівні виробничо-господарських об'єктів різних форм власності. Слід врахувати, що між адміністративно-командною і ринковою економікою є суттєві розбіжності в формуванні трудових стосунків, в тому числі і в мотиваційних механізмах залучення працівників до високоефективної праці.

Як відомо, основним принципом соціалістичної системи господарювання в сфері оплати праці вважалось "від кожного за здібностями, кожному за працею". Однак практично цей принцип не був реалізований протягом всього періоду існування цієї системи. Більше того, адміністративно-командна одержавлена система господарювання в централізованому порядку встановлювала підприємствам фонд заробітної

плати (ФЗП) і контролювала його дотримання. За перевитрати ФЗП підприємства платили штрафи з прибутку, до посадових осіб, які не дотримувались встановлених норм, застосовувались адміністративні і матеріальні стягнення. У межах ФЗП діяли жорсткі правила вищих організацій щодо посадових окладів і тарифних ставок. Не дотримувався на практиці і такий принцип оплати праці, проголошений соціалістичною системою господарювання, як "рівна оплата за рівну працю", оскільки існувала пріоритетність в оплаті праці у різних галузях народного господарства. При цьому переваги надавалися тим галузям, які працювали на військово-промисловий комплекс, виробляли масову продукцію виробничого призначення. Ті галузі промисловості, які працювали на задоволення потреб людини, ніколи не займали пріоритетного становища. Тому добре відомі факти, коли робітники однакового розряду, виконуючи однотипні операції на різних підприємствах, отримували різну заробітну плату. Слід зазначити, що названі вище принципи оплати праці не використовувалися в межах одного підприємства, оскільки верхня межа оплати праці обмежувалася незалежно від досягнень окремих працівників. В цілому система оплати праці соціалістичної системи господарювання була спрямована на задоволення потреб середнього за кваліфікацією та якістю праці робітника, що призвело до масового вияву таких негативних явищ, як "зрівнялівка" та "виводилівка", тобто заниження заробітків найбільш здібним і активним працівникам, здатних забезпечувати високу продуктивність праці. В цілому це відповідало ідеології системи господарювання, побудованої на принципах жорсткої ієрархічної підпорядкованості інтересам вищої влади без належного обґрунтування економічної сутності явищ. Відірваність ідеалів системи від реальної економічної ситуації, мотиваційної поведінки людини в процесі виробництва, жорсткість у виконанні завдань вищих організацій створили умови, що на підприємствах завищувалися

показники, які характеризували виконання директивних планів за обсягами виробництва, використання ФЗП тощо. Ізольованість підприємств від реальних ринків збуту товарів створювала умови, коли трудові колективи отримували заробітну плату за випуск продукції, або її реалізацію на склад, або базу. Часто така продукція не користувалася попитом, роками залежувалася на складах, держава несла збитки, а колективи підприємств справно отримували заробітну плату. Саме відірваність заробітної плати від руху грошей, нетоварний характер робочої сили слід вважати важливими особливостями трудових стосунків старого механізму господарювання, які сприяли низькому рівню продуктивності та ефективності праці. Достатньо відзначити, що різниця між максимальним і мінімальним тарифним розрядом ніколи не перевищувала коефіцієнта 2, що, звичайно, не могло не позначитися на мотиваційних механізмах, знижуючи зацікавленість людини до високопродуктивної праці.

Недоліки старої системи господарювання, необхідність реформування заробітної плати, встановлення її відповідно до реальної економічної ситуації неодноразово висвітлювалися в економічній літературі, вживалися заходи з боку держави; спрямовані на удосконалення заробітної плати, однак вони не давали бажаних результатів, оскільки не зачіпали перебудови базових положень і принципів трудових стосунків соціалістичної системи господарювання.

Перехід до ринкової економіки докорінно змінює трудові стосунки на всіх рівнях народного господарства. Потребують перегляду і самі положення, які стосуються заробітної плати, її функцій та завдань у перебудові економіки України. Слід відзначити, що недоліки системи оплати праці адміністративно-командної системи господарювання не тільки автоматично перейшли в нову економічну ситуацію перехідного стану, але під впливом змін макроекономічного характеру виявилися в

найбільш гострій формі, знецінивши працю і в першу чергу в сфері матеріального виробництва.

Отже, період переходу від адміністративно-командної до ринкової економіки слід вважати особливим стосовно формування нових трудових стосунків, оцінки результатів праці, заробітної плати, стимулювання працівників за підвищення ефективності виробництва.

Важливо провести дослідження в сфері оплати праці на етапі формування ринкових відносин з метою виявлення основних причин, що призвели до знецінення праці та розроблення таких форм і методів оплати праці, які відповідають реальній дійсності та спрямовують зусилля працівників на вирішення важливих проблем національної економіки на засадах задоволення їх матеріальних і духовних потреб за рахунок винагороди за висококваліфіковану працю.

Важливе місце в регулюванні заробітної плати України займає тарифна система оплати праці, яка виступає як сукупність взаємозв'язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система використовується для розподілу робіт і працівників залежно від складності роботи і кваліфікації працівника за розрядами тарифної сітки і є основою формування та регулювання заробітної плати.

Тарифною системою передбачено дві форми оплати праці - відрядна і погодинна, які визначають ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва. До відрядної форми оплати праці належать такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна оплата праці.

Відрядна форма оплати праці здійснюється за нормами і розцінками, встановленими відповідно до розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою



для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності.

До погодинної форми оплати праці належать такі системи: проста погодинна і погодинно-преміальна.

Погодинна оплата праці здійснюється за годинними або денними тарифними ставками з застосуванням нормативних завдань за місячними окладами.

Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за місячними посадовими окладами (ставками), якщо інше не передбачено колективним договором. У трудовому договорі між власником або уповноваженим ним органом і працівником розмір оплати праці за доручений обсяг роботи при якісному, повному і своєчасному її виконанні може визначатися на безтарифній основі.

Державне регулювання оплати праці здійснюється встановленням мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій в оплаті праці, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, доходу, що спрямовується на оплату праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях і установах, а також оподаткуванням підприємств і доходів працівників.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі системи тарифних угод, що укладаються на міжгалузевому (генеральна тарифна угода), галузевому (галузєва тарифна угода), виробничому (тарифна угода, як складова частина колективного договору) рівнях.

Тарифна угода - це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій. Норми генеральної тарифної угоди обов'язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів, норми галузевої, регіональної тарифної угоди - на виробничому рівні як мінімальної гарантії.

Сторонами генеральної тарифної угоди виступають професійні спілки країни та власники або уповноважені ними органи, що представляють підприємства, на яких зайнята більшість найманих працівників країни.

Сторонами галузевої тарифної угоди виступають професійні спілки галузі та власники або уповноважені ними органи, що представляють підприємства, на яких зайнята більшість найманих працівників галузі.

Оплата праці за контрактом визначається угодою сторін і пов'язується з виконанням умов контракту. У цьому випадку власник (уповноважений ним орган) може встановлювати за згодою сторін як передбачені колективним договором, так і індивідуальні умови оплати праці.

Отже, можна відзначити, що в період переходу до ринкової економіки з боку законодавчих органів була проведена значна робота по реформуванню заробітної плати на державних і недержавних підприємствах.

Однак не всі з прийнятих законів, положень, інструкцій були втілені в практику господарювання, це по-перше, а по-друге, не всі вони виявилися доцільними і ефективними. Зокрема, в Україні запроваджено принципово інший (відносно до країн СНД) порядок регулювання засобів, які спрямовуються на оплату праці. Базою оподаткування було не перевищення єдиного для всіх підприємств нормативного фонду, а розрахункового, який визначався наростаючою сумою з початку року за допомогою корегування базового фонду споживання конкретного підприємства на індекс росту (зниження) обсягів виробництва згідно з прийнятою шкалою. Обсяг виробництва обчислювався у співставних цінах.

Регулювання фондів споживання здійснювалося шляхом щомісячного внесення в бюджет різниці між фактичним фондом споживання і розра-

хунковою його величиною, а також штрафу в розмірі 200 відсотків за допущення перебільшення. Таким чином, фактично діяла ставка оподаткування 300 відсотків.

Недоліки такого механізму очевидні. Це по-перше, орієнтація на базовий рівень фонду споживання, який закріплює нерівне становище галузей і підприємств. По-друге, механізм не враховував динаміки споживчих цін. При зростаючій інфляції базовий фонд споживання залишався однаковим, і тим самим значно зростало податкове навантаження на підприємства. За розрахунками спеціалістів за кожний карбованець фонду споживання підприємства в 1993 році в середньому виплачували біля 1.1 крб. з прибутку у вигляді штрафів за його перевищення. По-третє, за діючою шкалою оподаткування зміна базового фонду споживання ставилася в залежність від спаду обсягів виробництва, що часто не залежало від підприємства, а було викликане об'єктивними причинами, зв'язаними з розривом господарських зв'язків і т. д..

Намагання виправити механізм регулювання фонду споживання старим адміністративним методом не дало позитивних результатів. Підвищення ставок оподаткування, навпаки, ще більше сприяло розкручуванню інфляційної спіралі. Єдиним результатом цього була стабілізація надходжень до бюджету.

Отже, головна проблема - регулювання засобів, які скеровують підприємства на оплату праці, не знайшла свого вирішення. Навпаки, тенденція до більш жорсткого оподаткування засобів на оплату праці викликала погіршення умов праці підприємств через значне зниження мотивації працівників та активності інвестиційної діяльності, подальший спад виробництва, поглиблення макроекономічних диспропорцій в результаті спаду сукупного споживчого попиту.

Проблема перехідної економіки полягає в тому, що реальна ситуація на макрорівні змінюється так швидко, що її складно передбачити

не тільки в законодавчих документах стосовно оплати праці але, і в колективних договорах і тарифних угодах.

Крім того, прийняті зобов'язання стосовно оплати праці з боку державних, комерційних установ, як правило, не виконуються і за це ніхто не несе персональної відповідальності. Адміністрація державних і недержавних підприємств вирішує проблеми, які виникли в результаті реформування в основному за рахунок зниження заробітної плати, запровадження неповного робочого тижня, надання довготривалих безоплатних відпусток, скорочення чисельності працюючих.

Недосконалість законодавства України з питань охорони та оплати праці сприяє порушенню положень про оплату праці. Непідготовленість профспілкових організацій до відстоювання прав працівників підприємств в новій економічній ситуації, що виникла в процесі ринкової трансформації механізмів господарювання сприяє порушенню законодавства з боку владних структур, адміністрації державних та недержавних підприємств.

Тому важливим напрямом вдосконалення системи заробітної плати слід вважати формування законодавчої бази, наближення її до вимог Міжнародної організації праці (МОП) з врахуванням звичайно особливостей перехідної економіки України.

Аналіз основних соціально-економічних показників, що характеризують результати господарювання в Україні за 1990-1994 рр. (табл. 1.4), показує, що за досліджуваний період відбулися суттєві зміни на макрорівні, які звичайно, вплинули і на стан оплати праці працівників промислових підприємств. Перш за все, за досліджуваний період сформувалися процеси, що вплинули на скорочення обсягів валового внутрішнього продукту (ВВП), валового суспільного продукту (ВСП), виробленого та використаного національного доходу (НД). За цей же період спостерігалися процеси зростання споживчих цін, при-

Таблиця 1.4. Основні техніко-економічні показники економіки України за 1990-1994 рр. в % до попереднього року.

Показники	Роки				
	1990	1991	1992	1993	1994
Валовий внутрішній продукт (ВВП)	*	91.3	90.1	85.8	77.0
Валовий суспільний продукт (ВСП)	97.6	92.5	89.8	92.1	74.8
Вироблений національний дохід (НД)	96.4	86.6	82.5	81.2	75.5
Національний дохід, використаний на споживання і нагромадження	97.3	95.3	82.8	77.7	78.2
Зведений індекс споживчих цін (разів)	*	3.9	21.0	102.6	5.0
Продукція промисловості	99.9	95.2	93.6	92.0	72.7
Прибуток	104.1	201.1	23	37	5
Грошові доходи населення	115.7	185.3	12	27	9
Виплати і пільги населенню із суспільних фондів споживання	115.8	223.2	18	27	7
Споживання населенням матеріальних благ і послуг	103.2	100.0	91.4	77.6	81.7

бутків, грошових доходів населення, виплати і пільги населенню із суспільних фондів споживання.

Найвищі темпи зростання споживчих цін спостерігалися протягом 1992-1993 рр.; зведений індекс зростання цін за 1992 р. порівняно з 1991 р. становив 21.0 разів, за 1993 р. - 102.6 рази до 1992 р.

Прибуток за аналогічний період збільшився відповідно в 1992 р. в 23 рази, в 1993 р. - в 37 разів.

Грошові доходи населення, виплати і пільги населенню із суспільних фондів споживання за 1993 р. збільшились порівняно з 1992 роком у 27 разів.

У 1994 р. темпи зростання споживчих цін значно зменшилися порівняно з 1993 р.. Це стосується також і таких показників як прибуток, грошові доходи населення. Разом з тим саме за період 1994 р. спостерігались найвищі темпи зниження ВВП, ВСП, НД. Продукція промисловості за цей період в порівняльних цінах скоротилася на 27.3 %.

Заробітна плата в країні змінювалася настільки динамічно, що її досліджувати доцільно за більш короткі терміни. Зокрема, подані в таблиці 1.5 індекси заробітної плати та інфляції за 1994 р. свідчать про наступне:

Перше - протягом 1994 р. спостерігалася чітка і постійна тенденція зростання індексу інфляції в помісячному вираженні до попереднього року. При цьому найвищі темпи зростання спостерігалися в січні, листопаді та грудні.

Друге - номінальна заробітна плата в січні та лютому становила відповідно 96.3 % та 99.6 % до попереднього року тих самих місяців. В усі наступні місяці досліджуваного періоду спостерігалася підвищення номінальної заробітної плати відносно 1993 р.. Найвищі темпи зростання припадають на жовтень, листопад та грудень 1994 р..

Третє - індекси зростання реальної заробітної плати в цілому по

країні є нижчими від темпів зростання номінальної заробітної плати та інфляції, що є фактором зниження добробуту та рівня життя основної частини населення.

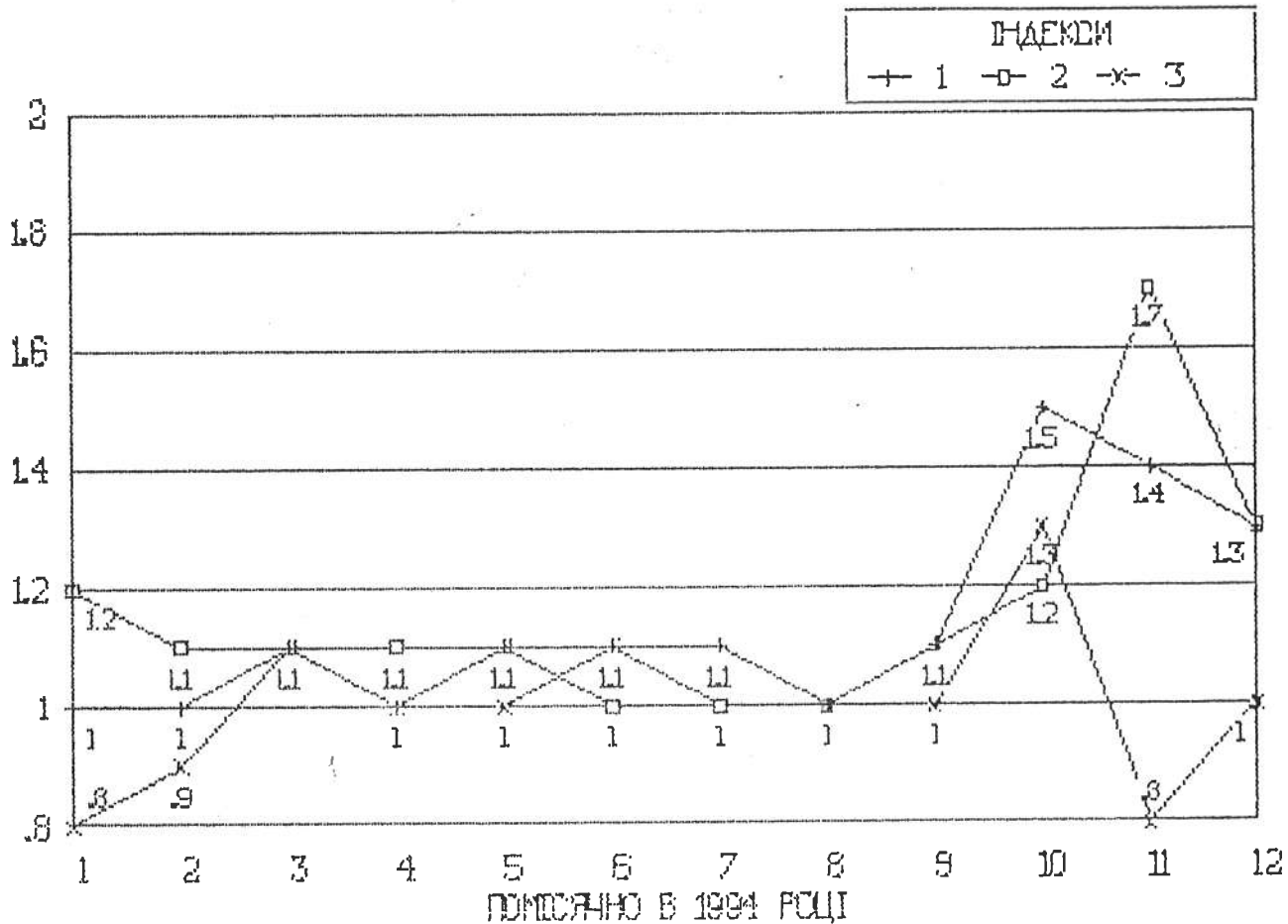
**Таблиця 1.5. Індекси заробітної плати та інфляції на Україні у 1994 р. (в % до попереднього року).**

	: Індекс номі- : нальної заро- : бітної плати :	Індекс інфляції	: Індекс реальної : заробітної : плати
січень	96.3	119.2	80.8
лютий	99.6	112.6	89.4
березень	111.3	105.7	105.2
квітень	104.4	106.0	98.3
травень	106.7	105.2	102.4
червень	110.7	103.9	105.8
липень	106.1	102.1	100.7
серпень	103.9	102.6	100.7
вересень	106.3	107.3	98.6
жовтень	154.7	122.6	130.3
листопад	136.7	172.3	81.5
грудень	128.1	128.4	97.7

Графічне порівняння індексів номінальної, реальної заробітної плати та інфляції, що мали місце в 1994 р. (мал. 1.1.) дозволяють зробити такі узагальнення.

Реальна заробітна плата знаходиться в прямій залежності від рівня інфляції. В результаті компенсаційних заходів з боку держави динамічні процеси змін інфляції та реальної заробітної плати не

Малюнок 1.1. 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

завжди співпадають у часі. Так, за січень 1994 р. рівень реальної заробітної плати по країні в цілому становив 119.2 % до грудня попереднього року, а рівень інфляції відповідно 80.8 %, тобто темпи приросту та зниження цих показників однакові - 19.2 %. В результаті зростання темпів інфляції та зниження реальної заробітної плати темпи приросту становили по інфляції 5.7 %, по реальній заробітній платі - 5.2 %, у вересні відповідно 7.3 % та 1.4 %, у жовтні - 22.6



% та 30.3 %, в листопаді - 72.3 % та 19.5 %, у грудні - 28.4 % і 2.3 %. Таким чином найвищі темпи зниження реальної заробітної плати спостерігалися в ті періоди, коли не було прийнято своєчасно заходів, що мали упереджуваний характер щодо зростання цін на споживчі товари.

Отже, важливим напрямом виходу економіки України з кризового стану слід вважати удосконалення форм і методів оплати праці, приведення їх у відповідність до реальної економічної ситуації, що сформувалася в країні в процесі реформування.

Важливими функціями державних структур в умовах економічної невизначеності слід вважати вироблення прогнозів можливих змін в макроекономічній ситуації, перш за все в сфері інфляції, зростання цін на товари споживання та заходів по запобіганню їх негативних наслідків.

Перехід до ринкової економіки докорінно змінює трудові стосунки і вимагає вироблення таких мотиваційних механізмів, які здатні концентрувати енергію і волю людини, і її можливості на досягнення високих результатів господарювання.

Слід відзначити, що обґрунтуванню нових мотиваційних механізмів, які в умовах перехідної економіки реально відображають інтереси людини та спрямовують їх на досягнення високих результатів роботи, реформатори взагалі не надавали належної уваги, що призвело до негативних наслідків. До них належать: спад обсягів виробництва промислової продукції, зниження продуктивності праці, капіталовкладень у розвиток народного господарства, високі темпи інфляції. При цьому з боку урядових структур постійно нав'язувались думки про те, що основним джерелом зростання інфляції є необґрунтовані темпи зростання заробітної плати. Однак порівняння темпів зростання заробітної плати, цін на продукцію, а також зіставлення динаміки номінальної і

реальної заробітної плати (таблиці NN:1.5, 1.6 і 1.7) свідчать про те, що за досліджуваний період відбулися процеси зниження реальної заробітної плати, а значить і її купівельної спроможності, що в свою чергу негативно вплинуло на задоволення потреб людини за рахунок результатів її праці.

**Таблиця а 1.6. Частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті України в 1991-1993 рр. (%)**

Галузі промисловості	1991	1992	1993
Вся промисловість	13.8	10.8	9.6
в тому числі:			
Енергетика	8.5	4.2	2.8
Паливна промисловість	29.6	16.9	12.0
Вугледобувна промисловість	29.1	25.0	35.0
Чорна металургія	11.1	4.5	4.5
Кольорова металургія	11.2	5.9	6.7
Хімічна промисловість	11.7	8.7	7.4
Машинобудування і металообробка	20.9	18.0	20.6
Лісозаготівельна і деревообробна	20.9	17.0	15.4
Виробництво будматеріалів	22.7	16.2	12.6
Скляна промисловість	30.0	22.0	21.4
Легка промисловість	10.1	11.5	13.0
Харчова промисловість	5.0	6.4	4.8
Мікробіологічна промисловість	12.3	8.9	15.8
Борошномельна, зернова промисловість	3.2	3.2	2.1

Наслідком послідовного зниження заробітної плати, зменшення її питомої ваги в затратах на виготовлення і реалізацію продукції слід

Таблиця а 1.7. Зіставлення темпів зростання цін і заробітної плати в Україні за 1992-1993 рр..

Період	Середня заробітна плата крб.	Ріст заробітної плати до грудня 1991 коеф.	Ріст цін до грудня 1991 року коефіцієнт
грудень 1991 року	1236.8	1.0	1.0
1992 р. січень	1655.0	1.3	3.5
лютий	1847.4	1.5	4.1
березень	2068.0	1.7	4.5
квітень	3068.1	2.5	5.0
травень	3572.4	2.9	5.4
червень	5464.4	4.4	6.4
липень	5379.7	4.3	7.7
серпень	5705.9	4.6	8.8
вересень	7689.8	6.2	10.1
жовтень	8715.9	7.0	12.0
листопад	11314.3	9.1	14.3
грудень	15928.7	12.9	18.6
1993 р. січень	15175.1	12.3	32.7
лютий	19239.7	15.6	43.0
березень	23069.9	18.9	51.3
квітень	25607.6	20.7	60.4
травень	30240.0	24.6	73.7
червень	58266.0	47.1	107.6
липень	72029.0	58.2	142.3
серпень	83340.0	67.4	180.6

вважати зниження купівельної спроможності населення. Саме такі процеси стають характерними і такими, що гальмують розвиток виробництва. Більшість підприємств не можуть оперативно реалізувати продукцію, оскільки основна маса населення некупівельноспроможна. Цьому сприяють і постійні невиплати зарплати.

Досвід світової системи господарювання показує, що для того, щоб викликати у виробників зацікавленість в ефективній, напруженій праці, необхідно чітко визначити їх права та обов'язки, порядок і методи нарахування заробітної плати, форми матеріального і морального заохочення, підвищення на посаді тощо. Тобто економічна теорія в своєму арсеналі має багато різних важелів і методів впливу на поведінку людини з метою підвищення її зацікавленості в досягненні високих результатів праці і ефективності виробництва. Для того, щоб вибрати найбільш доцільні з них, необхідно в кожному конкретному випадку мати інформацію про прагнення людини, її потреби, можливості її задоволення за рахунок трудової діяльності на конкретних підприємствах.

Вивчення таких питань здебільшого є предметом соціальних досліджень. Так, соціологічні дослідження, проведені на машинобудівних заводах Західного регіону України вже в період перебудови, показали, що 46 відсотків опитаних працівників на перше місце серед факторів, що можуть вплинути на підвищення результатів їх праці, поставили підвищення заробітної плати, 41.7 відсотків - умови праці, 39.9 відсотків - стан здоров'я, 24.2 відсотків - моральне самопочуття та стосунки в колективі [3].

Враховуючи реальну ситуацію, що сформувалася на промислових підприємствах України, можна виділити три групи чинників, які можуть окреслювати мотивації працівників і активізувати їх до підвищення ефективності і продуктивності праці:

- підвищення престижності праці в промисловості на засадах збільшення оплати праці, приведення її у відповідність до прожиткового мінімуму, відтворювальними функціями робочої сили, попитом і пропозиціями на робочу силу на ринках праці, міжнародними вимогами до оплати праці;

- приватизація державних підприємств і створення на їх базі акціонерних товариств відкритого і закритого типу та перетворення працівників в акціонерів-співвласників АТ і на цій основі залучення їх до управління акціонерним капіталом;

- впровадження вагоміших винагород за вияв ініціативи в пошуку шляхів підвищення ефективності господарювання, включаючи винахідницьку та раціоналізаторську діяльність.

Досвід вітчизняної економіки вже в умовах переходу до ринку показує, що нові умови господарювання вимагають нових підходів до формування політики заробітної плати на рівні держави, здійснення контролю за виконанням прийнятих рішень, підвищення відповідальності за їх реалізацію.

Одночасно на промислових підприємствах повинна здійснюватись виважена політика збереження трудового потенціалу в умовах кризової ситуації.

Вироблення такої політики вимагає проведення конкретних досліджень з метою виявлення основних причин, що призвели до зниження результатів господарювання та обґрунтування заходів по виправленню ситуації.

Назрілі радикальні зміни в управлінні виробництвом, що впливають з об'єктивної оцінки економічної ситуації та очевидних тенденціях, повинні охоплювати однаково як систему державних органів, так і всю сукупність об'єктів господарювання незалежно від форм власності та їх функціонального призначення. Серед напрямів реформу-

вання економіки України та забезпечення її стабілізації - підвищення рівня керованості у всіх її ланках відіграє вирішальну роль.

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ І ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ.

### 2.1. Мета і методика обліку та <sup>А</sup>аналізу коштів на оплату праці.

У будь-якій системі господарювання питання оплати праці завжди є в центрі уваги суспільства, уряду, економічних суб'єктів і безпосередньо виробників і службовців. Основною інформацією при здійсненні аналізу ефективності використання коштів на заробітну плату є закони та постанови уряду стосовно оплати праці. Отже, перше завдання аналізу ефективності використання коштів на заробітну плату полягає у визначенні законодавчої бази в сфері оплати праці та її дотримання з боку різних господарських суб'єктів на практиці.

У розвинених країнах світу держава регулює оплату праці на засадах запровадження в дію законодавчої бази, що встановлює мінімальний рівень оплати праці, норми оплати праці за годину, індексацію заробітної плати відповідно до показників споживчих цін тощо. Отже, зіставлення нормативних величин заробітної плати встановлених урядом на певний період часу, з фактичними величинами оплати праці працівників на міжгалузевому, галузевому рівнях, а також на рівні конкретних підприємств дає можливість досліджувати такі процеси:

- визначення розбіжностей між нормативними і фактичними рівнями заробітної плати стосовно конкретних категорій працюючих в міжгалузевому та галузевому аспектах;

- оцінка рівня виконання основних положень державної політики стосовно заробітної плати основними роботодавцями країни;

- визначення основних розбіжностей між номінальним, мінімальним

та реальним рівнем заробітної плати в конкретні періоди часу.

Досліджуючи такі питання в Україні, слід враховувати особливості перехідної економіки, коли законодавство з питань заробітної плати знаходиться в стадії становлення. Зміни, що відбуваються в сфері оплати праці не завжди відповідають чинному законодавству з питань формування заробітної плати, а реальна ситуація випереджує темпи формування законодавчої бази. Зокрема, за останні роки прийнято в Україні цілий ряд законодавчих актів, які регламентують оплату праці. Серед них: Закон України "Про підприємства в Україні", "Про внесення змін і доповнень до Кодексу України "Про працю в Україні"", "Про індексацію грошових доходів населення", "Про мінімальний споживчий бюджет", "Про оплату праці" та інші. Однак не всі з названих Законів використовуються повністю. Більше того, ситуація в країні змінюється так швидко, що більшість положень, висвітлених в законодавчих документах, морально старіють вже на етапі їх прийняття. Досі не прийнято Закон України "Про мінімальний рівень оплати праці", як це є в цивілізованих країнах світу. Тому в Україні мають місце необґрунтовано великі розбіжності між мінімальною і максимальною величинами заробітної плати. Зокрема, в оголошеннях про набір працівників вказуються такі розміри оплати праці в місяць (станом на січень 1996 року):

- референт - 2.1 млн. крб. ;
- столяр - 1.5 млн. крб. ;
- електрогазоварювальник - 3 млн. крб. ;
- сторожі - 3.3 млн. крб. ;
- будівельні слюсарі, муляри, штукатурки - 2.7 млн. крб. ;
- машиністи кранів - 1.9 млн. крб. ;\*

\* *Шанс*, N:1, січень 1996, с.2.



Звичайно, що такий рівень оплати праці суперечить не тільки основним функціям цієї категорії, але і здоровому глузду. Тим більше, що на вищих рівнях управління державою величина оплати праці сягає 70-80 млн. крб., та ще більшість державних чиновників мають роботу за сумісництвом, то можна констатувати, що подібних аналогів важко знайти в світовій економіці. Це свідчить про те, що законодавство України з питань оплати праці потребує вдосконалення в напрямках встановлення нижнього (мінімальної заробітної плати) і верхнього обмеження в оплаті праці. Державні органи управління праці повинні здійснювати макроекономічний аналіз заробітної плати, визначаючи:

- темпи зростання заробітної плати за видами і за спеціальностями;
- темпи зростання споживчих цін;
- визначення прожиткового мінімуму в різних регіонах країни та зіставлення його з мінімальною оплатою праці;
- визначення структури заробітної плати у галузях та її питомої ваги в затратах виробництва;
- визначення середнього рівня оплати праці в країні, регіонах та окремих галузях народного господарства тощо.

Результати аналізу оплати праці на макроекономічному рівні повинні визначати не тільки основні тенденції і зміни в оплаті праці окремих категорій працюючих, але й формувати інформацію, необхідну для удосконалення чинного законодавства з цих питань.

На рівні підприємства аналіз доцільно здійснювати в двох аспектах:

- аналіз трудових ресурсів;
- аналіз функціонування виробничого персоналу.

Перший аспект приводить до вироблення активних методів залучення кадрів. Другий вимагає постійного аналізу ефективності кадрових

ресурсів, подальшого визначення ефективних мотиваційних механізмів, напруженої та якісної роботи.

На основі цих двох аспектів аналізу формується політика оплати праці на підприємствах, виходячи з таких принципів:

- величина оплати праці (ФЗП) не повинна порушувати економічну рівновагу підприємства. Це означає, що керівництво підприємств може встановлювати таку величину затрат на оплату праці, яка забезпечує беззбитковість у їх роботі;

- справедливість розподілу між працівниками з тим, щоб структура оплати праці відповідала обсягові виконаної роботи;

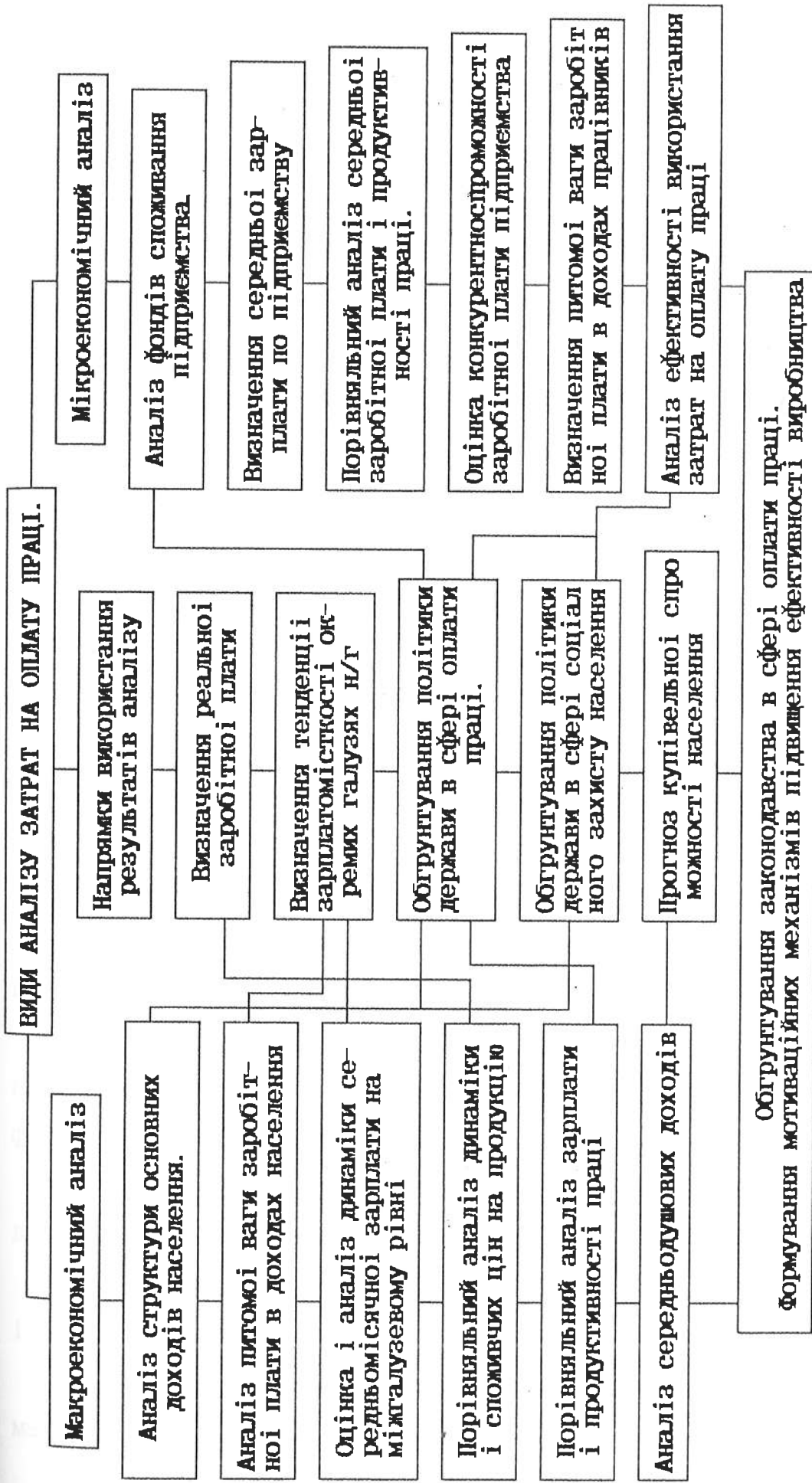
- сприяти залученню на підприємство кращих спеціалістів, тобто заробітна плата повинна бути конкурентоспроможною.

Аналіз заробітної плати на рівні підприємства повинен здійснюватись відповідно до викладених вище принципів і організації та конкретних вимог кожного конкретного підприємства.

Сказане вище дозволяє виділити два основних рівні аналізу затрат на оплату праці: макроекономічний та мікроекономічний. Основні завдання кожного з них схематично представлені на мал. 2.1.

Макроекономічний і мікроекономічний види аналізу мають спільну мету: обґрунтування умов для підвищення продуктивності праці і забезпечення на цих засадах високого рівня ефективності виробництва.

Що стосується вибору методів аналізу, то вирішення таких питань повинно обґрунтовуватись на кожному конкретному випадку, враховуючи мету завдань, аналіз та напрямки використання його результатів в системах управління працею. В економічній теорії нагромаджено достатній арсенал різних методів і способів здійснення техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності, в тому числі і показників, зв'язаних з оплатою та результатами праці. Сучасний стан розвитку обчислювальної техніки дозволяє значно



Мал. 2. 1. ВИДИ АНАЛІЗУ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.

знизити трудомісткість робіт та налагодити безперервність аналізу питань пов'язаних із оцінкою ефективності затрат на оплату праці.

Проблемними залишаються питання, пов'язані з достовірністю вихідної інформації, необхідної для здійснення аналізу.

В умовах перехідної економіки в результаті послаблення важелів, спонукаючих виробничо-господарські об'єкти до своєчасного подання статзвітності про результати роботи в т.ч. і про стан оплати праці, кількість інформації, що надходить в органи статистичного обліку різко скоротилась. Більше того, дрібні підприємницькі структури взагалі не подають інформації. Дані про оплату праці окремих підприємців нагромаджуються в податкових установах. Однак такі установи лише фіксують величину оплати праці та визначають нарахування на зарплату і податки на неї, а не зіставляють величини оплати праці з її результатами і результатами виробництва. Отже, виникає проблема вибору і забезпечення достовірності інформації, яка має характеризувати величину оплати праці та її результати.

Вирішення цієї проблеми потребує підвищення відповідальності за достовірне та своєчасне подання інформації про оплату праці з боку підприємств всіх форм власності та окремих підприємців.

Досліджуючи питання оплати праці на вітчизняних промислових підприємствах, основну увагу слід звернути на напрями використання фонду споживання (ФС), його структуру та джерела формування.

Згідно з чинним законодавством, ФС може включати такі складові витрат, пов'язаних з оплатою праці:

- затрати на оплату праці всіх працівників підприємств, установ і організацій;

- грошові виплати і заохочення (витрати підприємств на надання матеріальної допомоги, трудових і соціальних пільг працівникам;

- доходи (дивіденди, проценти) виплачені по акціях трудового колективу і вкладах членів трудового колективу, акціонерного товариства в майно підприємства, які нараховані до виплати працівникам, членам трудового колективу (товариства).

Слід відзначити, що фонд споживання є тим критерієм, на базі якого держава здійснює регулювання затрат на оплату праці. В умовах перехідної економіки держава весь час змінює напрями впливу на ФС. Так в період 1987-1988 років здійснювалось державне регулювання коштів на оплату праці з допомогою довгострокових планів і стабільних нормативів прирісного утворення фонду оплати праці. У 1989-1990 роках фонд оплати праці регулювався оподаткуванням приросту коштів, що використовувалися на оплату праці. У 1991 році підприємства самостійно визначали кошти, що направлялися на оплату праці. Тобто в цей період практично держава не втручалася в процеси оплати праці на підприємствах. Однак, вже починаючи з 1992 року, уряд повернувся до регулювання коштів, що витрачалися на оплату праці, а з 1993 року було запроваджено регулювання фонду споживання підприємств, установ і організацій. Були певні зміни і безпосередньо в регулюванні фонду споживання вже протягом 1995 року. Зокрема, Постановою Кабінету Міністрів України від 11 вересня 1995 року "Про затвердження Порядку визначення сум, які вносяться до бюджету у зв'язку з перевищенням фонду споживання" були вжиті заходи про відрахування в бюджет сум адекватних перевищенню фондів споживання.

Розрахункові формули визначення основних співвідношень між обсягами виробництва, фондом заробітної плати, продуктивністю праці, які можуть бути використані при визначенні ФС подані в табл. 2.1.

Найявні розрахункові залежності визначають можливості зміни ФЗП від рівня продуктивності праці, обсягів виробництва, чисельності працюючих. Такі залежності можуть бути використаними менеджерами,

Таблиця № 2. 1. Розрахункові формули для визначення залежностей величини ФОП від результатів роботи підприємства.

Назва показника	Умовне позначення	Розрахункові формули	Умовне позначення
Коефіцієнт співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці	$K_n$	$K_n = \frac{(ЗПс-100)}{(ПР-100)}, \%$	ЗПс-темп зростання заробітної плати за досліджуваний період ПР-темп зростання продуктивності праці за аналізований період
Величина резерву ФОП	$R_{ФОП}$	$R_{ФОП} = (ЗПс-100) - (ПР-100) * K_n$	
Визначення величини ФЗП в залежності від чисельності працюючих	$\hat{ФЗПч}$	$\hat{ФЗПч} = \frac{(Чф-Чп) * ЗПсф}{1000}$	$\hat{ФЗП}$ - приріст фонду заробітної плати Чф і Чп - фактична і планова чисельність працюючих ЗПсф - середня фактична зарплата
Визначення зміни величини ФЗП в залежності від середньої заробітної плати	$\hat{ФЗПс}$	$\hat{ФЗПс} = \frac{(ЗПф-ЗПп) * Чф}{1000}$	$\hat{ФЗПс}$ - приріст заробітної плати в залежності від чисельності працюючих ЗПф і ЗПп - середня зарплата фактична і планова

продовження таблиці 2.1.

Назва показника	Умовне позначення	Розрахункові формули	Умовне позначення
Визначення зміни величини ФЗП в залежності від виконання плану по продуктивності праці	$\hat{\Phi}ЗП_{пр}$	$\frac{ЗПф}{ЗПпл} \cdot 100$ $\frac{ПРпл}{ПРф} \cdot 100$	ЗПф і ЗПп-середня зарплата фактична і планова ПРпл і ПРф-продук- тивність праці планова і фактична
Величина податку на ФЗП	$Пфзп$	$\frac{Прк \cdot (Рчаст)}{Рзаг} \cdot Рпод$	Прк-приріст коштів, що підлягають опо- даткуванню Рчаст-процент при- росту коштів част- ковий згідно з шка- лою оподаткування сум перевищення Рзаг - % приросту коштів загальний Рпод - величина податку
Величина пере- витрат ФЗП, що відносяться на прибуток	$П$	$\frac{\PhiЗП_{пл} \cdot Дп}{Вп} \cdot \frac{Сп \cdot Кп}{100}$	$\PhiЗП_{пл}$ -загальна сума перевищення розра- хункового ФЗП Дп - діапазон пере- вищення

продовження таблиці 2.1.

Назва показника	Умовне позначення	Розрахункові формули	Умовне позначення
Відносна величина економії ФЗП при скороченні чисельності працюючих	$E_{\phi}$	$E_{\phi} = \left( \frac{\Phi_{ЗП\phi}}{Ч_{\phi}} - \frac{\Phi_{ЗП\phi}}{Ч_{р}} \right) * Ч_{\phi}$	Вп-величина загального перевищення Сп-ставка податку на доходи Кп-кратність податку на доходи Ч $\phi$ і Чп - фактична і розрахункова чисельність працюючих
Розрахункова величина ФЗП в залежності від обсягів виробництва	$\hat{\Phi}_{ЗПоб}$	$\hat{\Phi}_{ЗПоб} = (Тч_{\phi} * (Тр_{\phi} + 1) - Тч_{\phi} * Ізм + (Дн * (Тр_{\phi} + 1) - (Тч_{\phi} * Тр_{\phi} - Тч_{\phi}) * Ізм + (Дн * Тр_{\phi}))$	Тч $\phi$ -тарифна частина базового фонду оплати праці Тр $\phi$ -темп росту обсягів виробництва у % до базового періоду Ізм - індекс росту заробітної плати Дн - величина доплат і надбавок базового періоду



економістами, фінансистами при прогнозуванні певних змін в організації виробничих процесів. Основні напрямки аналізу ФС на підприємствах схематично подані на мал. 2.2.

На промислових підприємствах суттєве значення у визначенні напрямів підвищення ефективності оплати праці має аналіз середньої заробітної плати на підприємстві в цілому, в окремих структурних підрозділах, оплаті праці кожного конкретного працівника і зіставлення їх з результатами виробництва.



Мал. 2. 2. Напрямки аналізу ФС промислових підприємств.

Досвід свідчить, що не існує точних, однозначних залежностей, які вимірюють результати праці виробників. Насамперед, це стосується працівників інтелектуальної праці, менеджерів, інженерно-технічних працівників, від вміння, кваліфікації яких залежить рівень впровадження науково-технічного прогресу. Тому в економічній теорії і практиці використовуються різні методи оцінки результатів праці окремих працівників і виробничих колективів в цілому та аналізу впливу їх на величину оплати праці. Ці питання викладені в багатьох дослідженнях [2, 5, 7,].

Більшість із відомих підходів, що використовувалися в адміністративно-командній системі господарювання можуть бути рекомендованими і для умов перехідної економіки. Зокрема, в світовій системі господарювання добре відомі показники, що характеризують якість праці кожного конкретного працівника з врахуванням основних функцій і завдань, які ставить адміністрація до виконання ним своїх функціональних обов'язків. Такі системи оцінки праці широко використовувалися в умовах України в середині 70-80 років. З певними доробками і врахуванням специфіки праці в умовах перехідної економіки вони можуть бути використані і в сучасній ситуації. Важливо, щоб показники, що вимірюють якість праці були тісно зв'язані із оплатою праці.

Залежно від конкретних проблем, вирішення яких може сприяти підвищенню ефективності виробництва, на промислових підприємствах повинна розроблятися система стимулювання праці. Аналіз ефективності її використання формує необхідну інформацію для розроблення найбільш доцільних форм і методів оплати праці. Саме такий підхід дає можливість досліджувати заробітну плату як елемент ціни виробництва та ефективності господарювання. Динаміка її зростання має зумовлюватися

зростанням обсягів виробництва, продуктивності праці, оновленням продукції та підвищенням ефективності виробництва в цілому.

В умовах перехідної економіки України проблеми полягають в тому, що спад обсягів виробництва, зниження ефективності виробництва не завжди залежать від роботи конкретних підприємств і тим більше окремих працівників. Отже, розв'язання проблем, зв'язаних із підвищенням ефективності затрат на оплату праці потрібно шукати в вирішенні глобальних проблем підвищення ефективності господарювання, включаючи удосконалення оподаткування ФВП і ФС з боку держави, створення законодавчої основи захисту інтересів виробника, підвищення престижності праці. Разом з тим і на рівні підприємств ринкова економіка відкриває нові широкі можливості для використання сучасних мотивацій для підвищення ефективності виробництва.

## **2.2. Порівняльний аналіз заробітної плати і результатів виробництва в промисловості України за 1990 - 1995 рр.**

Аналіз динаміки заробітної плати за 1990-1995 рр. здійснювався на опрацюванні статистичної інформації, що характеризує темпи зростання (зниження) основних технікоекономічних показників на трьох рівнях: промисловість України, адміністративних областей, окремих підприємств. За базову адміністративну область взято Тернопільську. Об'єктом досліджень серед підприємств взято АТ "Ватра", АТ "Комбайновий завод, Завод залізобетонних конструкцій Укренерго, меблева фабрика, фарфоровий завод.

Основні результати промислового виробництва визначилися на засадах аналізу таких показників як обсяг виробництва промислової продукції (по Україні, Тернопільській області, досліджуваних підприємствах), чисельність зайнятих, прибуток (за аналогічною

структурою).

Заробітна плата досліджувалася на основі зіставлення таких показників як середньомісячна заробітна плата одного працівника промисловості, в тому числі по галузях, фонд споживання, фонд оплати праці. З метою порівняння середньомісячної заробітної плати одного працюючого в промисловості з іншими галузями народного господарства досліджувалася також динаміка зростання середньомісячної заробітної плати інших сфер народного господарства.

Основні показники, що характеризують промисловість України і Тернопільської області відповідно подані в таблицях 2.2. і 2.3.. Дослідження показали, що за аналізований період, в промисловості України відбулись значні динамічні зміни стосовно зростання обсягів виробництва (обчислюваних в діючих цінах), прибутку, заробітної плати тощо. За цей же період в економіці мали місце високі темпи інфляції і гіперінфляції, зростання цін на промислову продукцію, сировину, енергоресурси, продукти харчування, товари широкого вжитку. Все це вплинуло безпосередньо і на стан промисловості, зокрема на динаміку показників, що характеризують розвиток галузі.

Розрахунок темпів зростання (зниження) основних показників, що характеризують розвиток промисловості та їх зіставлення за 1990-1994 рр. показують, що індекси зростання цін на промислову продукцію протягом всього періоду, що аналізувався, випереджують темпи зростання обсягів виробництва, прибутків, фондів споживання та фонду оплати праці. При цьому темпи зростання заробітної плати значно відстають від темпів зростання обсягів виробництва та прибутків, що свідчить про знецінення праці в промисловості.

Темпи зростання середньомісячної заробітної плати одного працюючого в промисловості мають суттєві розбіжності в часі та по галузях. Так найвищі темпи зростання середньомісячної заробітної плати

Таблиця 2.2. Основні техніко-економічні показники, що характеризують промисловість України та їх динаміка за 1990-1995 рр.

Показники	:1990	1991	1992	1993	1994	1995
Обсяг виробництва промислової продукції, млрд. крб.	289	528	9434	317155	2295016	*
Темпи зростання до попереднього року, разів	1.1	2.0	17.9	33.6	7.2	*
Індекс зростання цін на продукцію промисловості	*	2.6	42.0	98.0	7.0	1.2
Індекс інфляції	*	390	2100	10256	501	281.7
Прибуток млрд. крб.	94	229	2555	93264	514840	*
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	2.4	11.1	36.5	5.5	*
Фонд споживання млрд. крб.	104	192	2294	60326	523780	*
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	1.8	11.9	26.29	8.6	*
Фонд оплати праці млрд. крб.	78	135	1648	35572	342200	*
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	1.7	12.2	21.6	8.8	*
Питома вага фонду оплати праці в фонді споживання, %	74.8	70.3	71.8	58.9	65.3	*
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, крб.	278	548	3297	185600	1539900	7328000
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	1.9	6.0	5.7	8.3	4.8
Чисельність зайнятих, млн. чол.	7.8	7.8	7.4	7.0	6.3	*
Темпи скорочення до попереднього року, %	0	0	5.2	5.6	10.0	*

Таблиця 2.3. Основні техніко-економічні показники, що характеризують промисловість Тернопільської області за 1990-1995 рр.

Показники	: 1990	1991	1992	1993	1994	1995
Обсяг виробництва промислової продукції, млрд. крб.	2.15	4.99	5.28	4.66	5694.9	31749.7
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	2.3	1.05	0.88	1222.3	5.5
Індекс зростання цін на продукцію промисловості	*	*	20.5	139.9	7.8	1.137
Індекс інфляції	*	390	2100	10256	501	281.7
Прибуток млн. крб.	739	1438	28258	1025551	6239528	*
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	1.9	19.6	36.3	6.0	*
Фонд споживання млн. крб.	922	1802	21313	493796	4259481	20623115
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	4.9	11.8	23.1	8.6	4.8
Фонд оплати праці млн. крб.	919	1613	19187	45184	3895775	191282279
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	1.75	11.89	2.32	86.2	4.9
Питома вага фонду оплати праці в фонді споживання, %	99.1	89.5	90.0	91.5	91.5	92.7
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, крб.	236	472	6017	125487	1171235	5327000
Темпи зростання до попереднього року, разів	*	2.0	12.7	20.8	9.3	4.5
Чисельність зайнятих, тис. чол.	353	343	328	314	297.7	284.5
Темпи скорочення до попереднього року, %	0	2.7	4.6	4.3	5.2	4.5

одного працюючого спостерігались в промисловості України в 1992-1993 рр.. На цей же період припадають найвищі темпи зростання цього показника по таких галузях промисловості: машинобудування, електроенергетика, легка промисловість, деревообробна та лісова промисловість. Аналогічні тенденції щодо темпів зростання середньомісячної заробітної плати, що припадає на одного працівника, мають місце і в промисловості Тернопільської області (таблиця 2.4.).

**Таблиця 2.4. Темпи зростання середньомісячної заробітної плати, одного працівника промисловості України і Тернопільської області за 1990-1995 р.р. (до попереднього року, рази).**

Роки	Промис-	ловість	в тому числі по галузях промисловості	разом	машинобу-	дування	електро-	енергет.	легка	дерево-	обробна	лісова
<b>По промисловості України</b>												
1991	1.9	1.7	2.6	2.1	1.8	1.9						
1992	15.1	12.3	13.5	13.7	13.8	13.2						
1993	22.4	23.0	21.9	23.9	23.4	23.1						
1994	8.3	8.3	9.3	7.1	8.2	8.3						
1995	4.8	-	-	-	-	-						
<b>По промисловості Тернопільської області</b>												
1991	2.0	1.7	2.4	2.0	1.9	-						
1992	12.7	10.6	14.0	13.4	11.9	-						
1993	20.8	21.7	23.0	17.9	21.1	-						
1994	9.3	8.6	7.5	7.5	9.7	-						
1995	4.5	-	-	-	-	-						

Однак є певні розбіжності між темпами зростання цього показника по окремих галузях.

З метою дослідження розбіжностей між темпами зростання середньомісячної заробітної плати по галузях порівняно з середнім рівнем цього показника по промисловості були розраховані відносні величини (коефіцієнти) зростання показників середньомісячної заробітної плати по окремих галузях. При цьому рівень середньомісячної заробітної плати одного працюючого по промисловості приймався за 1.

Коефіцієнти зростання середньомісячної заробітної плати відносно цього показника по промисловості в цілому подані в таблиці 2.5.

**Таблиця 2.5. Коефіцієнти зростання середньомісячної заробітної плати одного працівника промисловості за 1991-1994 р.р.**

Галузі промисловості	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994
<u>Промисловість України</u>	1.0	1.0	1.0	1.0
в тому числі:				
машинобудування	0.9	0.81	1.02	1.0
електроенергетика	1.4	0.89	0.97	1.1
легка промисловість	0.9	0.89	1.06	0.8
деревообробна промисловість	1.0	0.91	1.04	1.0
<u>Промисловість Тернопільської області</u>	1.0	1.0	1.0	1.0
в тому числі:				
машинобудування	0.8	0.83	1.04	0.92
електроенергетика	1.2	1.10	1.10	0.80
легка промисловість	1.0	1.05	0.86	0.78
деревообробна промисловість	0.95	0.93	1.01	1.04

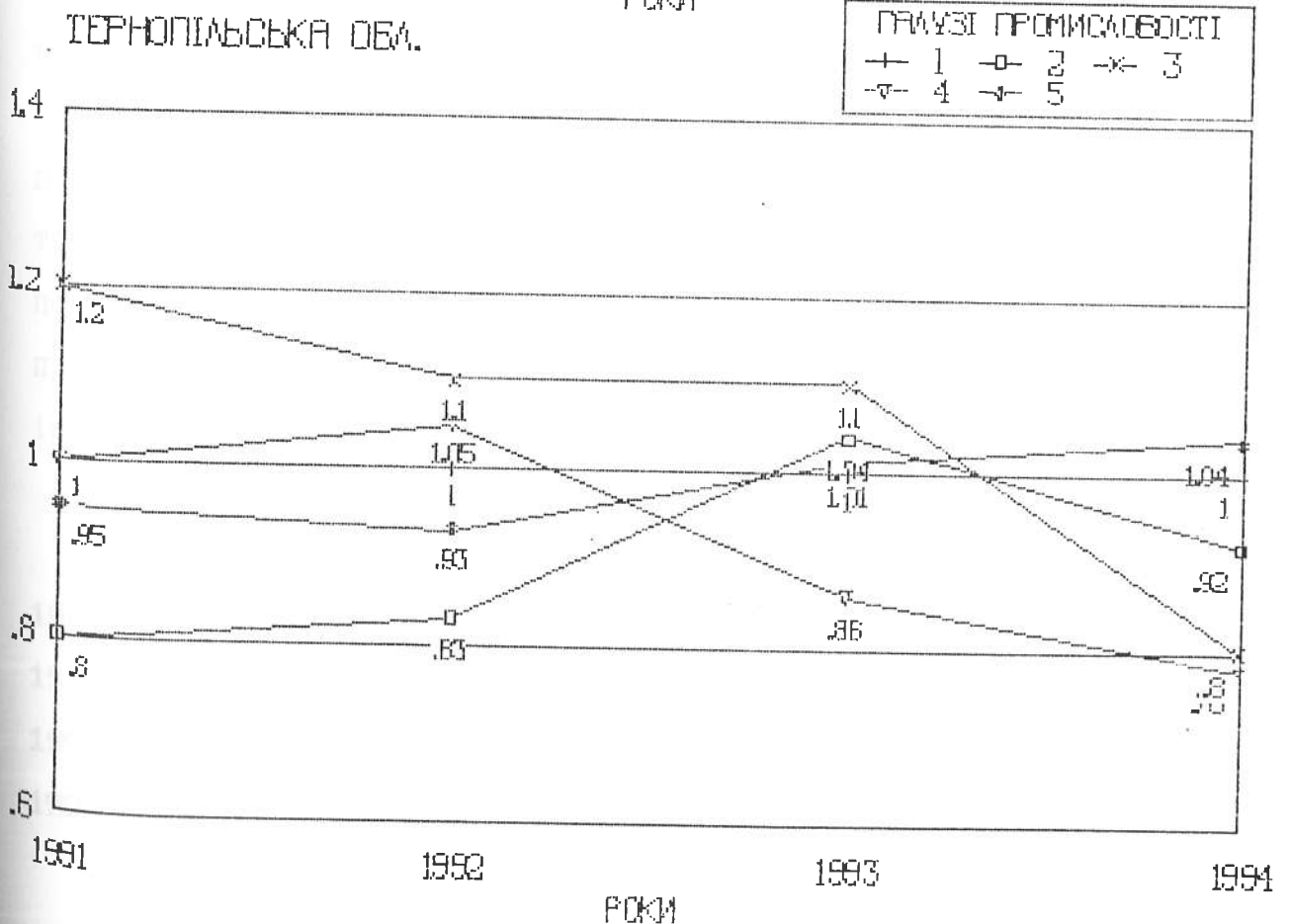
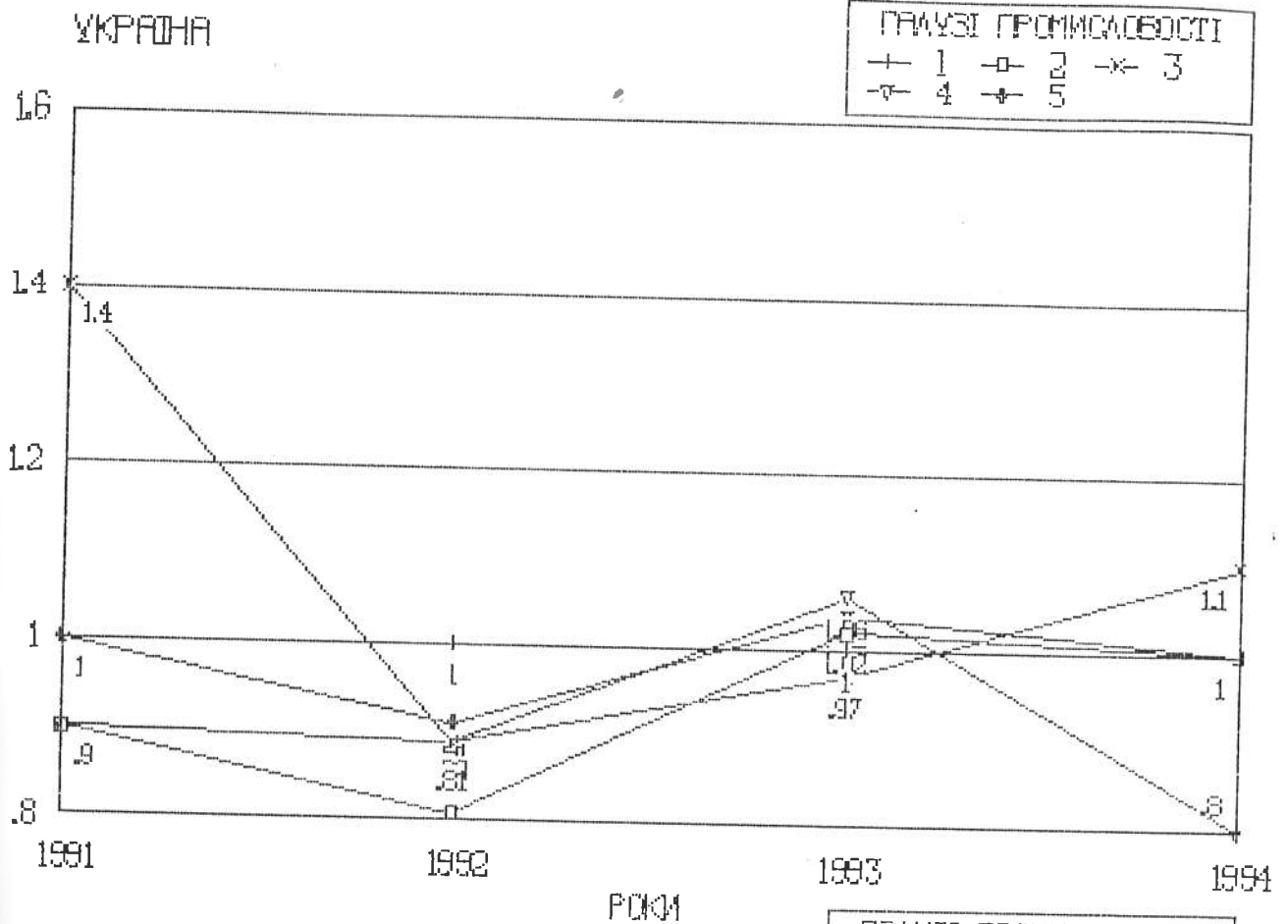


Графічне зображення коефіцієнтів зростання середньомісячної заробітної плати по галузях промисловості України, в тому числі Тернопільської області подано на мал. 2.3.. Дослідження показали, що відносно середнього рівня, що склався в промисловості, найвищі темпи зростання середньомісячної заробітної плати мали місце в 1991 році в електроенергетиці. Зокрема, по промисловості України ріст цього показника відносно до промисловості в цілому становив 1.4 рази, 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; деревообробна 0.91. По Тернопільській області відповідно: - машинобудування - 0.83; електроенергетика - 1.1; легка промисловість - 1.05; деревообробна - 0.93. У 1993 році не спостерігалось значних розбіжностей з аналізованого показника як по промисловості України, так і по Тернопільській області зокрема. 1994 рік характеризують темпи зниження середньомісячної заробітної плати одного працюючого відносно середнього рівня його по промисловості в таких галузях, як легка промисловість, електроенергетика (по Тернопільській області).

В цілому слід зазначити, що по галузях промисловості не спостерігалися значні відхилення в середньомісячній заробітній платі одного працюючого. В той час як за межами промислових галузей спостерігається досить великі відхилення від середнього рівня оплати праці. При цьому, як показують статистичні дані, найвищий рівень оплати праці мають сфери банківсько-кредитних установ, страхування, найнижчий - побутове обслуговування, галузі сільського господарства. Коливання між вищим і нижчим рівнем середньомісячної зарплати на кінець 1994 року становило 5.2 рази.

У 1995 році номінальна заробітна плата робітників і службовців

Малюнок 2.3. Динаміка середньомісячної заробітної плати одного працівника: а). промисловості України за 1991-1994 рр., б). промисловості Тернопільської області за 1990-1995 рр.  
 1. Вся промисловість, 2. Машинобудування, 3. Електроенергетика, 4. Легка промисловість, 5. Деревообробна промисловість.



в Україні збільшилась порівняно з 1994 роком в 3.7 рази і становила в грудні 12.25 млн.крб.. Найвищі темпи росту заробітної плати протягом 1995 року спостерігалися у нафтопереробній промисловості (у 7.5 рази), у трубопровідному транспорті (7.1 рази). Низький рівень заробітної плати мав місце в таких галузях як сільське господарство, торгівля, громадське харчування, побутове обслуговування населення.

Привертає увагу той факт, що в 1995 р. вперше після 1991 р. темпи збільшення номінальної заробітної плати перевищували темпи зростання цін. Завдяки цьому реальна заробітна плата протягом 1995 р. збільшилась на 28 %. При цьому щомісячно вона зростала на 2.1 %, в той час, як у 1994 році зменшувалась на 1.3 %.

Важливо відзначити, що темпи зростання таких показників як прибуток, фонди споживання, фонди оплати праці збільшувалися вищими темпами, ніж зростання цін на продукцію.

Отже, можна відзначити, що починаючи з другої половини 1994 р. започаткувалися позитивні процеси стабілізації економіки на макрорівні.

Дещо інша картина вимальовується якщо проаналізувати індекси промислової продукції, обчислені в порівняльних цінах і порівняти темпи їх спаду із динамікою продуктивності праці за аналогічний період. Так, згідно статистичних даних в промисловості України і в промисловості Тернопільської області зокрема, сформувались наступні індекси промислової продукції за 1990-1994 р.р.:

По промисловості України		По промисловості Тернопільської області	
1990 р. - 100	1994 р. - 60	1990 р. - 100	1994 р. - 60
1991 р. - 95	1994 р.	1991 р. - 95	1994 р.
1992 р. - 89	----- - 73	1992 р. - 89	----- - 73
1993 р. - 82	1993 р.	1993 р. - 82	1993 р.

Як бачимо, індекси, що характеризують зниження обсягів виробництва промислової продукції за період 1990-1994 рр. вираховані в порівняльних цінах, мають чітку тенденцію до зниження як по Україні в цілому, так і по Тернопільській області зокрема. При цьому темпи зниження обсягів промислової продукції Тернопільської області є вищими, ніж по Україні. Найвищі темпи спаду обсягів промислової продукції досягнуто в 1994 р., які, зокрема відносно до рівня 1993 р. становили по промисловості України - 73 %, по Тернопільській 72 %, тобто скорочення обсягів промислового виробництва за цей період становило відповідно 27 і 28 %.

На рівні промислових підприємств стабілізація досягається за рахунок дещо інших факторів. Як відомо, на підприємствах продовжується скорочення обсягів виробництва, якщо їх обчислювати у порівняльних цінах. Широкого розповсюдження набула практика надання довгострокових безоплатних відпусток, затримка заробітної плати. Визначення впливу таких факторів на ефективність роботи промислових підприємств і на макроекономіку в цілому потребує певних досліджень. З цих позицій проаналізовано динамічні процеси, що відбувались на промислових підприємствах АТ "Ватра", Комбайновий завод, Завод залізобетонних конструкцій Укренерго, меблева фабрика, фарфоровий завод. Розраховувалися темпи росту (зниження) обсягів виробництва, прибутку, фондів споживання та фондів оплати праці, продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати одного працюючого. Розрахунки проводилися на основі визначення базових показників в діючих цінах, що реально відтворювало ту ситуацію в країні і, зокрема, в промисловості, яка склалася в процесі реформи економіки.

Дослідження показали, що найвищі темпи зростання показників, які обчислювались в діючих цінах припадають на період 1992-1994 рр. Починаючи з 1995 р. темпи зростання досліджуваних показників різко

знизились, що відповідає загальній тенденції стабілізації економічних процесів у країні і в тому числі в промисловості.

Порівняння темпів зростання обсягів виробництва і прибутку на досліджуваних підприємствах (табл. 2.6, 2.7.) показало, що в 1995 р. році на таких підприємствах як АТ "Ватра", завод залізобетонних конструкцій, фарфоровий завод вперше досягнуто випередження темпів зростання прибутків над темпами зростання обсягів виробництва.

**Таблиця 2.6. Темпи росту обсягів виробництва на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 рр. (у % до попереднього року).**

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	100	159.7	1158.7	1077.2	1161.9	649.0
Комбайновий завод	100	210.4	607.7	1362.6	666.0	294.5
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	100	225.0	1485.2	2699.4	264.0	872.4
Меблева фабрика	100	191.3	1281.8	1854.4	829.4	232.8
Фарфоровий завод	100	323.4	1304.4	2748.4	798.3	510.0

Враховуючи, що саме за цей період було досягнуто зниження темпів зростання цін на продукцію, випереджувальні темпи зростання прибутків слід вважати фактором підвищення ефективності господарювання. Отже, на частині підприємств спостерігаються процеси подолання кризової ситуації.

Аналіз темпів зростання показників, що характеризують фонди споживання та фонд оплати праці (таблиці 2.8, 2.9) свідчать про те, що за період 1992-1993 рр. спостерігалась тенденція випередження темпів зростання ФОП порівняно з темпами зростання ФС.

Таблиця 2.7. Темпи росту прибутку на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 рр. (в % до попереднього року).

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	100	175.2	432.1	732.9	690.8	2225.6
Комбайновий завод	100	160.2	141.7	986.3	656.5	149.3
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	100	350.0	1060.7	4034.3	61.5	1042.3
Меблева фабрика	100	200.0	1387.5	706.3	1035.7	104.7
Фарфоровий завод	100	1325.0	381.1	1494.6	465.1	2780.2

Таблиця 2.8. Темпи росту фонду споживання на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 р.р. (в % до попереднього року).

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	100	156.6	1186.0	1974.0	871.1	405.5
Комбайновий завод	100	155.1	896.0	2100.0	826.5	314.7
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	100	281.3	1086.0	2686.0	585.1	700.7
Меблева фабрика	100	274.4	975.6	2104.0	1203.3	234.8
Фарфоровий завод	100	260.0	1162.1	3406.7	958.3	416.8

З 1994 р. на заводі залізобетонних конструкцій, фарфоровому заводі темпи зростання фонду споживання випереджують темпи зростання фонду оплати праці, що свідчить про те, що ці підприємства починають більш

активно вирішувати соціальні проблеми розвитку виробничих колективів.

**Таблиця 2.9 Темпи росту фонду оплати праці на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 рр. (в % до попереднього року).**

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	100	167.8	1083.7	2177.0	869.5	415.9
Комбайновий завод	100	165.4	927.0	1807.0	925.8	309.9
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	100	248.5	1035.0	3791.0	570.8	544.8
Меблева фабрика	100	241.8	1050.0	2289.0	1161.0	247.8
Фарфоровий завод	100	246.4	1252.0	3681.0	938.7	365.8

Аналіз та зіставлення темпів росту середньомісячної заробітної плати і продуктивності праці (таблиці 2.10, 2.11) показали, що на досліджуваних підприємствах поки що не сформувалося чітких тенденцій щодо випередження зростання продуктивності праці.

Так, на АТ "Ватра" така тенденція сформувалася лише в 1994-1995 рр., на Комбайновому заводі випередження темпів зростання продуктивності праці спостерігалось тільки в 1991 р., на заводі залізобетонних конструкцій різке підвищення продуктивності праці мало місце в 1995 році. Аналогічні явища спостерігаються на фарфоровому заводі. Отже, за останні два роки спостерігалися явища, що характеризують підвищення ефективності функціонування промислових підприємств.

Графічне зображення темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання заробітної плати подано на мал. 2.4.. Дослідження свідчать, що на обстежуваних підприємствах поки що не

сформувалися стабільні пропорції між зростанням продуктивності праці та заробітної плати.

Таблиця 2.10. Темпи росту продуктивності праці на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 рр. (у % до попереднього року).

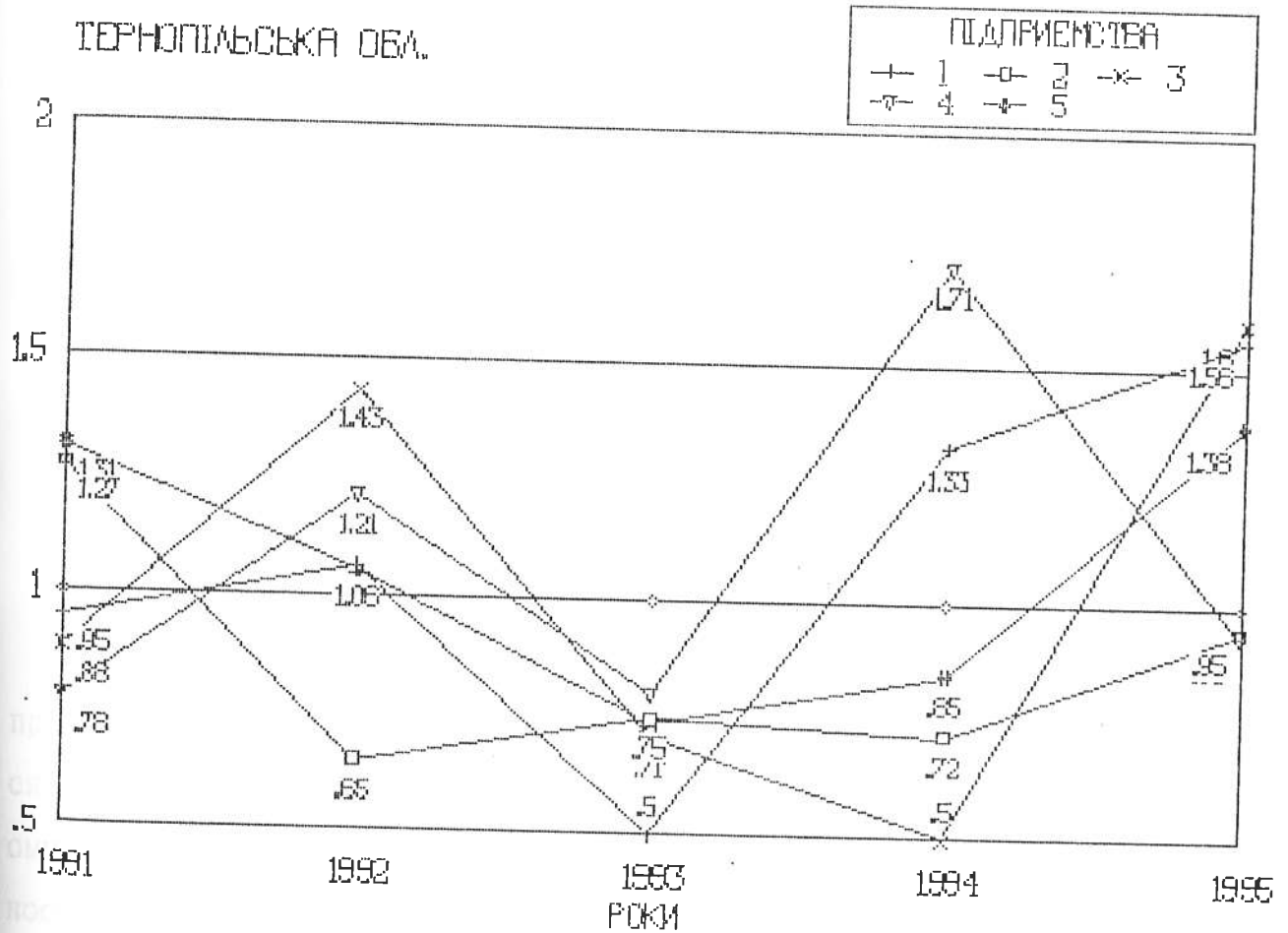
Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	100	166.7	1227.0	1172.0	1308.0	716.8
Комбайновий завод	100	228.4	675.0	1496.0	742.7	365.0
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	100	227.5	1555.0	2955.0	313.6	872.0
Меблева фабрика	100	206.0	1296.0	1854.0	820.1	264.0
Фарфоровий завод	100	316.0	1297.0	2722.0	799.8	503.0

Таблиця 2.11. Темпи росту середньомісячної заробітної плати одного працівника на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 р.р. (в % до попереднього року).

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	100	175.0	1147.0	2370.0	979.0	459.0
Комбайновий завод	100	179.6	1032.0	1986.0	1028.0	384.0
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	100	252.0	1085.0	4161.0	676.0	544.0
Меблева фабрика	100	261.0	1063.0	2291.0	1147.0	281.0
Фарфоровий завод	100	241.0	1231.0	3644.0	940.0	364.0



Малюнок 2.4. Коефіцієнти зростання продуктивності праці відносно темпів зростання середньомісячної заробітної плати одного працівника у промисловості Тернопільської області за 1990-1995 р.р.



1. АТ "Ватра"
2. Комбайновий завод
3. Завод залізобетонних конструкцій Укренерго
4. Меблева фабрика
5. Фарфоровий завод

Дослідження темпів зростання (спаду) продуктивності праці, врахованої в порівняльних цінах переконують, що в промисловості спостерігається чітка тенденція з'ниження продуктивності праці за досліджуваний період. Згідно з статистичною звітністю індекси продуктивності праці становили:

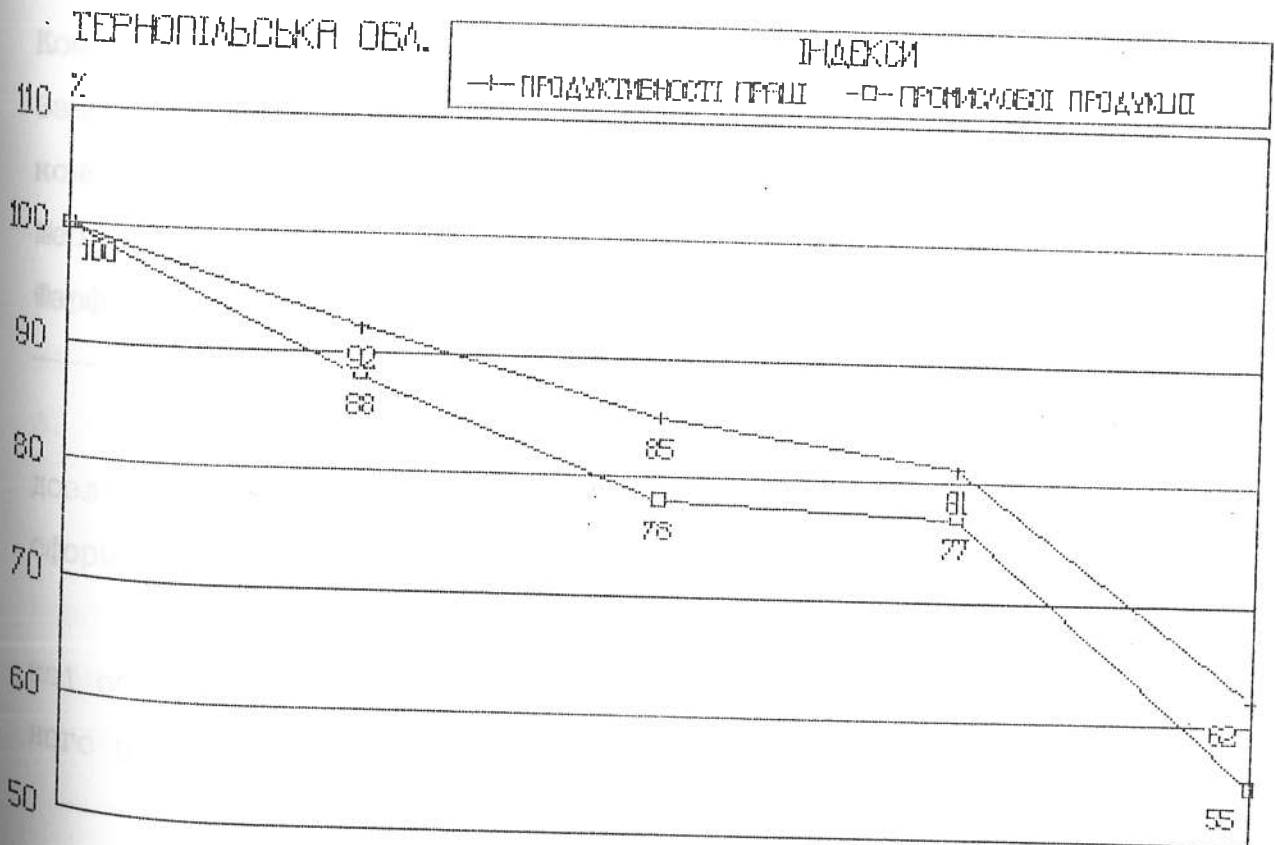
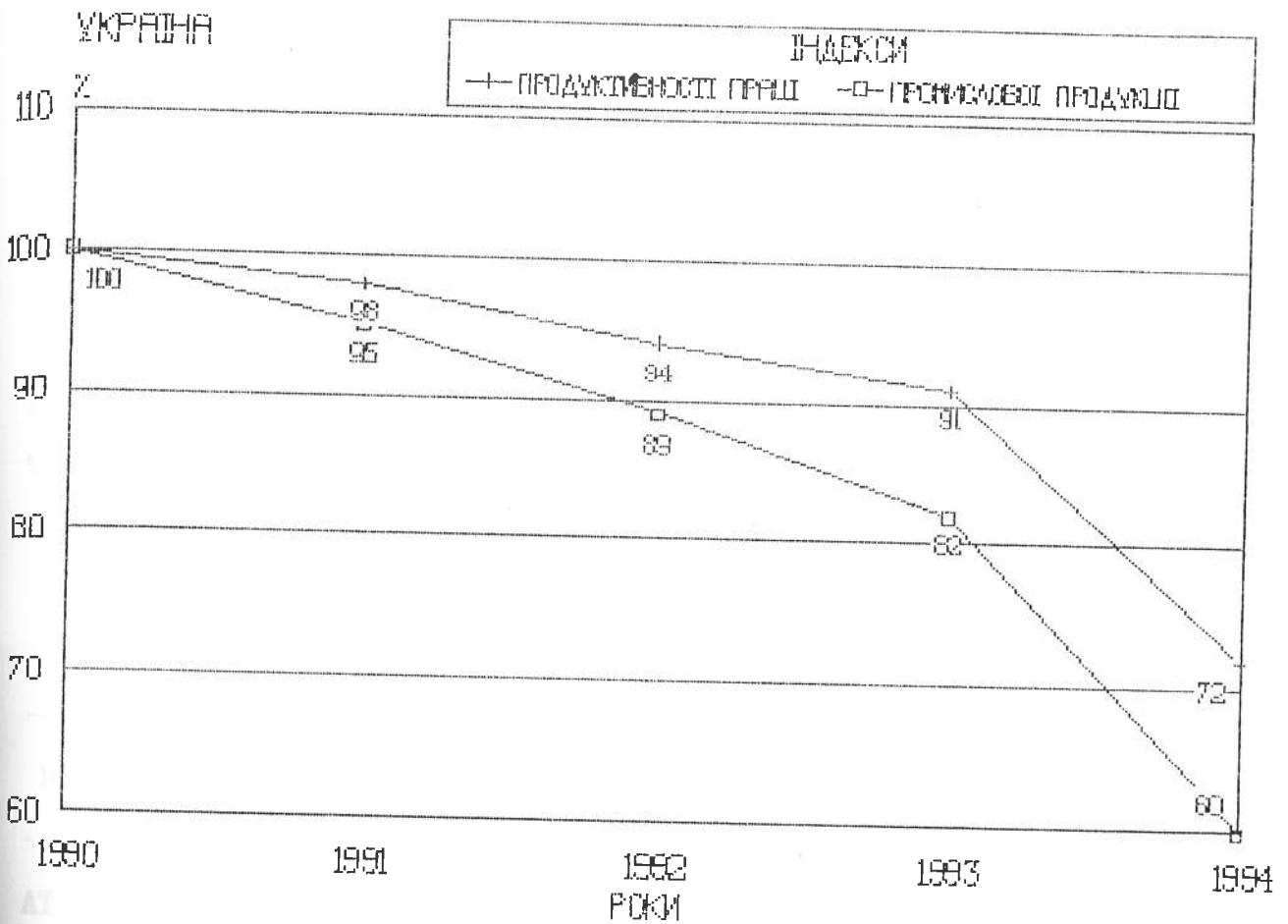
По промисловості України	По промисловості Тернопільської області
1990 р. - 100	1990 р. - 100
1991 р. - 98	1991 р. - 92
1992 р. - 94	1992 р. - 85
1993 р. - 91	1993 р. - 81
1994 р. - 72	1994 р. - 62
1994 р.	1994 р.
----- - 79	----- - 77
1993 р.	1993 р.

Якщо порівняти індекси промислової продукції і продуктивності праці, то можна констатувати, що спад продуктивності праці відбувався дещо нижчими темпами, ніж зменшення обсягів виробництва. При цьому по Тернопільській області спостерігався нижчий рівень продуктивності праці, ніж в середньому по промисловості України.

Графік зіставлення індексів промислової продукції і продуктивності праці за 1990-1994 р.р. подано на мал. 2.5.

Аналіз питомої ваги заробітної плати в затратах виробництв показав, що вона досить висока на досліджуваних підприємствах порівняно із загальним рівнем витрат на оплату праці в цілому по промисловості, яка згідно з статистичною звітністю становить 10.2 % в затратах виробництва. При цьому на кожному із досліджуваних підприємств за 1990-1995 рр. відбувалися суттєві зміни в структурі затрат виробництва і зокрема, що стосується затрат на оплату праці. Так, в АТ

Малюнок 2.5. Динаміка індексів промислової продукції і продуктивності праці у а). промисловості України за 1990-1994 рр., б). промисловості Тернопільської області за 1990-1994 рр.



"Ватра" питома вага затрат на заробітну плату в 1990 р. становила 26.11 %, а в 1995 р. - 21.83 %, тобто знизилась більше ніж на 5 %. На фарфоровому заводі за аналогічний період зниження питомої ваги заробітної плати в загальній величині затрат на виробництво склало 4.8 %. На комбайновому заводі, заводі залізобетонних конструкцій, меблевій фабриці навпаки, спостерігались процеси підвищення питомої ваги заробітної плати в загальних затратах виробництва відповідно за досліджуваний період: комбайновий завод - на 0.8 %, завод залізобетонних конструкцій - 4.7 %, меблева фабрика - 11.0 %.

**Таблиця 2.12. Коефіцієнти темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання середньомісячної заробітної плати за 1990 -1995 рр.**

Підприємства	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	0.95	1.06	0.50	1.33	1.56
Комбайновий завод	1.27	0.65	0.75	0.72	0.95
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	0.88	1.43	0.71	0.50	1.60
Меблева фабрика	0.78	1.21	0.80	1.71	0.93
Фарфоровий завод	1.31	1.05	0.74	0.85	1.38

Порівняння середньомісячної заробітної плати одного працівника досліджуваних підприємств із середньомісячною заробітною платою, що сформувалася в промисловості області та України в цілому, показують:

- середній рівень оплати працівників промисловості Тернопільської області протягом досліджуваного періоду був нижчим від сформованого по промисловості України на 15-20 % (за винятком 1992 р.);

- починаючи з 1993 року середньомісячна заробітна плата одного

Таблиця 2.13. Питома вага заробітної плати в затратах виробництва на промислових підприємствах Тернопільської області за 1990-1995 рр. (%):

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	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

Таблиця 2.14. Середньомісячна заробітна плата одного працівника промисловості за 1990-1995 р.р. (крб.).

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
Промисловість України	278	548	3297	185600	1539900	7328000
Промисловість Терно- пільської області	235	471	6017	125487	1247310	5730727
АТ "Ватра"	267	468	5372	127327	1247310	5730727
Комбайновий завод	255	452	4728	93918	966064	3717496
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	236	595	6459	268777	1817500	9902115
Меблева фабрика	195	509	5411	123994	1422395	4001290
Фарфоровий завод	213	514	6333	230822	2170756	7904838

працівника таких підприємств, як АТ "Ватра", завод залізобетонних конструкцій перевищує досягнутий рівень, в промисловості області і промисловості України в цілому. Отже, темпи зростання середньомісячної заробітної плати досліджуваного складу промислових підприємств підтверджують викладені вище позиції про те, що ситуація на підприємствах змінюється на краще і може розглядатися як етап стабілізації та початок виходу з кризи.

З метою встановлення раціональних пропорцій в заробітній платі між окремими категоріями працюючих на рівні промислових підприємств доцільно аналізувати структуру і динаміку фонду оплати праці за певний період розглядаючи наступні моменти:

- співвідношення складових частин фонду заробітної плати;
- структуру фонду заробітної плати по видах виплат;
- динаміку фонду заробітної плати в обсягах виробництва продукції;
- динаміку фонду основної заробітної плати в витратах виробництва;
- динаміку фонду додаткової заробітної плати в прибутку підприємства;

Аналіз співвідношення складових частин фонду заробітної плати проводиться шляхом визначення частки основної і додаткової зарплати в загальному фонді заробітної плати.

Дослідження таблиці 2.15 показують, що співвідношення між основною і додатковою зарплатою протягом досліджуваного періоду суттєво змінювалося. Можна виділити 4 критичних періоди, які впливали на зміни в структурі фонду заробітної плати:

- 1988 рік - ріст питомої ваги основної заробітної плати в загальному фонді на 3.5 відсотки і досягнення найбільшого за досліджуваний період її рівня 77.7 відсотків;

- 1989-1990 роки - спад питомої ваги основної заробітної плати в загальному фонді на 13 відсотків до 1988 року;

- 1991-1992 роки - зворотній ріст питомої ваги основної заробітної плати і практично відновлення рівня 1988 року;

- 1993-1995 роки - різкий спад питомої ваги основної заробітної плати та її зниження на кінець 1994 року критичної межі 41 відсоток.

**Таблиця № 2.15 Основна і додаткова заробітна плата на підприємстві "Тернопільміськтелеком" за 1987-1995 роки.**

	Фонд оплати праці всього (тис. крб.)	в тому числі		Питома вага		Відхи- лення питомої ваги від 1987 р.
		основна заробітна плата	додаткова заробітна плата	основна заробітна плата	додаткова заробітна плата	
1987	1064.3	790.0	274.3	74.2	25.8	0.0
1988	1192.7	926.9	265.8	77.7	22.3	3.5
1989	1316.9	975.0	341.9	74.0	26.0	-0.2
1990	1612.2	1042.8	569.4	64.7	35.3	-9.5
1991	3485.2	2392.6	1092.6	68.6	31.4	-5.6
1992	30481.2	23643.6	6837.6	77.6	22.4	3.4
1993	979393.7	503588.2	475805.5	51.4	48.6	-22.8
1994	10272600.0	5139775.0	5132825.0	50.0	50.0	-24.2
1995	74025533.0	30193962.0	43831571.0	40.8	59.2	-33.4

Слід відзначити, що надання підприємствам права самостійного визначення розмірів тарифних ставок і посадових окладів, спонукало колективи більш раціонально використовувати кошти на оплату праці, відносячи на витрати виробництва до 80 відсотків, залишаючи при цьому

до 20 відсотків на преміювання за результатами діяльності. Запровадження з 1993 року регулювання фонду споживання і укладення системи тарифних угод різко послабили роль основної зарплати, яка за один рік зменшилась на 22.8 відсотки (77.6-51.4). Спад, дещо сповільнений в 1994 році, продовжувався і в 1995 році. Частка фонду основної заробітної плати зменшилась на 10.6 відсотки (51.4-40.8). Тарифні угоди, побудовані на коефіцієнтах до мінімальної зарплати, обмежують можливості підприємства в створенні умов до праці, оскільки Уряд встановлює мінімальні гарантії оплати без врахування об'єктивно існуючих умов виробництва і споживання.

Склад і структура фонду заробітної плати подана в таблиці 2.16.

Дані свідчать, що за період з 1987 до 1995 р. в фонді оплати праці знизилась питома вага виплат за тарифними ставками та окладами працівників на 32.4 % (62.3-29.9). Це зв'язано в основному з регулюванням тарифних ставок і окладів у виробничих галузях у 1993-1995 роках. В той самий час в 2.2 рази зросла питома вага винагород за основні результати виробничої діяльності в цілому по підприємству.

Аналіз показує, що в структурі виплат основної заробітної плати питома вага виплат за тарифними ставками і посадовими окладами займає значне місце в фонді основної заробітної плати. Протягом 1987-1995 рр. питома вага виплат не зазнавала різких коливань. Однак зменшення питомої ваги в 1993-1995 рр. під впливом інших виплат (доплат за високу професійну майстерність в 1993-1994 рр. і оплати чергових відпусток у 1995 році), свідчить про незначний загальний розмір тарифних ставок і посадових окладів, величина яких значно залежить від інших видів виплат фонду основної заробітної плати.

У фонді додаткової заробітної плати питома вага виплат премій за основні виробничі результати протягом обстежуваного періоду значно випереджала інші види виплат. Протягом 1987-1993 рр. цей вид вип-



Таблиця № 2. 16. Склад і структура фонду оплати праці на підприємстві Тернопільміськтеелеком за 1987-1995 рр.

ВІПЛАТИ ВСЬОГО ПО ПІДПРИЄМСТВУ:	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Тарифні ставки і посадові оклади.	662.6	813.8	840.9	871.0	2095.6	21228.5	385312.6	2849429.0	22140773.8
Доплати за досягнення в праці і високу професійну майстерність.	28.0	16.1	9.1	20.5	3.5	0	74588.5	1693182.9	703617.6
Суміщення, заміщення.	1.7	0	0.5	0.6	17.0	182.6	2280.8	25096.8	240911.1
Доплата за шкідливі умови праці.	1.0	0	0.9	2.0	5.4	58.5	730.2	5614.4	60840.9
Доплата за роботу в святкові дні.	8.6	10.4	9.0	10.8	25.3	109.4	838.2	30536.7	308358.2
Доплата за роботу в нічні зміни.	7.1	8.8	15.9	35.9	63.0	417.0	5499.0	51429.2	414090.6
Доплата за класність.	3.7	0	4.2	5.1	5.1	60.3	779.0	3640.6	56581.3
Доплата за керівництво бригадою.	0	0	0	0	3.1	10.2	495.6	2510.3	72837.8
Доплата за проведення занять.	2.5	0	5.8	3.3	3.3	8.6	123.1	540.7	12797.1
Оплата щорічних відпусток.	75.0	77.9	88.7	93.6	171.3	1568.5	32941.1	477793.8	6183052.8
Премія за виробничі результати.	225.1	219.3	285.7	417.0	951.6	5191.0	368985.8	4230664.4	40970859.7
Премія по підсумках роботи за рік.	37.4	38.2	43.3	138.2	126.7	1297.5	99447.8	483826.1	1370000.0
Премія по рац. роботі	6.4	3.9	5.2	3.7	1.6	1.3	2375.0	2853.1	10120.0
Премія по новій техніці.	0	2.9	3.2	2.1	4.2	4.2	0	28367.5	331949.9
Премія за важливий завдання	0	0	4.3	2.2	6.0	0	4450.8	69035.7	15000.0
Інші премії	5.3	1.5	0.3	6.2	2.6	343.6	546.2	318068.8	1133642.0
Разом фонд оплати праці.	1064.3	1192.7	1316.9	1612.2	3485.2	30481.2	979393.7	10272600.0	74025532.8
в тому числі:									
фонд основної заробітної плати	790.0	926.9	975.0	1042.8	2396.2	23643.6	503588.2	5139774.5	30193961.2
фонд додаткової заробітної плати	274.2	265.8	341.9	569.5	1092.6	6837.6	475805.5	5132825.5	43831571.6

продовження таблиці № 2.16.

ВИПЛАТИ ВСЬОГО ПО ПІДПРИЄМСТВУ:	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Тарифні ставки і посадові оклади.	62.3	68.2	63.9	54.0	60.1	69.6	39.3	27.7	29.9
Доплати за досягнення в праці і високу професійну майстерність.	2.6	1.4	0.7	1.3	0.1	0	7.6	16.5	1.0
Суміщення, заміщення.	0.2	0	0	0	0.5	0.6	0.2	0.2	0.3
Доплата за шкідливі умови праці.	0.1	0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
Доплата за роботу в святкові дні.	0.8	0.9	0.7	0.7	0.7	0.4	0.1	0.3	0.4
Доплата за роботу в нічні зміни.	0.7	0.7	1.2	2.2	1.8	1.4	0.6	0.5	0.6
Доплата за класність.	0.3	0	0.3	0.3	0.1	0.2	0.1	0	0.1
Доплата за керівництво бригадою.	0	0	0	0	0.1	0	0.1	0	0.1
Доплата за проведення занять.	0.2	0	0.4	0.2	0.1	0	0	0	0
Оплата щорічних відпусток.	7.0	6.5	6.7	5.8	4.9	5.1	3.4	4.7	8.4
Премія за виробничі результати.	21.2	18.4	21.7	25.9	27.3	17.0	37.7	41.2	55.3
Премія по підсумках роботи за рік.	3.5	3.2	3.3	8.6	3.6	4.3	10.2	4.7	1.9
Премія по рац. роботі	0.6	0.3	0.4	0.2	0	0	0.2	0	0
Премія по новій техніці.	0	0.2	0.2	0.1	0.1	0	0	0.3	0.4
Премія за важливим завданням	0	0	0.3	0.1	0.2	0	0.5	0.7	0
Інші премії	0.5	0.1	0	0.4	0.1	1.1	0.1	3.1	1.5
Разом фонд оплати праці.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
в тому числі:									
фонд основної заробітної плати	74.2	77.7	74.0	64.7	68.6	77.6	51.4	50.0	40.8
фонд додаткової заробітної плати	25.8	22.3	26.0	35.3	31.4	22.4	48.6	50.0	59.2

лат мав майже незмінну структуру від питомої ваги виплат за тарифними ставками і посадовими окладами в фонді основної заробітної плати. Однак на відміну від виплат за тарифними ставками і посадовими окладами, виплати поточного преміювання менше залежали від інших виплат з фонду додаткової заробітної плати, навпаки, маючи тенденцію до постійного зростання за рахунок зменшення питомої ваги інших видів виплат. Так на кінець 1995 року їх питома вага у фонді додаткової заробітної плати становила 93.5 відсотки.

Аналіз статистичної інформації, а також обмежене коло досліджених об'єктів не дає можливості зробити глобальних висновків стосовно ефективності та раціональності використання заробітної плати на підприємствах, її достатності для реалізації відтворювальних та захоплювальних функцій до високопродуктивної праці. Між тим вирішення таких питань має фундаментальне значення для побудови раціональної системи оплати праці в країні.

Важливо зазначити, що такі питання в Україні є предметом наукових досліджень, але в практиці господарювання поки що не знаходять належного відображення.

На практиці в умовах переходу до ринкової економіки у промисловості спостерігаються такі явища як наростання надлишку робочої сили; приховане безробіття; зниження заробітної плати. Однак виявити вплив таких явищ на ефективність роботи промислових підприємств дуже складно, оскільки відсутня в достатній кількості інформація, що характеризує такі явища. Згідно з оцінками відділу ефективності праці ІЕНАН рівень прихованого безробіття у чотирьох провідних галузях народного господарства (промисловість, будівництво, зв'язок, транспорт) становить не менше ніж 25 %. Високі його показники помітні в областях Центральної України та Донбасі, де рівень зареєстрованого безробіття був відносно низьким. У динаміці рівень прихованого без-

робіття має чітку тенденцію до зростання. Ця тенденція має негативний вплив на економічну поведінку основних суб'єктів ринку праці: роботодавці, користуючись зростанням безробіття, намагаються знизити і без того низький рівень оплати праці; наймані працівники змушені приймати нав'язувані ним умови оплати праці. Отже, створюється ситуація, яка не сприяє тому, щоб заробітна плата забезпечувала в повному обсязі покладені на неї функції, або хоча б наближалася до них в тих межах, які вже досягнуті в розвинутих країнах світу.\*

Слід відзначити, що в Україні на 1.01.1995 р. офіційно зареєстрованих безробітних не так вже й багато, рівень безробіття становить 0.29 %, тобто значно менший, ніж в інших країнах СНД. Зокрема, за даними [82, 68] рівень безробіття в Молдові в 1994 році становив 25 % від кількості населення працездатного віку. Однак офіційна статистика не відображає реальної ситуації стосовно безробіття в країні, оскільки цей показник досить складно розрахувати. В той же час в Україні досить високий рівень прихованого безробіття. Згідно з офіційними даними кількість працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, працювали в режимі неповного робочого дня по промисловості України за 1994 р. становить 2067.5 тис. осіб, або 35.5 % від загальної чисельності працюючих, в тому числі по Тернопільській області 740 тис. осіб, або 12.7 %.

Втрати робочого часу з розрахунку на одного працюючого по промисловості України становлять: всього 33.2 дні, в тому числі неявки на роботу з дозволу адміністрації - 26.9 дні, простої - 5.95 дні, прогули - 0.21 дні, масові невиходи включаючи страйки, мітинги - 0.03 дні.

\* Д. Богиня *Ринок праці і економічна поведінка працівників. Україна: аспекти праці, 1995 - № 5-6 с. 3.*

Таблиця 2.17. Динаміка обсягів виробництва і чисельності зайнятих в промисловості України та Тернопільської області за 1990-1995 рр.

Показники	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994
Чисельність зайнятих в промисловості України, млн. чол.	7.8	7.8	7.4	7.0	6.3
Темпи зниження чисельності зайнятих в % до попереднього року	100	100	94	94	90
Індекс промислової продукції по Україні	100	95	89	82	60
Чисельність зайнятих в промисловості Тернопільської області, млн. чол.	0.35	0.34	0.32	0.31	0.29
Темпи зниження чисельності зайнятих в % до попереднього року	100	97	94	96	93
Індекс промислової продукції по Тернопільській області	100	88	78	77	55

Аналізуючи зазначені явища стосовно заробітної плати працівників підприємств слід наголосити, що вони знижують середній рівень оплати праці. Крім того, невідомо чим працівник підприємства займався, коли перебував у вимушеній відпустці. Практика показує, що більшість працівників за цей час знаходили тимчасову роботу, отримували певну платню, однак це не відбито в середньому рівні заробітної плати, що склалася у промисловості в цілому, в тому числі і на конкретних підприємствах. Отже, заробітна плата на промислових

підприємствах в умовах, коли рівень прихованого безробіття становить значну величину, не відбиває реальної ситуації щодо доходів працівників. Крім того, звітність промислових підприємств щодо зайнятості працівників не відповідає реальній ситуації. Порівняльний аналіз темпів спаду обсягів промислової продукції і скорочення чисельності працюючих (таблиця 2.17.) показує, що протягом досліджуваного періоду спостерігалися випереджаючі темпи зниження обсягів виробництва порівняно з чисельністю вивільнених працівників. Це насамперед свідчить про те, що на промислових підприємствах нагромаджуються надлишки робочої сили, яку адміністрація не здатна ефективно використовувати в умовах кризової ситуації в країні.

Проведений аналіз динаміки основних техніко-економічних показників, що характеризують результати функціонування промисловості на рівні України, Тернопільської області і окремих підприємств дозволяє зробити такі узагальнення стосовно ефективності використання заробітної плати як стимулюючого засобу та фактору підвищення зацікавленості працівників до продуктивної і високоефективної праці.

1. За досліджуваний період у країні відбулись кардинальні зміни в системі управління економікою та механізмах господарювання, які спричинили знецінення заробітної плати в промисловості. Тому значна частина висококваліфікованих працівників перейшла в інші сфери народного господарства, або виїхала за межі держави.

2. Темпи скорочення обсягів виробництва випереджають темпи скорочення чисельності зайнятих на промислових підприємствах, що створює ситуацію для зниження заробітної плати відносно інших галузей народного господарства.

3. За 1994-1995 рр. сформувалися передумови для стабілізації в промисловості на макрорівні, а на рівні окремих підприємств продовжують діяти дестабілізаційні фактори, до яких належать: приховане

безробіття, надання можливостей працювати неповний робочий тиждень тощо. Стосовно заробітної плати такі фактори діють негативно, знижуючи інтерес працівників до високопродуктивної праці, підвищення її продуктивності, якості і ефективності.

4. 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. Розроблення правової основи з таких питань повинно відповідати вимогам світової системи господарювання, МОП, ГАТТ і іншим міжнародним організаціям, які захищають права людини.

### **2.3. Обґрунтування напрямів підвищення стимулюючих функцій заробітної плати.**

Аналітичний огляд вітчизняних та зарубіжних наукових з питань оплати праці, дослідження основних тенденцій, які сформувалися в промисловості України в процесі економічного реформування показують, що в умовах перехідної економіки не надавалося належної уваги реформуванню заробітної плати з боку владних структур. Точніше сказати, що рішення, які приймалися з боку уряду стосовно заробітної плати, як правило, відставали від реальної ситуації в країні і зокрема, в промисловості, тому в основному латали ті дири, які вже мали місце в практиці господарювання та призвели до негативних наслідків. Так, невчасна виплата заробітної плати, заборгованість держави та комерційних установ перед працівниками промислових підприємств, і в першу чергу це стосується державних підприємств, призвели до загострення соціальних проблем в країні, викликали незадоволення значної частини працюючого населення. Це призвело в кінцевому результаті не

тільки до зниження ефективності господарювання, але і виявлення соціального протесту до дій уряду у формі страйків, мітингів, звернень працівників окремих галузей до президента тощо.

Загострення проблем, зв'язаних із оплатою праці, інших сфер економіки України спонукає до того, що уряд повинен змінити політику невтручання у вирішення таких питань, як зволікання з невиплатою заробітної плати, порушення законів з питань оплати праці, на політику державного контролю за дотриманням чинного законодавства, регулювання заробітної плати залежно від пріоритетності розвитку окремих галузей та їх ролі у вирішенні найважливішої проблеми: виходу національної економіки з кризи. Необхідність активного втручання уряду, наведення жорсткого контролю за своєчасністю виплати заробітної плати, пенсій, стипендій викликана тим, що маємо велику заборгованість у зарплаті. Так, на 1.03.1996 р. сумарна заборгованість становить 98 трильйонів карбованців, у тому числі по бюджетах усіх рівнів - 59 трильйонів. При цьому 180 тисяч підприємств і установ України недоплатили у бюджети.\* Отже держава немає коштів, щоб своєчасно видати заробітну плату бюджетним установам.

Найважливіша причина неплатежів, що сформувалася у країні - це спад виробництва. Однак мають місце зловживання окремих структур і їх керівників у використанні коштів, призначених на виплату заробітної плати. Саме зниження державного контролю за своєчасністю виплати заробітної плати сприяло загостренню проблеми. Отже, посилення контролю за виконанням чинного законодавства слід вважати одним із важливих напрямів підвищення дисципліни з боку урядових структур, адміністрацій підприємств за виконання контрактів, колективних договорів тощо.

\* Урядовий кур'єр 1996 № 52, 19 березня.



Другим напрямом удокналення системи оплати праці, підвищення стимулюючих функцій заробітної плати у промисловості слід вважати запровадження з боку держави верхніх та нижніх обмежень. Мова йде про введення науково обгрунтованої величини мінімальної оплати праці та встановлення раціональних пропорцій у зарплаті між окремими ланками економіки України, зокрема, у зарплаті виробників і споживачів продукції. Сьогодні в країні сформувалася надзвичайно велика диспропорція в зарплаті окремих категорій працюючих. Вирішення проблеми потребує удокналення чинного законодавства, обмеження верхньої межі в оплаті праці, принаймі в державному секторі економіки.

Так, соціологічні обстеження, які проводилися Кіровоградським обласним управлінням праці та зайнятості населення разом з Інститутом економіки НАН України, виявили, що понад половини респондентів, які працюють у приватних установах, вважають, що оплата за працю відповідає їх трудовому внеску; серед працівників державних установ цього погляду дотримується тільки 5 % , а серед акціонерів - 13 % [5]. Привертає увагу і те, що в приватних підприємствах заробітна плата є в більшій залежності від результатів виробництва, ніж в державних або колективних підприємствах. Принаймі, так вважають респонденти, що брали участь у соціологічних дослідженнях, які показали, що на державних підприємствах низький рівень заробітної плати не задовільняє 69 % респондентів, у акціонерних товариствах - 65 % , а на підприємствах приватного бізнесу - 19 %. Оскільки приватний бізнес у промисловості не займає поки що значних обсягів, можна вважати, що понад половину працюючих незадоволені заробітною платою. Результати соціальних досліджень, проведені ІРД НАН України виявили не тільки розбіжність динаміки оплати праці, але й непорозуміння між професійно-кваліфікаційним рівнем і зарплатою працівників. Так 38.5 відсотків з них вказали, що за останні роки заробітна плата підвищу-

валась у відриві з кваліфікаційним ростом. Ріст оплати праці випереджував поліпшення інших соціально-економічних умов, тобто політика стимулювання творчої активності на підприємствах спрямована в основному на матеріальні чинники. На багатьох підприємствах відсутні умови і стимули для професійного зростання, а значить для підвищення конкурентоздатності працівників. Водночас дуже помітною є тенденція "розшарування" колективу, коли у працівників з високим професійно-кваліфікаційним рівнем заробітна плата збільшується водночас із поліпшенням інших важливих сторін діяльності та підвищенням якісних характеристик праці, а у працівників низького професійно-кваліфікаційного рівня навпаки - з підвищенням заробітної плати практично жодних позитивних зрушень у сфері праці не спостерігається. Тому слід більш жорстко поєднати систему оплати праці з підвищенням професійного та кваліфікаційного рівнів працівників, якісним та добросовісним виконанням обов'язків.

Стимулювання працівників повинно ґрунтуватися на врахуванні їх соціально-психологічних особливостей. Велике значення при цьому мають просторові та часові умови винагороди за напружену, якісну та творчу працю (морально-психологічне заохочення). Як свідчать соціологічні дослідження, такі дії необхідно проводити без зволікання. Працівнику необхідно надати можливість виправити недоліки, вказати на альтернативи поведінки, якої від нього чекають. Коли працівник добре виконує роботу, треба сказати йому про це зразу ж. Винагорода породжує почуття справедливості та допомагає зберегти хороші стосунки в колективі, що необхідно для творчої праці.

Ефективне управління працею на основі мотивації вимагає виявлення здібностей та інтересів працівників з врахуванням їх професійних та особистих якостей; визначення колективних та особистих мотиваційних можливостей та альтернатив, узгодження та об'єднання

окремих заходів у єдину концепцію управління за кінцевими результатами. У процесі управління необхідно одночасно формувати інтереси та потреби працівників, встановлювати зв'язки між ними, вдосконалювати систему стимулювання праці, сприяти формуванню потреб працівників у вдосконаленні стилю і методів роботи, розвивати почуття співучасті з результатами праці всього колективу. Основою мотиваційного управління економічною поведінкою працівників є механізм дії та використання взаємозв'язків "потреби - інтереси - стимули - зацікавленість".

Аналіз взаємодії потреб працівників з процесами їх задоволення дозволяє сформулювати вимоги до побудови мотиваційної системи: орієнтація на потреби особистості з врахуванням характеру та механізму їх задоволення, дотримання комплексного підходу (врахування не тільки матеріальних, але й соціальних аспектів), забезпечення можливості самореалізації, комплексність мотивації шляхом застосування як винагороди, так і покарання. Як свідчить світовий досвід, система мотивації, орієнтована лише на винагороду, малоефективна. При збільшенні розміру винагороди її дієвість не зростає.

Активізація діяльності працівників виявляється у цілеспрямованості, що реалізує інтелектуальний і виробничий потенціал підприємства. Мета діяльності працівника не може бути встановлена без нього. Цілі встановлені зовні не впливають на трудову активність працівника, доки не перетворюються у його внутрішню мету. Джерелом оновлення має стати спільна мета, яка об'єднує колектив підприємства в умовах різної ціннісної орієнтації та очікуваної винагороди його працівників. Спільна мета повинна задовольняти первинні психологічні потреби працівників на основі їх самостійного вибору орієнтирів. Почуття співучасті є джерелом та рушійною силою оновлення господарських одиниць. Як свідчить зарубіжна практика, мобільність та постійна

зміна мотивів - основа стабільного розвитку багатьох високорозвинутих підприємств.

Головним принципом повинно бути накреслення гнучких цілей та завдань для окремих груп конкретних виконавців, контроль за їх виконанням. Управлінський персонал зобов'язаний володіти механізмом мотивації та постійно вдосконалювати його, ґрунтуючись на принципі керованої самостійності в певному просторі, прийняття рішень, встановлюючи та контролюючи межі функцій.

Отже, важливим фактором підвищення економічної ефективності підприємств є вдосконалення мотиваційних механізмів. Проведення на основі нього планування розвитку трудових ресурсів повинно стати необхідною складовою частиною вироблення економічної стратегії підприємств.

Проведений аналіз трудової мотивації дозволяє діагностувати основні проблеми формування умов і факторів трудової активності на підприємстві і на цій основі виробити комплекс заходів цілеспрямованого стимулювання та управління трудовою поведінкою.

Виявлення організаційних, соціальних та соціально-психологічних мотиваційних факторів дозволить сформувати ефективні мотиваційні механізми, які зможуть впливати на підвищення ефективності економічної стратегії підприємств. Постійне вивчення і врахування основних мотиваційних чинників працівників вимагає створення і активного функціонування соціологічних служб підприємств, які хочуть досягти високого рівня розвитку завдяки високоефективній економічній стратегії.

Вивчення мотивації працівників на основі ґрунтовних соціологічних досліджень дозволить по-новому підійти до багатьох проблем і аспектів кадрової ситуації на підприємствах. Такий підхід повинен бути і в основі формування соціальної політики підприємств.

Низька ефективність економічної стратегії багатьох підприємств пояснюється тим, що в складних економічних умовах перехідного періоду працівники управління не відчувають потребу мати конкретну і достовірну інформацію про стан і тенденції розвитку мотивації "трудо-вої" діяльності. У сучасних умовах на підприємствах недостатньо використовуються внутрішні резерви мобілізації трудової активності та стабілізації кадрової ситуації. Це свідчить про необхідність корінних якісних змін у механізмі управління підприємствами.

Застосування нових методів управління в умовах різних форм власності вимагає формування інформаційної бази та стратегічного використання інформаційної технології (в тому числі для вибору пріоритетів розвитку). На думку спеціалістів, перевага інформації над іншими виробничими факторами є однією з найважливіших змін у сучасній економіці. На сучасному етапі розвитку інформація є засобом інтеграції людей і товарів, несучи нову якість у процеси виробництва та прийняття рішень. Тому об'єктивною необхідністю зумовлено вироблення власних інформаційних систем підприємств для аналізу дії окремих елементів і ринкової моделі економіки в цілому.

Отже, нові умови господарювання вимагають застосування методів управління, які ґрунтуються на активізації людського фактора та підприємництва, орієнтації на кінцеві результати через ринок і конкуренцію, мобільності та децентралізації оперативних функцій, розвитку горизонтальних зв'язків та децентралізації оперативних функцій, розвитку горизонтальних зв'язків та організаційної культури, маневруванні ресурсами. Використання названих аспектів вдосконалення управління сприятиме ефективному розвитку підприємств на засадах максимальної інтеграції інтересів найбільш активного фактора виробничих процесів-працівників на вирішення виробничо-господарських завдань. Отже, сучасні системи заробітної плати повинні будуватися

на принципах, що дозволяють знаходити компроміси та раціональні пропорції між задоволенням потреб роботодавців і найманих працівників, між державою і підприємством; між виробниками і споживачами продукції; між затратами праці та її винагородою тощо.

У сучасних умовах рівень винагороди працівників більшості підприємств з різною формою власності є низьким і часто не компенсує їх внесок в отримувані результати. Оптимальним слід вважати такий розмір винагороди, який матеріально зацікавлює працівника в ефективній творчій праці, професійному та кваліфікаційному рості. При цьому слід уникати ситуацій, коли підвищення по службі відбувається із зниженням заробітної плати, що послаблює мотивацію працівників у професійно кваліфікаційному рості. Визначаючи суму винагороди, слід враховувати, що вона повинна задовольняти нормальні потреби працівника та його сім'ї. Разом з цим необхідно мати на увазі, що рівень винагороди є відносним і завжди оцінюється порівняно з доходами інших професійних груп. Недостатня винагорода, відчуття працівниками недооцінки їх праці породжують різні негативні наслідки в кадровій політиці. Часто це виражається у невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня до виконуваної роботи або посади. Інколи низький рівень винагороди намагаються компенсувати додатковими індивідуальними пільгами, що порушує частково етичні норми. Недооцінка матеріальної сторони призводить, як показує досвід, до порушення моральних норм і використання службового становища в особистих цілях.

Вибір та здійснення економічної стратегії розвитку підприємства в сучасних швидко змінних економічних умовах вимагає цілком певних якостей від людського фактора. Це, насамперед, вимоги високої професійної та соціальної мобільності в рамках окремо взятого підприємства.

Беручи до уваги реальну ситуацію, що склалася на промислових підприємствах в процесі економічного реформування, напрями підвищення стимулюючих функцій заробітної плати мають формуватись під впливом двох груп факторів: макроекономічних та мікроекономічних.

Макроекономічні фактори передбачають вдосконалення державної політики стосовно ролі і функцій заробітної плати в житті людини, створення законодавчої бази з питань оплати праці, захисту інтересів працівників і людини взагалі.

Мікроекономічні фактори передбачають формування таких форм і методів оплати праці на промислових підприємствах, які найбільш повно відображають специфіку організації виробництва, сприяють заохоченню працівників до високопродуктивної праці на конкретному підприємстві.

У сучасних умовах політика формування заробітної плати повинна бути складовою загальної системи управління персоналом на підприємстві, яка крім питань зв'язаних з оплатою праці включає управління кадрами, набір працівників, оцінка їх професійних можливостей, управління кар'єрою, визначення психологічних особливостей поведінки людини в процесі виробництва тощо.

З огляду на зарубіжний досвід, де кадрова політика підприємства складає основу в формуванні стратегії розвитку підприємств, в Україні є багато резервів підвищити ефективність виробництва саме на основі більш повного використання людського фактора. При цьому заробітна плата як основна форма заохочення людини до високопродуктивної праці повинна будуватися на принципах справедливості розподілу між працівниками в тому розумінні, щоб структура оплати відповідала обсягові роботи, виконаної кожним працівником. Це означає, що в умовах перехідної економіки доцільно повернутись до методів кількісного виміру результатів праці.

Важливим фактором, який може забезпечити стабільність персоналу підприємства, є конкурентоспроможність заробітної плати. Досягнення рівня конкурентоспроможності заробітної плати на конкретному підприємстві дає можливість не тільки задовільняти інтереси тих працівників, які вже працюють та спонукати їх до досягнення кращих результатів, але і залучати до роботи кращих фахівців з інших підприємств, які не досягли ще рівня конкурентоспроможності з даного показника.

Важливим джерелом підвищення заохочуючих і стимулюючих функцій оплати праці є участь працівників у прибутках.

Участь працівників у прибутках означає розподіл частини прибутків підприємств між працюючим персоналом пропорційно до їх внеску в результати виробничо-господарської діяльності, одним з основних, як відомо, є прибуток.

Вітчизняна практика господарювання має великий арсенал різних підходів щодо розподілу прибутків між державою і підприємством, на рівні підприємства: між фондами нагромадження і споживання, між конкретними підрозділами підприємства і окремими працівниками. Однак нові умови господарювання не тільки змінюють пріоритетність різних критеріїв розподілу прибутків, але вимагають перегляду вихідних позицій, які визначають методичні підходи до вирішення проблеми. Слід відзначити, що в цих аспектах ринкова економіка використовує більш широкий набір форм і методів розподілу прибутків підприємств між власниками, співвласниками підприємств і найманими працівниками.

У розвинутих країнах світу участь у прибутках працівників підприємств - це закріплене законом право. При цьому участь у прибутках, які використовуються на інвестування підприємств, не оподатковується ні за ставками податків на зарплату, ні на соціальні виплати, якщо підприємство використовує їх за призначенням протягом



п'яти років. \* Таким чином участь працівників у прибутках може виявитися у різних формах і по-різному зацікавлювати людину до високопродуктивної праці. Отже, є можливість запозичити підприємцям досвід зарубіжних країн стосовно формування ефективної політики раціонального використання людського фактора у виробництві на засадах підвищення стимулюючих функцій заробітної плати.

Головною передумовою вирішення проблеми слід вважати забезпечення спрямованості дії макроекономічних і мікроекономічних факторів на задоволення потреб людини на засадах винагороди і трудової діяльності.

\* Домінік Ру Управління, -К. 219 с.

### **РОЗДІЛ 3. МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ СТИМУЛЮЮЧИХ ФУНКЦІЙ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ.**

#### **3.1. Визначення конкурентоздатності заробітної плати та напрямів її забезпечення на промислових підприємствах.**

Одним з важливих показників, які характеризують економічний стан будь-якого підприємства в ринковій системі господарювання, є конкурентоспроможність заробітної плати. У вітчизняній практиці такий показник майже не використовується, хоча його визначення має суттєве значення для працівників і роботодавців. Зокрема, якщо на підприємстві забезпечується конкурентоздатність заробітної плати, то це свідчить про його стабільне становище в ринковому просторі, престижність праці на цьому підприємстві; якщо ні, то на підприємстві спостерігаються процеси відтоку висококваліфікованих спеціалістів на інші промислові об'єкти. Отже, забезпечення конкурентоздатності заробітної плати належить до важливих питань економічної політики розвитку підприємств, є предметом дослідження менеджерів, які займаються питаннями управління промислово-виробничим персоналом.

Визначення конкурентоспроможності заробітної плати має безпосереднє значення як для роботодавця, який визначає рівень заробітної плати кожного працівника на підприємстві, так і безпосередньо працівника, який має можливість проаналізувати рівень заробітної плати на інших споріднених підприємствах і прийняти рішення щодо продовження контракту або переходу на роботу до конкурента, якщо там вища заробітна плата.

Саме загроза втратити висококваліфікованих спеціалістів спонукає роботодавців слідкувати за рівнем конкурентоздатності заробітної

плати та розробляти заходи для збільшення заробітної плати з метою підвищення її стимулюючих функцій. Отже, визначення рівня конкурентоздатності заробітної плати є вихідною інформацією для вироблення стратегії підприємства в сфері оплати праці. При цьому залежно від завдань, які стоять перед підприємством, можуть розроблятися різні стратегії оплати праці.

У цьому аспекті безсумнівний інтерес для вітчизняних підприємців представляють погляди на оплату праці відомого в усьому світі організатора виробництва автомобілів промисловця Г. Форда, який не тільки чітко формулював власну мету щодо оплати праці, але послідовно і ретельно втілював її в життя [93]. Його основні позиції полягали в наступному: надавати велику увагу заробітній платі працівників підприємства; встановлювати максимально можливу заробітну плату працівникам, враховуючи результати роботи підприємства і досягнення безпосередньо кожного конкретного працівника.

Якщо розглядати з сучасності його стратегію стосовно оплати праці працівників, то Г. Форд завжди дбав про забезпечення конкурентоздатності заробітної плати на власних підприємствах. Його стратегія не тільки протягом багатьох десятиліть підтвердила свою плідність і ефективність, але є актуальною і в сучасних умовах.

Оскільки у вітчизняній практиці, питання зв'язані з визначенням конкурентоспроможності заробітної плати розроблені в теоретичному плані недостатньо і майже не використовуються в практиці управління системою оплати праці, пропонуються такі методичні підходи щодо визначення цього показника та його використання в процесах управління працею.

Під конкурентоспроможністю заробітної плати розуміється її здатність відповідати пропозиціям ринку праці. Конкурентоздатність заробітної плати можна визначити, порівнюючи заробітну плату різних

підприємств, що припадає на одного працюючого, середню заробітну плату конкретного підприємства із середньою заробітною платою що сформувалася в галузі, в цілому по промисловості в межах окремого регіону, або в цілому по Україні. Конкурентоспроможність заробітної плати можна визначити на міжнародному рівні, порівнюючи величину заробітної плати за одиницю часу різних країн світу. Залежно від мети і завдань досліджень можуть застосовуватись різні моделі визначення показника, що характеризує конкурентоспроможність заробітної плати. У кількісному виразі конкурентоспроможність заробітної плати може бути подана у вигляді коефіцієнта конкурентоспроможності заробітної плати (Кзп), який визначається відношенням:

**ЗПл**

$$\text{Кзп} = \frac{\text{ЗПл}}{\text{ЗПб}} \geq 1 ; \quad (3.1)$$

**ЗПб**

де ЗПл - величина заробітної плати конкурентоздатність, якої потрібно визначити;

ЗПб - величина заробітної плати, яка прийнята за базу для порівняння;

Мінімальною межею, яка дозволяє обґрунтувати здатність конкурувати заробітній платі на ринках праці є умова, при яких  $\text{Кзп} = 1$ . Якщо  $\text{Кзп} < 1$ , то величину заробітної плати можна вважати неконкурентоздатною.

Конкретно це можна розглянути на прикладі п'яти промислових підприємств Тернопільської області, процеси оплати праці на яких проаналізовані в розділі 2.2. даної роботи (табл. 2.14).

Оцінка конкурентоспроможності заробітної плати Тернопільських підприємств АТ "Ватра", Комбайновий завод, завод залізобетонних конструкцій Укренерго, меблевої фабрики, фарфорового заводу визначалася на засадах розрахунку коефіцієнта конкурентоспроможності за-

робітної плати по залежності (3.1), де за базу порівняння взята середньомісячна заробітна плата одного працівника, яка сформувалася в промисловості області. Результати розрахунків подані в табл 3.1.

**Таблиця 3.1. Коефіцієнти конкурентоспроможності заробітної плати промислових підприємств Тернопільської області за 1990-1995 рр. відносно до заробітної плати, що сформувалась в Тернопільській області.**

Підприємства	: 1990	: 1991	: 1992	: 1993	: 1994	: 1995
АТ "Ватра"	1.13	0.99	0.89	1.01	1.08	1.07
Комбайновий завод	1.08	0.97	0.78	0.74	0.82	0.69
Завод залізобетонних конструкцій Укренерго	1.00	1.26	1.07	2.14	1.55	1.85
Меблева фабрика	0.83	1.08	0.90	0.97	1.21	0.75
Фарфоровий завод	0.94	1.09	1.05	1.83	1.85	1.48

Дослідження показали наступне:

1. По АТ "Ватра" конкурентоспроможність заробітної плати забезпечувалася протягом 1990, 1993, 1994-1995 рр. В 1991-1992 рр. рівень середньомісячної заробітної плати був нижчий, ніж в середньому по промисловості області і отже, конкурентоспроможність заробітної плати за цей період не забезпечувалася.

2. По об'єднанню комбайновий завод конкурентоспроможність заробітної плати забезпечувалася лише в 1990 році. Протягом 1991-1995 рр. цей завод слід вважати неконкурентоспроможним по заробітній платі. Це є важлива інформація для адміністрації підприємства. Очевидно, що потрібні заходи для ліквідації такого становища. Тим більше, що рівень заробітної плати працівників є не тільки нижчим від

середнього рівня, що сформувався в промисловості області, але має чітку тенденцію до зниження. Так, якщо в 1994 р. коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати становив 0.82, то в 1995 р. цей показник знизився до 0.69. Наслідки такої політики можуть виявитися у плинності найбільш кваліфікованих спеціалістів з заводу, а це вже важливий фактор, дія якого може негативно вплинути на формування стратегії розвитку даного підприємства.

3. По заводу залізобетонних конструкцій розрахунки коефіцієнта конкурентоспроможності заробітної плати показали, що на цьому підприємстві протягом всього досліджуваного періоду забезпечувалася конкурентоспроможність заробітної плати стосовно того рівня, який сформувався в промисловості області.

4. По меблевій фабриці розрахунки показують намагання адміністрації досягти конкурентоспроможності підприємства по заробітній платі. Однак ці намагання не є стабільними. Зокрема, рівень конкурентоспроможності підприємства по заробітній платі досягався в 1991 р., в 1994 р., а в 1990 р., 1992 р., 1993 р. і 1995 р. він не забезпечувався. Отже подана інформація може бути використана адміністрацією та менеджерами, які займаються питаннями оплати праці для вироблення заходів по підвищенню заробітної плати.

5. По фарфоровому заводу розрахунки коефіцієнта конкурентоспроможності заробітної плати характеризують позитивну тенденцію, стабільність становища підприємства в області за рівнем оплати праці. Привертає до себе увагу той факт, що на початку загострення кризового становища в промисловості на підприємстві не забезпечувався рівень конкурентоспроможності заробітної плати (Кзп=0.94 у 1990 р.), а в наступні роки цей показник мав чітку тенденцію до зростання: 1991 р. - 1.09, 1992 р. - 1.05, 1993 р. - 1.83, 1994 р. - 1.85, 1995 р. - 1.48. Проведені розрахунки свідчать не тільки про стабільне ста-

новище підприємства за рівнем оплати праці, а і про можливість залучати кращих спеціалістів з інших споріднених підприємств за галузевим профілем.

Аналогічні дослідження щодо оцінки конкурентоспроможності заробітної плати можна здійснити, якщо за базу для порівняння взяти середній рівень заробітної плати, який досягнуто по промисловості України в цілому. Інформація, подана в таблиці 2.14 показує, що за винятком 1992 р. середньомісячна заробітна плата одного працівника промисловості України була значно вища, ніж по промисловості Тернопільської області. Тому коефіцієнти конкурентоспроможності заробітної плати досліджуваних підприємств будуть дещо іншими. Результати розрахунку таких коефіцієнтів для досліджуваних підприємств відносно середньомісячної заробітної плати одного працівника промисловості України подані в таблиці 3.2.

**Таблиця 3.2. 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 "Ватра"	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

Дослідження показують, що за винятком 1992 р., коли середній

рівень заробітної плати одного працівника промисловості Тернопільської області вдвічі перевищував рівень, що сформувався по промисловості України в цілому, тільки заводів залізобетонних конструкцій та фарфоровому вдалося забезпечити рівень конкурентоспроможності заробітної плати, а на підприємствах АТ "Ватра", комбайновий завод, меблева фабрика цей показник не забезпечувався. Отже подана інформація може бути використана підприємствами при виробленні політики заробітної плати. При цьому кожне з підприємств повинно приймати рішення стосовно конкретної ситуації, що сформувалась на виробництві, в галузі, враховуючи перспективу розвитку підприємства та політику стосовно формування виробничого колективу.

Оцінка конкурентоспроможності заробітної плати залежно від мети і завдань досліджень може здійснюватись на різних рівнях управління економікою і використовуватись для вирішення різних проблем. Найбільш типові завдання та методи розрахунку коефіцієнтів конкурентоспроможності заробітної плати подані в таблиці 3.3.

В усіх випадках при розрахунках коефіцієнтів конкурентоспроможності заробітної плати необхідно дотримуватись умови порівнюваності показників, які характеризують заробітну плату, тобто заробітна плата повинна розраховуватись на одного працівника за одиницю часу. За одиницю часу можна приймати: годину відпрацьованого часу, день, місяць, рік. Однак в усіх розрахунках повинен використовуватись один вимір часу, що дає можливість порівнювати результати розрахунків.

Аналіз конкурентоспроможності підприємств за рівнем заробітної плати на основі розрахунку коефіцієнтів конкурентоспроможності формує важливу інформацію визначення стратегії і політики підприємств у сфері оплати праці. Зокрема, подані в таблицях 3.1 і 3.2 результати розрахунків коефіцієнтів конкурентоспроможності заробітної плати по Тернопільських промислових підприємствах дають можливість не тільки



Таблиця 3.3. Розрахункові формули коефіцієнтів конкурентоспроможності заробітної плати.

Показник	Розрахункова формула	Умовні позначення	Напрями використання
Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати:			
а). по окремих спеціальностях	$Кзп_i = \frac{Зп_i}{Зп_j}$	<p>Кзп<sub>i</sub> - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по і-тій спеціальності</p> <p>Зп<sub>i</sub> - заробітна плата по і-тій спеціальності</p> <p>Зп<sub>j</sub> - заробітна плата по і-тій спеціальності прийнята за базу порівняння</p>	<p>На рівні підприємства для визначення конкурентоспроможності заробітної плати працівників різних виробничих підрозділів наскрізних професій;</p> <p>На галузевому, міжгалузевому рівні для тих самих завдань.</p>
б). по окремих видах виробництва у межах підприємства	$Кзп_j = \frac{Зп_j}{Зп_k}$	<p>Кзп<sub>j</sub> - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по і-тому виробничому процесу</p> <p>Зп<sub>j</sub> - відповідно заробітна плата і j-тої виробничої ділянки</p> <p>Зп<sub>к</sub> і в цілому по підприємству</p> <p>Кзп<sub>к</sub> - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по k-тому виду виробництва</p> <p>Зп<sub>к</sub> - відповідно заробітна плата і k-того виду виробництва на підприємстві і в галузі</p>	<p>На рівні підприємства для аналізу та оцінки заробітної плати по окремих видах виробництва відносно середнього рівня зарплати по підприємстві</p> <p>На галузевому рівні для аналізу відхилень заробітної плати споріднених видів виробництва на різних підприємствах</p>
б). по окремих видах виробництва у межах галузі	$Кзп_k = \frac{Зп_k}{Зп_л}$	<p>Кзп<sub>к</sub> - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по k-тому виду виробництва</p> <p>Зп<sub>л</sub> - відповідно заробітна плата в галузі</p>	<p>На галузевому рівні для аналізу відхилень заробітної плати споріднених видів виробництва на різних підприємствах</p>

Показник	Розрахункова формула	Умовні позначення	Напрами використання
Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати підприємства:			
а). на галузевому рівні	$\frac{ЗПп}{Кзпп} = \dots$ $\frac{ЗПг}{ЗПг}$	Кзпп - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати підприємства ЗПп - відповідно заробітна плата і на підприємстві і в галузі ЗПг	На рівні промислових підприємств для аналізу і оцінки платоспроможності підприємства в сфері оплати праці
б). на регіональному рівні	$\frac{ЗПп}{Кзпр} = \dots$ $\frac{ЗПр}{ЗПр}$	Кзпр - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати підприємства на регіональному рівні ЗПп - відповідно заробітна плата і на підприємстві і в регіоні ЗПр	На рівні промислових підприємств для аналізу і оцінки стабільності підприємства в сфері оплати праці в регіоні
в). на рівні національної економіки	$\frac{ЗПп}{Кзпд} = \dots$ $\frac{ЗПд}{ЗПд}$	Кзпд - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати підприємства на рівні держави ЗПп - відповідно заробітна плата і на підприємстві і державі ЗПд	На рівні промислових підприємств для аналізу і оцінки стабільності підприємства в сфері оплати праці в державі

Показник	Розрахункова формула	Умовні позначення	Напрями використання
Коефіцієнт конкурентоспроможності галузі за рівнем заробітної плати	$K_{зпг} = \frac{ЗПг}{ЗПд}$	Кзпг - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по окремій галузі ЗПг - заробітна плата по галузі промисловості ЗПд - заробітна плата по державі	На рівні галузі промисловості для аналізу і оцінки стабільності галузі за рівнем оплати праці в економіці країни
Коефіцієнт конкурентоспроможності регіону за рівнем заробітної плати	$K_{зпр} = \frac{ЗПр}{ЗПд}$	Кзпр - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по окремому регіону ЗПр - заробітна плата по регіону ЗПд - заробітна плата по державі	На рівні регіону для аналізу і оцінки стабільності регіону в межах держави
Коефіцієнт конкурентоспроможності країни за рівнем заробітної плати	$K_{зпн} = \frac{ЗПн}{ЗПж}$	Кзпн - Коефіцієнт конкурентоспроможності заробітної плати по державі ЗПн - заробітна плата по державі ЗПж - заробітна плата по розвинутим країнам світу	На рівні держави для аналізу і оцінки конкурентоспроможності країни по рівню оплати праці на міжнародних ринках праці

оцінити їх стан за рівнем оплати праці, стабільність їх становища в ринковому середовищі регіону, країни в цілому, але і обґрунтувати позиції щодо політики підприємства в сфері оплати праці.

Так згідно з розрахунками Комбайновий завод та меблева фабрика повинні вжити невідкладні заходи для підвищення заробітної плати. Для цього необхідно проаналізувати фактори, що впливають на заробітну плату, розробити заходи, які мають сприяти підвищенню заробітної плати. Попередній аналіз (розділ 2.2) показав, що на досліджуваних підприємствах темпи скорочення обсягів виробництва значно випереджували темпи скорочення чисельності працюючих. Отже, на підприємствах нагромаджувався надлишок робочої сили. Це свідчить про те, що необхідно збалансувати обсяги виробництва на промислових підприємствах і чисельність працюючих. Вирішення цього завдання може здійснюватись за рахунок реалізації двох основних напрямів: збільшення обсягів виробництва; скорочення чисельності працюючих. Вибір варіанту залежить від стратегії розвитку підприємств: якщо в перспективі передбачається збільшення обсягів виробництва, то при тій же чисельності працюючих можна збільшити рівень заробітної плати і забезпечити її конкурентоспроможність; якщо збільшення обсягів виробництва не передбачається, підприємству необхідно скоротити надлишкову чисельність працюючих. Вирішення такого завдання може здійснюватись шляхом вивільнення робочої сили, або створення нових технологічних процесів з виробництва нових видів продукції, яка користуватиметься попитом на ринках.

Отже, показник конкурентоспроможності дає важливу, але загальну інформацію, яка може використовуватись в процесі вироблення стратегії розвитку підприємства, удосконалення системи оплати праці на підприємстві.

В умовах перехідної економіки, коли економічна ситуація в

країні, в тому числі і оплата праці, змінюється досить швидко, важливо на підприємствах налагодити постійний аналіз динаміки змін у заробітній платі з метою визначення тенденцій стосовно забезпечення її конкурентоспроможності на різних рівнях управління економікою та своєчасного прийняття обгрунтованих рішень. У сукупності з іншими показниками рівень конкурентоздатності заробітної плати визначатиме стабільність підприємства в ринковому просторі.

### **3.2. Форми і методи державного контролю за рівнем заробітної плати.**

За попередніми дослідженнями протягом останніх чотирьох років у країні поглибилася криза в сфері оплати праці. Заробітна плата в промисловості на сьогодні не здатна виконувати жодної із притаманних їй функцій. Це підтверджується тим, що її рівень останнім часом забезпечує не більше 20 % відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих витрат праці [2, 20]. За таких умов вже не йде мова про розширене відтворення, оскільки не діє як стимулююча, так і регулююча функції заробітної плати, а її розміри не викликають зацікавленості в підвищенні результатів і ефективності праці.

Дослідження українських економістів показують, що за останні чотири роки оплата праці в країні зросла в середньому майже в 16 тисяч разів. За цей же період ціни на продовольчі товари підвищилися в 101 тис. разів, а на непродовольчі товари - темпи зростання майже вдвічі вищі. Отже, реальна заробітна плата знизилась за цей період в 12-13 разів. І якщо у 1990 р. середня заробітна плата забезпечувала близько 50 % раціональних норм споживання продуктів і послуг, то сьогодні вона не відшкодовує витрат навіть на фізіологічному рівні виживання, тому більшість населення опинилась за межою малозабезпечен-

ня.

Таке становище не задовільняє як уряд, так і суспільство в цілому. Отже, вирішення проблем, які виникли в сфері оплати праці в процесі реформування економіки, набуває не тільки особливої актуальності, але і потребує невідкладних заходів, спрямованих на ліквідацію негативних наслідків та реабілітацію функцій заробітної плати як джерела задоволення потреб людини за рахунок її трудової діяльності.

У світовій системі господарювання нагромаджено великий досвід використання різних важелів і методів впливу на процеси оплати праці. Однак не всі вони придатні для тих умов, які сформувалися в економіці України на етапі переходу до ринкової економіки. Слід відзначити, що уряд України неодноразово намагався змінити ситуацію в сфері оплати праці, підняти її рівень шляхом перегляду мінімального рівня оплати праці, індексації її в зв'язку з інфляцією, запровадження різних регулюючих важелів тощо. Однак у всіх випадках спостерігались випереджуючі темпи знецінення праці порівняно із компенсаційними виплатами з боку держави. Більш того низький рівень оплати в сферах матеріального виробництва і бюджетній, спонукає до того, що уряд повинен знижувати загостреність проблеми, надаючи різні форми соціального захисту все більшій частині не тільки непрацездатного населення, але і зайнятого в сфері виробництва.

Це звичайно не шлях вирішення проблеми, а тільки деяке зниження її гостроти. Надмірна кількість регулюючих важелів та їх часта зміна лише призводять до ускладнення процесів регулювання заробітної плати з боку держави.

На наш погляд, вирішення проблеми потребує вироблення виваженої та довгострокової стратегії уряду в сфері оплати праці, спрямованої на відновлення її основних функцій. В основу такої стратегії повинні

бути реальна оцінка сучасної ситуації, що сформувалась не тільки в сфері оплати праці, а й в економіці в цілому, та перспективні напрями розвитку суспільства.

Важливо визнати, що сьогодні в економіці України функціонують два сектори: державний і недержавний. Останній сформований вже в процесі роздержавлення адміністративно-командної системи господарювання, приватизації державної власності на засоби виробництва та створення нових виробничих і невиробничих структур на основі приватної власності. І хоча ринкові інститути ще не функціонують з повною віддачею, вони реально існують і впливають на формування макроекономічних показників економіки, в тому числі і на рівень оплати праці. Отже, важливим завданням уряду слід вважати вироблення політики щодо розвитку кожного із секторів економіки та підвищення ефективності функціонування кожного з них, використовуючи при цьому різні важелі впливу.

Стосовно державного сектора економіки і, зокрема, державних промислових підприємств, держава повинна відновити функції контролю за ефективністю використання затрат виробництва, в тому числі і за затратами на заробітну плату. Контроль за ефективністю використання затрат на оплату праці на державних підприємствах має становити вихідну позицію в концепції управління ефективністю функціонування державного сектора економіки. Це означає, що держава, в особі галузевих міністерств і відомств інших установ, повинна вести облік всіх затрат виробництва та розробити нормативи раціонального використання стратегічних для країни ресурсів і контролювати їх дотримання в усіх сферах економіки.

Саме нормативи, що встановлюють рівень раціонального використання ресурсів повинні становити основу для розроблення важелів державного регулювання заробітної плати. До складу таких нормативів на-

лежать:

1. Рівень мінімальної заробітної плати. У більшості країн світу, в тому числі і в Україні, величину мінімальної заробітної плати встановлює держава. До функцій держави входить контроль за дотриманням встановленої, згідно з чинним законодавством, величини мінімальної заробітної плати з боку роботодавців та її регулювання відповідно до змін макроекономічних процесів, які впливають на вартість життєзабезпечуючих функцій. Проблематичними питаннями залишаються принципи визначення величини мінімальної заробітної плати та механізми її регулювання в зв'язку із змінами макроекономічних процесів, зростанням вартості життя. В економічній теорії відомі різні підходи до визначення величини мінімальної заробітної плати, кожен з яких лише в певній мірі задовільняє інтереси основних економічних суб'єктів: уряд, підприємців-роботодавців і найманих працівників. Останні делегують свої функції і права у встановленні мінімальної величини заробітної плати профспілкам. Кожен з перелічених суб'єктів намагається відстояти свою концепцію щодо величини мінімальної заробітної плати, що в умовах невідосконалої юридичної бази призводить до суперечностей і ускладнення у вирішенні питання. Відповідно до точки зору профспілок, розмір мінімальної заробітної плати - це похідна від розміру потреб та споживання, що забезпечує відтворення робочої сили [40, 6]. Мінімум заробітної плати визначається мінімумом споживання при простому відтворенні робочої сили. Однак використовуючи такий підхід, важливо враховувати не тільки потреби людини, але і можливості держави їх задовільнити. Чим багатше суспільство, тим більше має можливостей підняти планку, що встановлює мінімальну величину заробітної плати і навпаки. Це підтверджує реальне життя, досвід світової економіки щодо встановлення мінімуму заробітної плати. Відомими фактами є також те, що багатство країн забезпечується



високою ефективністю господарювання на засадах використання високопродуктивної техніки і технології, прогресивних форм організації праці. Отже величина мінімальної заробітної плати в країні повинна встановлюватися на компромісних засадах - між необхідністю забезпечення потреб людини і її життєдіяльністю в цивілізованому суспільстві і можливістю суспільства їх задовільнити. У цьому питанні можна погодитися з тезою І. Ломанова про те, що "У реальному житті потреба стає реальною тільки в тому випадку, коли вона забезпечена реальними доходами."

Отже, в суспільстві повинно розподілятися лише те, що вироблено. Мірою розподілу має бути національний дохід, його частка у фонді споживання на душу населення. Це і є той критерій, який може бути прийнятий за основу при встановленні величини мінімальної заробітної плати. Плата за необхідну норму праці не повинна бути нижчою від розрахункового середнього доходу на душу населення.

Важливим питанням на сьогодні є контроль за тим, щоб на підприємствах незалежно від форм власності виконувалися державні настанови щодо визначення величини мінімальної заробітної плати.

Хоча Закон "Про оплату праці" в Україні вже прийнято, багато його положень практично не дотримуються. В основному це стосується малих підприємницьких структур, які користуючись послабленою увагою до них профспілкових організацій, порушують чинне законодавство в сфері оплати праці. Як норматив, величина мінімальної заробітної плати відіграє важливі функції держави в регулюванні трудових стосунків: людина - виробництво - суспільство. Отже, визначення оптимального мінімуму цієї величини є вихідною позицією в побудові обґрунтованої системи плати праці в країні в цілому.

Важливими показниками слід вважати також рівень середньої та максимальної заробітної плати. І хоча такі показники не є норматива-

ми, їх розрахунки мають суттєве значення при визначенні раціональних пропорцій між рівнем мінімальної, середньої і максимальної величини заробітної плати. Відомо, що в сучасних умовах в Україні спостерігаються великі розбіжності між мінімальною і максимальною величиною заробітної плати. Очевидно, що держава повинна дбати про формування більш раціональних пропорцій між цими величинами. Вона має такі важелі впливу як система оподаткування заробітної плати, диференційована залежно від величини неоподаткованого мінімуму та кількості таких мінімумів у зарплаті конкретного працівника. Важливо, щоб середня заробітна плата характеризувала найбільший контингент працюючих і мала постійну тенденцію до зростання. Критерієм середнього рівня заробітної плати має стати середня величина фонду споживання, як частини національного доходу на одного працюючого у матеріальному виробництві, а максимального рівня - той найвищий рівень продуктивності праці, який фактично забезпечується у провідних і найбільш продуктивних галузях економіки [40, 8]. Це не означає, що в кожному конкретному випадку заробітна плата працівників повинна співпадати з розрахунковими даними середньостатистичних величин. Однак визначення відхилень від таких величин та встановлення причин відхилень є важливою інформацією для упорядкування заробітної плати на підприємствах.

2. Продуктивність праці слід розглядати як важливий критерій у визначенні величини заробітної плати працівників промислових підприємств. Відомо, що у вітчизняній практиці ще в межах адміністративно-командної системи господарювання панувала концепція згідно з якою зростання продуктивності праці пов'язувалось із збільшенням заробітної плати, при цьому використовувалися різні економічні та адміністративні важелі, спрямовані на те, щоб забезпечити випереджуючі темпи зростання продуктивності праці - порівняно з

зростанням заробітної плати. Однак прямий контроль з боку держави за дотриманням випереджуючих темпів зростання продуктивності праці не відповідає вимогам ринкової економіки. Проте є багато різних непрямих методів впливу на роботу підприємств з метою підвищення їх зацікавленості в забезпеченні високого рівня продуктивності праці. Враховуючи сучасну ситуацію, перед державою стоїть завдання забезпечити зростання продуктивності праці як в державному, так і недержавному секторах економіки. При цьому можуть використовуватися різні важелі впливу. Зокрема, стосовно державних промислових підприємств, більшість з яких займають монопольне становище в національній економіці, держава, як власник основних фондів, може застосовувати більш жорсткі вимоги до забезпечення певного рівня продуктивності праці. Для цього повинні бути розроблені прогресивні нормативні величини продуктивності праці по галузях промисловості, враховуючи досягнення науково-технічного прогресу, використання прогресивних технологій. Розроблені на рівні міністерств і відомств нормативи продуктивності праці повинні враховуватися на державних підприємствах при плануванні обсягів виробництва, чисельності працюючих, фонду заробітної плати.

Держава може надавати пільги в оподаткуванні прибутків державних підприємств у тих випадках, коли вони забезпечують вищий рівень продуктивності праці, ніж це передбачено нормативами і плановими завданнями і, навпаки, застосовувати економічні санкції, якщо підприємства не забезпечують нормативний рівень продуктивності праці. Таким чином забезпечується зацікавленість підприємств у підвищенні продуктивності праці. Звичайно, що підвищення продуктивності праці повинно забезпечувати зростання заробітної плати. При цьому не завжди можуть зберігатися умови випереджуваних темпів зростання продуктивності праці порівняно з зростанням заробітної плати.

Це залежить від економічного стану підприємства, основних напрямів і завдань його розвитку. В усіх випадках держава повинна контролювати рівень продуктивності праці на державних підприємствах. Це не означає, однак, що цей показник повинен бути директивним, як це було запроваджено при адміністративно-командній системі господарювання.

У сучасних умовах державні важелі повинні носити не директивний, а економічний характер, стимулюючи зростання продуктивності праці. Дещо інші підходи можуть використовуватися стосовно підприємств, які функціонують у недержавному секторі економіки, тобто засновані на колективній, приватній або змішаній формах власності. Забезпечення високої продуктивності праці на таких підприємствах є необхідною умовою їх конкурентоспроможності в ринковому середовищі. Тому власники підприємств самостійно вирішують проблеми, зв'язані з підвищенням продуктивності праці, орієнтуючись на попит ринків збуту і власні інвестиційні можливості. Однак забезпечення високої продуктивності праці є не тільки проблемою окремих власників приватних підприємств, але і державним завданням. Тому держава повинна формувати таку економічну політику, яка б зацікавлювала всіх виробників незалежно від форми власності, постійно підвищувала продуктивність праці. Для підприємств з недержавною формою власності держава може надавати пільги в оподаткуванні прибутків, які використовуються на впровадження нових, високоефективних, ресурсозберігаючих технологій.

У процесі зміцнення ринкових відносин, збільшення питомої ваги недержавного сектора в національній економіці основним регулятором продуктивності праці і заробітної плати повинна бути конкуренція на ринках праці, а основним критерієм стабільного становища підприємств - досягнення конкурентоспроможності заробітної плати, яка не може бути забезпечена при низькому рівні продуктивності праці.

3. Фонди споживання є не тільки важливим показником, що характеризує затрати на оплату праці але і критерієм, на базі якого формуються соціально-трудові стосунки на підприємствах, у галузях, в економіці країни в цілому. Тому держава завжди прискіпливо ставилася до визначення ФС, намагаючись створити відповідні механізми регулювання затрат на оплату праці. Так, у період 1987-1988 рр. здійснювалося державне регулювання коштів на оплату праці з допомогою довгострокових, стабільних нормативів прирісного характеру. У 1989-1990 рр. ФОП регулювався на засадах запровадження підвищених нормативів відрахувань до бюджету при перевищенні цього показника. В 1991 р. державне регулювання ФОП було відмінено. Починаючи з 1992 р., уряд України повернувся до регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці, а починаючи з 1993 р. запроваджено регулювання фонду споживання підприємств, установ, організацій. У 1995 р. уряд відмовився від регулювання затрат на оплату праці, а з вересня 1995 р. Постановою Кабінету міністрів України було відновлено механізм регулювання. Отже, за відносно короткий період уряд намагався впровадити механізм контролю за затратами на оплату праці, використовуючи для цього ФС, як критерій встановлення соціально-трудових стосунків: підприємство-уряд - суспільство. Однак можна констатувати, що поставлена мета не була досягнута.

Досвід показує, що введення певних обмежень на ФС, чи, навпаки, їх відміна на сучасному етапі не вирішує проблеми, оскільки її розв'язання вимагає розроблення інших механізмів регулювання затрат на заробітну плату, зв'язаних із зростанням цін на продукцію, що виробляється на підприємствах та формується на споживчих ринках. Якщо не зламати негативну тенденцію випереджувальних темпів зростання цін над темпами зростання заробітної плати, то будуть зберігатися негативні тенденції падіння продуктивності праці і обсягів виробництва.

Отже, потрібно відмовитися від затратного типу ціноутворення, не допускати можливості відшкодування надмірних витрат за рахунок зростання цін. Предметом державного контролю повинна стати частка затрат, що використовується на оплату праці. При цьому державні органи контролю повинні слідкувати, щоб ця частка не зменшувалася, а навпаки, мала тенденцію до зростання у відповідності до зростання цін. Реальне зростання частки заробітної плати у виробленій продукції дає можливість підвищити купівельну спроможність населення, що в свою чергу стимулюватиме зростання обсягів виробництва. Отже, важелі державного регулювання повинні бути спрямовані на підтримку сталої частки заробітної плати та її збільшення. Вирішення таких питань повинно ґрунтуватися на таких позиціях. Необхідно зняти будь-які обмеження на формування рівня індивідуальної заробітної плати, децентралізувати процес її визначення, надавши можливість встановлювати тарифні ставки та оклади на договірній основі, беручи до уваги вартість життя, безпосередньо на підприємствах всіх форм власності. Разом з тим повинні змінитися і вимоги до праці. В першу чергу це стосується державних підприємств, де за багато років сформувалася стійка психологія формального ставлення до праці, незацікавленість у підвищенні її результатів.

Реалізація цього підходу передбачає перенесення розв'язання питань, зв'язаних із визначенням рівня заробітної плати, з державного рівня на виробничий, де, власне, ці кошти і формуються. Однак цей процес повинен відбуватися обґрунтовано відповідно до зміцненням ринкових інститутів, розвитку конкуренції на ринках праці. Для державних і недержавних підприємств доцільно запровадити в практику господарювання нормативи затрат на робочу силу у ціні виробництва. Такі нормативи повинні бути об'єктивним важелем в здійсненні контролю над затратами на оплату праці не тільки з боку державних органів,

але і суспільних організацій, безпосередньо найманих працівників. Разом з тим запровадження таких нормативів, що характеризують частку витрат на робочу силу у ціні виробництва, дозволить не тільки знизити непродуктивні витрати, але і при цьому забезпечить зростання фонду оплати відповідно до збільшення обсягів виробництва, підвищення продуктивності праці. Механізм регулювання оплати праці в такий спосіб буде зорієнтовано на зростання ролі заробітної плати для задоволення потреб людини на засадах її трудової діяльності, нову мотиваційну поведінку товаровиробників і найманих працівників, їх більшу зацікавленість у підвищенні результатів виробництва.

4. Прибуток - важливе джерело формування національного доходу, економічних фондів підприємств в даному випадку розглядається як критерій утворення фонду споживання та нагромадження та їх взаємозв'язки на рівні підприємство - держава. У світовій економіці в найбільше використовуються два критерії щодо оподаткування результатів виробничо-господарської діяльності: прибуток або дохід. В Україні вже в процесі економічного реформування були спроби перейти від одного критерію на інший. Нарешті з січня 1995 р. було прийнято рішення про оподаткування прибутку підприємств, що ліквідувало можливість подвійного оподаткування заробітної плати, яка як відомо, є складовою частиною доходу підприємств. Однак сама лише зміна критерію оподаткування не здатна вирішити проблем, зв'язаних з удосконаленням системи оплати праці, хоча і створює умови для цього. Важливим ланцюгом в системі заходів з реформування заробітної плати в умовах перехідної економіки слід вважати запровадження нормативів, які встановлюють верхню межу частки заробітної плати в собівартості. Такі нормативи повинні мати галузевий характер і розраховуватись, враховуючи раціональне використання ресурсів. Відсутність таких нормативів спричиняє те, що багато підприємств успішно функціонують, не

забезпечуючи прибутків, непомірно збільшують затрати на оплату праці, які покривають за рахунок собівартості продукції. Насамперед це стосується підприємницьких організацій. Тому зменшуються відрахування від прибутків до бюджету, знижується можливість підвищувати, або навіть просто забезпечувати заробітну плату працівникам бюджетної сфери.

Отже, необхідно встановити залежність між такими величинами як: заробітна плата - прибуток - ціна виробленої продукції або наданих послуг. В умовах відсутності важелів ринкової економіки, або їх неспроможність вирішувати проблеми оплати праці відповідно до попиту на робочу силу та відтворювальними і заохочуючими функціями, держава повинна взяти на себе процеси регулювання заробітної плати.

Назріло питання радикальної зміни системи оплати праці в усіх сферах економіки. На наш погляд, необхідно відмовитися від такої тарифної системи оплати праці, яка існує у вітчизняній економіці. По-перше, вона вже не відповідає реальній економічній ситуації, яка склалася в країні і зокрема, в сфері оплати праці. Сьогодні частка оплати праці за тарифом становить 15-20 % в середній заробітній платі, в той час як в розвинутих країнах світу - 70-80 %. Намагання уряду нав'язати єдину систему тарифних угод вже не відповідає вимогам сучасної економічної ситуації. Формування тарифної системи повинно здійснюватися не тільки шляхом колективних переговорів основних суб'єктів економіки, але і ґрунтуватися на законах, які передбачають відповідальність за виконання підписаних угод. Владні структури повинні відповідати за своєчасність підписання угод та виконання основних функцій, які ними передбачені. На рівні промислових підприємств основні зобов'язання адміністрації, або роботодавців стосовно заробітної плати найманих працівників регламентуються в колективних договорах, однак ці договори в умовах швидких та високих



темрів інфляції формальні, оскільки складаються на рік, два, або більше і майже не переглядаються протягом цього періоду, в той час як заробітна плата є більш рухливим показником, що змінюється протягом значно коротшого часу.

Отже, назріла необхідність переходу від формальних, пасивних методів контролю за формуванням заробітної плати, своєчасністю її виплати та дотриманням основних зобов'язань зарплатоформуючих органів. Якщо профспілки беруть на себе функції посередника між державою як роботодавцем, державою як законотворчою системою в сфері оплати праці і найманими працівниками, то це повинно здійснюватися на чіткій законодавчій основі. Однак Закон України "Про профспілки" ще і досі не прийнятий. Отже, відсутність належного законодавства в сфері оплати праці і та її організації знижує відповідальність за несвоечасність її виплати. Саме затримки в оплаті праці, які почалися 2-3 роки тому, зараз набули найбільшої соціальної гостроти і потребують негайного вирішення. Заборгованість держави у виплаті заробітної плати становить десятки трильйонів карбованців. Є підприємства, де заробітну плату затримують вже по декілька місяців. Здебільшого це стосується бюджетної сфери, але і на промислових підприємствах державної власності становище із виплатою заробітної плати вкрай незадовільне. Неплатоспроможність підприємств змушує працівників до мітингів та страйків. У такій ситуації опинилися і власники приватних підприємств, які намагаються обходити Закони України стосовно оплати праці. Тим більше, що це їм без особливих проблем вдається, оскільки сама ситуація не дає людині почуття господаря власної праці, її результатів та бути активним учасником формування вартості робочої сили.

Складність економічної ситуації в країні, глобальність проблем, які виникли в сфері заробітної плати вимагають не тільки швидкого їх

вирішення, але і нових та конкретних методів регулювання процесів, зв'язаних із встановленням величини заробітної плати, реалізації її основних функцій.

На першому етапі реформування заробітної плати важливо звернути увагу на вирішення тих завдань, які здатні подолати негативні тенденції в організації заробітної плати, що виникли вже на етапі економічної перебудови механізмів господарювання в країні. До першочергових функцій держави у вирішенні таких завдань належать такі:

- наведення порядку та забезпечення відповідальності за своєчасну виплату заробітної плати;

- вироблення заходів по зниженню заборгованості в зарплаті;

- приведення величини мінімальної заробітної плати відповідно до вартості величини мінімального споживчого бюджету та забезпечення контролю за своєчасним переглядом 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 зацікавленості працівників у підвищенні

ефективності виробництва тощо.

Перераховані вище завдання повинні вирішуватися в контексті з загальною стратегією реформування заробітної плати, яка передбачає реалізацію функції стимулювання активності робочої сили. Досягнення кінцевої мети повинно здійснюватись на фоні загального оздоровлення, стабілізації і розвитку економіки. Для подолання кризового становища в економіці України, її стабілізації та подальшого розвитку вкрай необхідна нова модель мотивації ефективної праці, яка повинна базуватись на підвищенні ролі заробітної плати в задоволенні потреб людини за рахунок трудової діяльності. Отже, реформування заробітної плати повинно здійснюватися паралельно до реформування економіки в цілому, відповідати її напрямам і завданням. В умовах перехідної економіки вирішення таких завдань, їх збалансованість та цільова спрямованість повинні регулюватися і контролюватися державою. Державна політика в сфері реформування заробітної плати повинна стати гарантом її реалізації. Це означає, що держава повинна не тільки контролювати процеси реформування заробітної плати, але і відповідати за здійснення реформи.

### **3.3. Напрями удосконалення заробітної плати на промислових підприємствах в умовах переходу до ринку.**

В умовах коли значна кількість населення опинилась за межею бідності, в тому числі і працівників підприємств, пошук можливостей підвищення заробітної плати набуває особливої актуальності. Разом з тим у розв'язанні такої складної проблеми, як показують результати досліджень, немає простих рішень. Тому визначення величини заробітної плати є не тільки важливим але і проблемним питанням на всіх етапах економічного розвитку суспільства.

В умовах ринкової економіки, коли підприємства мають можливість самостійно встановлювати величину заробітної плати, важливими залишаються такі питання:

- що повинен платити роботодавець найманим працівникам ?,
- скільки можуть отримувати працівники за свою працю ?,
- яка платоспроможність підприємств по заробітній платі ?.

Відповідь на останнє питання, на наш погляд, повинна лежати в основі концепції визначення величини заробітної плати на промислових підприємствах, оскільки вона відповідає вимогам ринкової економіки. Жодне підприємство не зможе давати заробітну плату вищу від величини надходжень, які воно отримує в результаті виробничо-господарської діяльності. Крім того, воно повинно забезпечувати нормальні умови виробництва, включаючи забезпечення матеріально-технічними ресурсами, засобами виробництва тощо. Таким чином затрати на заробітну плату на рівні промислових підприємств обмежуються величиною надходжень від реалізації продукції, послуг за мінусом витрат, необхідних для створення нормальних умов функціонування виробництва, а також відрахувань до бюджету від реалізації продукції, прибутку, заробітної плати, згідно з чинним законодавством. Рівень заробітної плати підприємства визначається також попитом на робочу силу на ринках праці. Отже, на рівень оплати праці впливає одночасно велика кількість різних факторів, дія яких значно ускладнює прийняття важливих рішень щодо визначення величини оплати праці. Разом з тим можна виділити ряд вихідних позицій, які становитимуть основу для визначення величини заробітної плати на промислових підприємствах в умовах перехідної економіки.

Перше, величина заробітної плати повинна визначатися на компромісних засадах між інтересами роботодавця і найманого працівника, які є основними рушійними силами ринкової економіки. При цьому за-

лежно від форми власності підприємства роботодавцем може виступати держава (або інший уповноважений нею орган управління), акціонерне товариство, приватна особа, кооператив тощо. Стосовно інтересів роботодавця величина заробітної плати повинна визначатись з тих позицій, які забезпечують йому досягнення такого результату, який дозволяє після реалізації продукції, послуг відшкодувати затрати на їх досягнення і отримати прибуток.

З позицій інтересів працівника заробітна плата повинна гарантувати оплату праці відповідно до результатів його праці і вартості робочої сили на ринку праці.

Саме через організацію заробітної плати досягається необхідний компроміс між роботодавцями і найманими працівниками.

Друге, між інтересами роботодавця і найманими працівниками є спільна мета - підвищення заробітної плати. Однак для досягнення цієї мети кожен із суб'єктів може вибирати свої варіанти. Відомо, що за останні роки зростання заробітної плати на промислових підприємствах всіх форм власності здійснювалося в основному за рахунок зростання цін на продукцію і послуги. При цьому темпи зростання цін протягом 1991-1995 рр. постійно випереджували темпи зростання заробітної плати. Наслідки таких процесів також добре відомі: високі темпи інфляції, знецінення заробітної плати, зниження мотивацій до праці, зниження купівельної спроможності населення, скорочення обсягів виробництва. Такі результати не задовольняють інтереси працівників підприємств, роботодавців і суспільство в цілому.

Більш ефективним джерелом підвищення заробітної плати є зниження затрат на одиницю продукції, послуг і гарантія підвищення заробітної плати при підвищенні ефективності виробництва. Досвід показує, що досягнення росту заробітної плати при підвищенні ефективності виробництва, є набагато складніше завдання, ніж за рахунок

зростання цін. Тому вирішення проблеми потребує концентрації зусиль всього виробничого колективу, що можна вважати єдиним фактором. Важливо визначити роль і завдання кожного працівника підприємства у вирішенні проблеми, пов'язаної з підвищенням ефективності виробництва.

Третє, важливою умовою гармонійного узгодження інтересів роботодавців і працівників підприємств промисловості є наявність рівних прав в узгодженні питань оплати праці. Поки що така рівність лише проголошена, а в реальній ситуації і надалі зберігається односторонність вирішення питань з позицій інтересів адміністрації підприємств. Профспілки, яким делегують права працівники підприємств у вирішенні питань оплати праці, займають пасивну позицію, задовольняючись функціями узгодження розроблених адміністрацією позицій з оплати праці. Таке становище не тільки не відповідає вимогам рівності прав основних суб'єктів у визначенні заробітної плати, але і призводить до того, що інтереси кожного з них формуються у викривленій формі. Зокрема, керівники підприємств (здебільшого державних) можуть виступати не як носії інтересів роботодавця (держави), а як представники виробничих колективів. Тому створюється ситуація одностороннього представлення інтересів, - тільки з позицій виробничих колективів. Це призводить до того, що кошти на оплату праці можуть плануватись більшими, ніж на це є реальні можливості виробництва. За рахунок підвищення затрат на заробітну плату не реалізуються заходи по підвищенню технологічних факторів, розвитку технологічного процесу на виробництві тощо. У той же час становище профспілок лише як узгоджуючої організації дозволяє їм ухилятися від відповідальності за прийняті рішення. Отже, без чіткого розмежування інтересів сторін та їх функцій у визначенні заробітної плати, їх рівноправності у відстоюванні інтересів основних суб'єктів економіки, ефективна ор-

ганізація заробітної плати залишається проблематичною. В умовах нестабільності і економічної невизначеності вирішення цієї проблеми є особливо актуальним.

Четверте, в умовах становлення ринкових відносин формуються нові стосунки між державою, підприємством і працівниками відносно оплати праці. Держава встановлює лише мінімальну величину заробітної плати і контролює дотримання її на всіх підприємствах і установах незалежно від форм власності. Решта питань, зв'язаних із визначенням заробітної плати, промислові підприємства повинні вирішувати самостійно. При цьому основні положення стосовно форм оплати праці, систем і розмірів заробітної плати, а також інших доходів підприємств повинні вирішуватися в колективних договорах. В умовах ринкової економіки колективний договір стає важливим юридичним документом для регулювання трудових відносин на підприємствах. Це означає, що підставою для встановлення конкретному працівникові тарифної ставки або посадового окладу згідно з його кваліфікацією, є положення, регламентовані в колективному договорі. У цьому документі фіксуються всі можливі види доплат за умови та інтенсивність праці. Адміністрація не має права одноосібно без узгодження з профспілковою організацією відмінити позиції з оплати праці, якщо це не передбачено в колективному договорі, або вносити зміни до нього.

Важливими проблемами з якими стикнулися промислові підприємства в умовах переходу до ринкової економіки - це зміна економічної ситуації з причин, які безпосередньо не залежать від роботи, але впливають на ефективність системи заробітної плати. Зокрема, лібералізація цін, нав'язана зверху, та форми її здійснення знецінили працю, знизили стимули для підвищення індивідуальної результативності праці у найманих працівників, а у роботодавців - стимули до підвищення прибутків.

Негативний вплив на організацію заробітної плати мають невизначеність та нестабільність економічної ситуації, невизначеність у формах індексації заробітної плати і доходів працівників в зв'язку з інфляцією тощо.

Важливими питаннями організації праці в сучасних умовах на промислових підприємствах слід вважати подолання негативних тенденцій, які вже сформувались за попередні роки і спрямовані на знецінення праці. По-перше, це стосується випереджуючих темпів зростання цін над темпами зростання заробітної плати. Подолання такої тенденції на кожному підприємстві потребує здійснення певного обсягу аналітичних розрахунків, в основі яких може бути використано індексний метод. Зокрема, необхідно визначити і встановити:

- базисний та розрахунковий періоди, які є вихідними при визначенні темпів зростання цін на продукцію, послуги, заробітну плату;
- ціни на продукцію і послуги на розрахунковий період;
- індекси зростання цін;
- індекси заробітної плати базового періоду;
- індекси норми заробітної плати на розрахунковий період.

Вихідні дані для розрахунку індексу норми заробітної плати на розрахунковий період подані в табл. 3.4. При цьому використані умовні дані для меблевої фабрики. За розрахунковий період прийнято півроку. За прогнозами фахівців встановлено, що на кінець розрахункового періоду ціни на шафи та столи зростуть у 3 рази, на стільці - в 2 рази. Попит на стільці знизиться, на шафи залишиться без змін, а на столи зросте в 1.5 рази.

Величина затрат на заробітну плату по видах продукції на розрахунковий період розраховувалась по наступній залежності:

$$ЗП_i.j. = P_i.j. * Ц_i.j. * I_i.j. ; \quad (3.2)$$

де:  $ЗП_i.j.$  - величина затрат на заробітну плату на  $i$ -тий період по





- $j$ -тому виробу;
- $P_i.j.$  - обсяг реалізації продукції на  $i$ -тий період по  $j$ -тому виробу;
- $Ц_i.j.$  - ціна  $j$ -того виробу на  $i$ -тий період часу;
- $I_i.j.$  - Індекс заробітної плати  $j$ -тому виробу на  $i$ -тий період часу;
- $j=1,m$  - кількість виробів, що виробляються на підприємстві.

Індекс заробітної плати на розрахунковий період ( $I_{зп.і.}$ ) визначається як інтегрований індекс із індексів заробітної плати в продукції базового періоду ( $I_{зп.б.}$ ), виробленої продукції ( $I_p.$ ), та ціни продукції ( $I_{ц.}$ ). Для  $j$ -того виду продукції індекс заробітної плати на розрахунковий період визначається за такою залежністю:

$$I_{зп.і.} = I_{зп.б.} \cdot I_p.i.j. \cdot I_{ц.i.j.}; \quad (3.3)$$

Індекс заробітної плати продукції  $j$ -того виду базового періоду визначається відношенням величини затрат на заробітну плату, яка використовувалась у виробництві базового періоду відносно  $j$ -того виробу до загального обсягу реалізації його в базовому періоді:

$ЗПб. j.$

$$I_{зп.б.} = \frac{ЗПб. j.}{Qб. j.}; \quad (3.4)$$

$Qб. j.$

Індекс виробленої продукції ( $I_p.j.$ ) по  $j$ -тому виробу визначається в такій залежності:

$P_i.j.$

$$I_p.j. = \frac{P_i.j.}{Pб.j.}; \quad (3.5)$$

$Pб.j.$

де:  $P_i.j.$  - обсяг реалізації  $j$ -того виду продукції в  $i$ -тому (розрахунковому) періоді;

$Pб.j.$  - обсяг реалізації  $j$ -того виду продукції в базовому періоді.

Індекс ціни на промислову продукцію розраховується виходячи з такої залежності:

$$I_{ц} = \frac{Ці. j.}{Цб. j.} ; \quad (3.6)$$

де: Ці. j. і Цб. j. - відповідно прогнозована і базова ціна одиниці j-того виробу;

Запропонований підхід до визначення величини затрат на заробітну плату при зміні цін і обсягів виробництва носить орієнтовний характер, оскільки він не визначає залежностей ціни на продукцію від зміни факторів виробництва, зокрема від зростання продуктивності праці, удосконалення технології організації праці і виробництва, впровадження нової техніки тощо. Тому він потребує поглибленого аналізу факторів, що впливають на зміну ціни на продукцію і на величину заробітної плати. Разом з тим розрахунок залежностей (3.2-3.6) формує важливу інформацію про те, якою повинна бути величина заробітної плати в розрахунковому періоді, якщо зростатимуть ціни на продукцію та змінюватимуться обсяги виробництва.

Залежність зростання заробітної плати на підприємстві в цілому від підвищення оптової ціни на продукцію та продуктивність праці може визначатись на підставі розрахунку такої формули [8.6]:

$$I_{Nзп} = \frac{I_{ФЗП} \cdot I_{с.зп} \cdot I_{к.}}{I_{о.} \cdot I_{ц.} \cdot I_{ф.з.}} = \frac{I_{с.зп.}}{I_{ц.} \cdot I_{п.п.}} ; \quad (3.7)$$

- де: -  $I_{Nзп}$  - індекс норми заробітної плати у виробленій продукції;
- $I_{ФЗП}$  - індекс фонду заробітної плати;
- $I_{о.}$  - індекс виробленої продукції;
- $I_{с.зп.}$  - індекс середньої заробітної плати;
- $I_{к.}$  - індекс чисельності;

- Іц. - індекс оптової ціни;  
Іф.з. - індекс фізичного зростання виробництва;  
Іп.п. - індекс продуктивності праці.

**Іф.з.**

$$\text{Іп.п.} = \text{-----} ; \quad (3.8)$$

**Ік.**

Аналіз залежності (3.7) показує, що при збільшенні надмірних затрат, які відшкодовуються за рахунок ціни, призводить до зниження частини фонду заробітної плати у виробленому продукті, а отже, і до того, що середня заробітна плата буде зростати нижчими темпами, ніж оптова ціна завдяки зниженню продуктивності праці. Саме така тенденція спостерігалася в промисловості протягом 1991-1994 рр. Отже, для того щоб позбутися негативних явищ у формуванні величини фонду заробітної плати потрібно закласти прогресивні нормативи, що пов'язують темпи зростання цін і середньої заробітної плати на підприємствах.

Зокрема величина фонду заробітної плати промислового підприємства може бути розрахована за такою залежністю:

**Рп.**

$$\text{ФЗПп.} = \text{-----} * \text{Нб.} + \text{Кгд.з.}; \quad (3.9)$$

**Іц.**

- де: ФЗПп. - фонд заробітної плати підприємства, який потрібно визначити;  
Рп. - обсяг виробництва, який передбачається досягти в плановому періоді;  
Іц. - індекс цін;  
Нб. - базовий норматив заробітної плати в обсязі виробництва базового періоду;  
Кгд.з - коефіцієнт гранично допустимого фонду заробітної плати;

Іс. в.      Рп.

$$\text{Кгд з.} = (1 - \text{-----}) * \text{-----} ; \quad (3.10)$$

Іф з.      Іц.

де: Іс. в. - індекс собівартості продукції в порівняльних цінах;  
Іф з. - індекс фізичного зростання обсягів виробництва;

Визначення коефіцієнта гранично допустимого збільшення фонду заробітної плати дає можливість закласти підвалини ефективної системи оплати праці на підприємствах, враховуючи реальну економічну ситуацію та спрямування можливого зростання затрат на заробітну плату за рахунок економії виробничих затрат на одиницю продукції.

Отже, важливим принципом формування заробітної плати на промислових підприємствах є її зв'язок із темпами зростання цін на продукцію, якщо не в пропорції 1 до 1, то в такій, яка наближається до неї. Індексація заробітної плати, що в максимально можливій мірі компенсує ріст цін, дозволяє зберегти стимулюючу функцію заробітної плати.

Одночасно будь-яке зниження індивідуальної результативності праці повинно супроводжуватися зниженням рівня заробітної плати. Отже важливими залишаються залежності, які визначають зв'язки величини заробітної плати конкретних працівників від результатів їх праці.

Тому важливо встановлювати залежність величини заробітної плати від продуктивності та якості праці.

Для робітників відрядної системи оплати праці основний показник, на базі якого регулюється рівень оплати праці, є процент виконання норм виробітку. При цьому норми виробітку повинні враховувати умови праці, напруженість, інтенсивність та складність праці. Більш високий рівень виконання норм виробітку дає можливість при однакових тарифних ставках надавати більш високу заробітну плату, а також встановлювати вищі преміальні виплати. При цьому важливого значення

набувають питання зв'язані із визначенням норм виробітку. Такі норми повинні періодично переглядатися та аналізуватися з метою визначення їх відповідності до умов праці.

Заробітна плата робітників з погодинною формою організації праці залежить від відпрацьованого часу при умові виконання встановленого обсягу робіт або випуску визначеної кількості продукції.

Заробітна плата спеціалістів та службовців встановлюється за посадами. Чисельність управлінського апарату на підприємствах планується за нормативами, величина яких встановлюється від чисельності працівників основного виробництва, складності виробничо-управлінських процесів тощо. В умовах ринкової економіки нормативи, що встановлюють співвідношення між чисельністю адміністративно-управлінського персоналу та чисельністю робітників основного виробництва втрачають директивний характер і можуть використовуватись лише як додаткова нормативно-довідкова інформація для обґрунтування та прийняття рішень щодо визначення штатного розпису, чисельності керівників основних підрозділів та величину їх заробітної плати.

Керівники підприємства, менеджери, які займаються питаннями управління людськими ресурсами, повинні самостійно розробляти і здійснювати політику оплати праці, враховуючи ті проблеми, які мають місце на конкретному підприємстві. Беручи до уваги сучасну ситуацію можна виділити три основні напрями удосконалення системи заробітної плати:

- на засадах підвищення стимулюючих функцій тарифної системи;
- впровадження в дію надтарифних доплат, включаючи премії, доплати за перевиконання норм виробітку, надбавок за виконання важливих завдань, розподілу надтарифної частини колективного фонду оплати праці тощо;
- на засадах посилення стимулюючої ролі механізмів формування і

розподілу фондів оплати праці на рівні основних структурних підрозділів підприємства.

Перший напрям - удосконалення тарифної системи оплати праці, спрямований на підняття ролі тарифної частини заробітку в загальній сумі доходів працівників, відміни штучної системи преміювання і доплат, які лише виконують функції компенсації недоліків тарифної системи оплати праці, підняття ролі нормування праці, заходів для підвищення рівня організації праці, виробництва, дисципліни праці.

Всі доплати понад тарифні ставки при такому підході, мають виплачуватись за умови повного виконання норми праці та досягненні результатів, які перевищують середньопрогресивний рівень.

Такий підхід найбільш доцільно використовувати на підприємствах з чітким ритмом роботи, налагодженою системою нормування праці.

Другий напрям - підвищення ролі премій в загальній сумі оплати праці - є найбільш доцільним для тих підприємств, де неможливо налагодити чітке нормування праці, умови праці зв'язані із частою зміною завдань, розв'язання яких потребує творчого підходу з боку виконавців. У таких випадках доцільно встановлювати додаткові розміри доплати (премії) за вирішення певних виробничих завдань. У соціальному відношенні такий напрям побудови системи оплати праці менш структурований та гарантований, оскільки невиконання завдання, без виявлення причин зриву, позначається на заробітній платі працівників. Однак він виховує творче ставлення до праці, спонукає людину до пошуку найбільш ефективного виконання роботи. На наш погляд, такий підхід доцільно використовувати на малих підприємствах де виробничі завдання часто змінюються. При цьому важливо пов'язати оплату за виконану роботу з мінімальною величиною заробітної плати, що є гарантованою. В такому випадку величина заробітної плати працівників повинна складатися з трьох основних частин:

$$Z_{Pi} = Z_{Pmin} + \sum_{j=1}^m D_{ij} + P_i ; \quad (3.11)$$

де:  $Z_{Pi}$  - заробітна плата  $i$ -того працівника;

$Z_{Pmin}$  - мінімальна величина заробітної плати, що гарантується державним законодавством;

$m$

$\sum_{j=1} D_{ij}$  - сума доплат і премій за виконання виробничих завдань  $i$ -того працівника;

$j=1, m$  - кількість завдань, що фіксуються стосовно  $i$ -того працівника і за якими здійснюється оплата праці;

$P_i$  - частина доходу підприємства, яка розподіляється за результатами роботи підприємства за певний період часу і належить  $i$ -тому працівникові.

Важливо, щоб у трудових контрактах, які укладаються між роботодавцем і найманими працівниками були чітко сформульовані умови та форми оплати праці.

Третій напрям передбачає посилення залежності заробітної плати від кінцевих результатів роботи підприємства. Його найбільш доцільно використовувати стосовно певної категорії працівників, перш за все тих, від трудової діяльності яких залежать результати роботи підприємств. До такої категорії працюючих належить керівний склад підприємства: керівники відділів, адміністративно-управлінський персонал тощо. У сучасних умовах важливо зупинити темпи падіння обсягів виробництва у промисловості, підняти конкурентоздатність вітчизняної продукції. Саме від таких критеріїв повинна формуватися величина заробітної плати керівного складу державних підприємств.

У цілому вибір системи оплати праці - це прерогатива роботодавця. Профспілки, як представники і виразники інтересів найманих



працівників, можуть не погодитися з умовами оплати праці лише в тих випадках, коли вони суперечать чинному законодавству, або потребують надмірної (тобто більшої, ніж це встановлено нормативами) праці, що може заподіяти шкоду здоров'ю чи безпеці життя людини. Всі решта питань з оплати праці вирішуються безпосередньо між роботодавцем і найманим працівником. При цьому кожен з них має відстоювати власні інтереси і, нарешті, на їх компромісі доходити до згоди. Важливими вимогами з позиції роботодавця є встановлення верхнього обмеження у фонді оплати праці на підприємстві в цілому. Нижня межа обмеження встановлюється і регулюється, як відомо, державою. Верхня межа розраховується з позицій забезпечення стабільного становища підприємства в ринковому оточенні. Стосовно заробітної плати стабільне становище підприємства оцінюється за критерієм, що характеризує конкурентоспроможність заробітної плати. Методи розрахунку такого показника розглянуті в розділі 3.1. даної роботи. Однак досягнення конкурентоспроможності заробітної плати є для роботодавця не самоціллю, а лише засобом збереження на підприємстві найбільш кваліфікованих кадрів та залучення необхідних фахівців з інших структур і на засадах їх ефективного використання досягати найвищих успіхів у виробництві.

Таким чином підприємець або роботодавець, забезпечуючи конкурентоспроможність заробітної плати, дбає про раціональне використання на підприємстві робочої сили. Це означає, що питання заробітної плати необхідно тісно пов'язувати з умовами та організацією праці на підприємстві 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 величини залежності заробітної плати від результатів роботи колективу, індивідуального внеску кожного працівника для їх досягнення;

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

Перераховані 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 спонукають 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 реального підвищення ефективності виробництва в цілому.

В умовах перехідної економіки важливо стабілізувати життєвий рівень працюючого населення. Для цього необхідно суттєво підвищити відтворювальну функцію заробітної плати та удосконалити стимулюючу її функцію на засадах визначення чітких функціональних залежностей між величиною заробітної плати, результатами праці та виробництва.

Перед вітчизняними підприємствами стоїть складна проблема, що вимагає одночасного розв'язання завдань, зв'язаних з підвищенням відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. Вирішення цієї проблеми тільки зусиллями роботодавців є неможливим, необхідно щоб працівники безпосередньо, а також профспілки доклали значних зусиль для того, щоб змінити рівень заробітної плати. Кожний з суб'єктів має для цього власні важелі впливу:

- роботодавці - забезпечення умов зацікавленості у високоефективній, продуктивній праці;

- наймані працівники - сумлінному ставленні до прийнятих на себе зобов'язань, продуктивній праці, високій виробничій, виконавській дисципліні праці і відповідальності за її результати;

- профспілки - у відстоюванні інтересів найманих працівників, захисті їх прав, пошуку шляхів удосконалення системи оплати праці.

Узагальнюючи викладене, слід відзначити таке.

В умовах переходу до ринкової економіки змінюються психологія працівника в процесі виробництва і мотиваційні механізми, - що спонукають його до праці. Відповідних змін потребує і система заробітної плати, яка передбачає високу ціну робочої сили, а також побудову ринкового механізму організації заробітної плати, завдяки якому підвищувалися б стимули до високопродуктивної і ефективною праці.

Розв'язання такого завдання вимагає сконцентрованих зусиль усіх суб'єктів економіки: роботодавців, найманих працівників та профспілок, як посередників у відстоюванні прав та інтересів останніх.

## **ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІІ.**

Проведені дослідження дозволяють зробити такі висновки та пропозиції.

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. Основними питаннями, на основі узгодження яких мають будуватись трудові стосунки, є визначення затрат і величини заробітної плати, умови праці і виробництва, результати і розвиток виробництва, прибуток підприємств та методи його розподілу.

2. Вже в умовах перехідної економіки повинні здійснюватися не тільки категорії "заробітна плата", але і її функції та завдання у формуванні національної економіки України. Однак з боку реформаторів таким питанням не надається належна увага. Тому в практиці господарювання заробітна плата працівників промисловості не тільки не відповідає вимогам ринкової системи господарювання, але і реальній економічній ситуації, що сформувалася в процесі перебудови. Більш того недоліки у заробітній платі, що притаманні адміністративно-командній системі, такі як "зрівнялівка", відірваність від реальних результатів виробництва, спрямованість на задоволення колективних, а не індивідуальних інтересів не тільки залишилися, але і виявилися у викривленій формі. Відірваність заробітної плати працівників підприємств від реальних економічних процесів та результатів роботи призвели до знецінення праці, зниження зацікавленості працівників у

підвищенні результатів виробництва.

3. Аналіз динаміки заробітної плати за 1990-1995 рр. у промисловості України та на Тернопільських промислових підприємствах показав, що на знецінення заробітної плати вплинули макроекономічні процеси, які відбувалися за цей період в країні. Зокрема, за досліджуваний період спостерігалися випереджуючі темпи зростання цін на промислову продукцію порівняно з результатами виробництва, в тому числі і порівняно з ростом заробітної плати. При цьому темпи зростання заробітної плати у промисловості України були нижчими, ніж темпи зростання обсягів виробництва та прибутків, що свідчить про знецінення праці. Однак, починаючи з другої половини 1994 р., спостерігаються деякі ознаки стабілізації в динамічних процесах макроекономіки. Зокрема, в 1995 р. вперше після 1991 р. темпи збільшення номінальної заробітної плати перевищили темпи зростання цін. Як наслідок реальна заробітна плата зросла протягом року на 2.8 %. При цьому щомісячно вона зростала на 2.1 %, в той час як у 1994 р. - зменшувалась на 1.3 відсотки.

4. Порівняльний аналіз результатів виробничо-господарської діяльності промислових підприємств Тернопільської області не тільки підтвердив загальну тенденцію зниження темпів зростання цін на продукцію але і наявність позитивних явищ, спрямованих на підвищення ефективності виробництва. Що стосується тенденцій у сфері оплати праці, то не можна поки що вважати яскраво визначеними, оскільки вони здійснюються фактично не на протязі року, а по місячно. Дослідження темпів зростання продуктивності праці та зіставлення їх з темпами зміни заробітної плати показали, що практично на кожному з досліджуваних підприємств сформувалася локальна ситуація. Так на АТ "Ватра", починаючи з 1994 р., спостерігаються процеси випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання

середньої заробітної плати одного працюючого. Аналогічна тенденція з 1995 р. спостерігається на фарфоровому заводі, заводі залізобетонних конструкцій, в той час як на комбайновому заводі та меблевій фабриці ріст заробітної плати випереджає ріст продуктивності праці. Проведені дослідження охоплюють незначний період часу, для того, щоб сформулювати глобальні висновки щодо стабілізації економічного становища промислових підприємств, але вони з достатньою об'єктивністю віддзеркалюють започаткування таких процесів та дозволяють обґрунтувати напрямки удосконалення політики підприємств у сфері оплати праці.

5. Аналітичний огляд вітчизняних та зарубіжних наукових публікацій з питань оплати праці, дослідження основних тенденцій, які сформувалися у промисловості України в процесі економічного реформування показали, що в умовах перехідної економіки не надавалось належної уваги реформуванню заробітної плати. Рішення, які приймалися урядом стосовно заробітної плати, відставали від реальної ситуації, що швидко змінювалась і отже, в основному були спрямовані на зниження гостроти негативних наслідків, а не на подолання їх причин. Тільки заборгованість по заробітній платі на 1.03.1996 р. становила понад 90 трильйонів карбованців. Низька виконавська дисципліна в сфері оплати праці державними та комерційними структурами призвели до загострення соціальної напруги в суспільстві, виявів соціального протесту працівників різних галузей народного господарства проти дій уряду, мітингів, страйків тощо.

Автор вважає, що на етапі переходу від адміністративно-командної до ринкової економіки держава повинна зайняти активну позицію щодо формування політики в сфері оплати праці, забезпечити жорсткий контроль за своєчасністю виплат заробітної плати в бюджетній сфері, державному секторі економіки та застосувати ефективні важелі еко-

номічного контролю за дотриманням чинного законодавства в сфері оплати праці в недержавному секторі економіки.

Важливим напрямом удосконалення системи оплати праці слід вважати підвищення її стимулюючих функцій. Це означає, що величина заробітної плати повинна знаходитись у функціональній залежності від результатів виробництва; підвищення ефективності господарювання повинно суттєво впливати на підвищення заробітної плати.

7. Одним з важливих показників, які характеризують економічний стан будь-якого підприємства в ринковій системі господарювання є конкурентоспроможність заробітної плати. У вітчизняній практиці такий показник не використовується, хоча його визначення має суттєве значення як для роботодавців, так і працівників. У дисертації автор обґрунтував економічний зміст даного показника та запропонував методи його розрахунку для різних ситуацій. Під конкурентоспроможністю заробітної плати запропоновано розуміти її здатність відповідати пропозиціям ринків праці. Конкурентоздатність заробітної плати в умовах перехідної економіки можна визначати на засадах порівняння середньомісячної заробітної плати, що припадає на одного працюючого за певний період. За базу для порівняння може прийматись середній рівень заробітної плати, який сформувався в галузі, на міжгалузевому, державному або на рівні різних держав світу. Залежно від мети і завдань досліджень у дисертації запропоновано різні моделі розрахунку показника конкурентоздатності праці, а також їх реалізація на прикладі Тернопільських промислових підприємств.

8. Вирішення проблем у сфері заробітної плати, що виникли в Україні в процесі економічного реформування потребують вироблення важеної, довгострокової стратегії уряду, спрямованої на забезпечення основних функцій заробітної плати: відтворювальної та стимулюючої. На етапі переходу до ринку автор обґрунтовує необхідність визначення

двох секторів економіки: державного і недержавного та розроблення стратегії і політики уряду в сфері заробітної плати кожного з них, з метою забезпечення найвищої ефективності господарювання використання стимулюючої переваги кожного.

Стосовно державного сектора пропонується відновити функції державного контролю за ефективністю використання затрат виробництва, в тому числі заробітної плати, розроблення і запровадження в практику господарювання нормативів, що визначають рівень раціонального використання ресурсів.

Важливим нормативом, який встановлює держава і якого мають дотримуватись всі суб'єкти економіки незалежно від форми власності і управління, є мінімальна величина заробітної плати. До функцій держави входить не тільки контроль за дотриманням цієї величини з боку роботодавців, але і регулювання відповідно до зміни макроекономічних процесів, які впливають на вартість життєвообезпечуючих потреб людини. Автор вважає, що величина мінімальної заробітної плати повинна встановлюватися на компромісних засадах між необхідністю забезпечення потреб людини і її життєдіяльності в цивілізованому суспільстві та можливістю суспільства їх задовольняти. Критерієм, який може бути прийнятий за визначення величини мінімальної заробітної плати, запропоновано взяти національний доход, його частку, що формує фонд споживання на душу населення.

У дисертації обгрунтовані основні показники, які характеризують мінімальний середній та максимальний рівень заробітної плати. Автор вважає, що визначення і аналіз таких показників на різних рівнях управління галузях економіки формують необхідну інформацію для визначення раціональних пропорцій між ними та покладення їх в основу побудови ефективною системи заробітної плати.

Політика держави в сфері заробітної плати стосовно недержавного



сектора економіки повинна базуватись на методах прямого і непрямого регулювання. З цих позицій у дисертації запропонована система заохочувальних важелів, спрямованих на забезпечення зростання ефективності виробництва. Зокрема, автор пропонує надавати пільги в оподаткуванні прибутків недержавних промислових підприємств, за умови, якщо вони забезпечуватимуть вищі темпи зростання продуктивності праці, ніж вони досягнуті в середньому по галузях народного господарства.

9. Предметом державного контролю стосовно підприємств різних форм власності повинна стати частка затрат виробництва, що використовується на оплату праці. Органи державного контролю повинні слідкувати, щоб ця частка не зменшувалась, а мала тенденцію до зростання відпоідно до зростання цін на споживчому ринку. У дисертації запропоновані економіко-математичні моделі, які встановлюють залежності між величиною заробітної плати, темпами зростання цін та обсягів виробництва. Використання таких моделей дає можливість не тільки аналізувати існуючий стан всфері оплати праці на підприємствах, але і визначати оптимальні пропорції між названими показниками і формувати на їх основі стратегію управління людськими ресурсами.

10. Для контролю над затратами, які використовуються на оплату праці, запропоновано запровадити в практику господарювання нормативи затрат на робочу силу в ціні виробництва. Такі нормативи можуть стати об'єктивним важелем у здійсненні контролю над затратами на оплату праці не тільки державними органами, але і суспільними організаціями, безпосередньо найманими працівниками. Більш того, запровадження таких нормативів є важливим важелем, який протидіє знеціненню праці в умовах нестабільності та економічної невизначеності в сфері ціноутворення, високих темпів інфляції.

11. Важливою ланкою у системі заходів по реформуванню за-

робітної плати в умовах перехідної економіки автор вважає необхідність запровадження нормативів, які встановлюють верхню межу питомої ваги заробітної плати в собівартості. Такі нормативи повинні носити галузевий характер і розраховуватися, враховуючи політику раціонального використання ресурсів. Відсутність таких нормативів сприяє тому, що значна частина підприємств успішно функціонує, не забезпечуючи при цьому прибутків, непомірно збільшує витрати на оплату праці, які покриваються за рахунок собівартості продукції. Найперед це стосується монопольних державних та підприємницьких структур. В результаті зменшуються надходження до державного бюджету, що не влаштовує суспільство в цілому. Автор вважає, що через відсутність важелів ринкової економіки, або їх неспроможність вирішувати проблеми заробітної плати відповідно до попиту на робочу силу та її відтворювальними та заохочувальними функціями держава повинна взяти на себе процеси регулювання заробітної плати відповідно до змін, які відбуваються на рівні макроекономіки і не залежать від результатів роботи підприємств.

12. Важливою умовою гармонійного погодження інтересів роботодавців і працівників у визначенні величини оплати праці слід вважати наявність рівних прав у вирішенні проблеми. Поки що така рівність лише проголошується, а в реальній ситуації і надалі зберігається односторонність вирішення питань з позицій інтересів адміністрації підприємств. Автор вважає, що без чіткого розмежування інтересів сторін та їх функцій у визначенні заробітної плати, їх рівноправності у відстоюванні інтересів основних суб'єктів економіки ефективна організація заробітної плати залишається проблематичною. У дисертації обґрунтовано основні принципи формування нових стосунків між основними суб'єктами економіки при визначенні політики заробітної плати в країні на засадах удосконалення законодавчої бази в сфері

організації праці та заробітної плати. Основну увагу автор звертає на необхідність більш чіткого визначення умов та форм оплати праці в колективних договорах, які в умовах ринкової економіки стають важливим юридичним документом регулювання трудових стосунків на підприємствах.

13. Розроблені в дисертації методичні підходи до визначення величини заробітної плати на промислових підприємствах в умовах змінних цін на продукцію та обсягів виробництва пройшли практичну апробацію на промислових підприємствах Тернопільської області та підтвердили доцільність їх використання.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.

1. Андриенко В. Ф., Данюк В. М. Экономическое стимулирование трудовой активности. -К.: Наук. думка, -1991. 194 с.
2. Базилюк А., Волик В. Заробітна плата в лещатах кризи // Україна: аспекти праці. -1995. -N:5-6 -с. 19-23.
3. Бенько І. Д. Соціально-економічні проблеми оплати праці в умовах перехідної економіки України. // Препр. наук. доп. -ІРД НАН України, Львів, 1996 -45 с.
4. Богиня Д., Куліков Г. Концептуальні аспекти реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки // Україна: аспекти праці. -1995. -N:1-2 -с.10-14.
5. Богиня Д. Ринок праці і економічна поведінка працівників // Україна: аспекти праці. -1995. -N:5-6 -с.3-7.
6. Боднар І., Сологуб О. Продуктивність праці - нові підходи // Україна: аспекти праці. -1995. -N:1-2 -с.17-20.
7. Вариант организации заработной платы на основе внутризаводской тарифной системы // Человек и труд, -1994. -N:8 -с.76-90.
8. Волик В., Базилюк А. Реформування соціально-трудоуних відносин // Україна: аспекти праці. -1995. -N:5-6 -с.19-23.
9. Выявление и оценка роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях). Методические рекомендации. -М.: Экономика. -1990. 122 с.
10. Ганусяк І., Копець Г. Соціально-економічні аспекти управління в суспільстві перехідного періоду // Становлення нової економічної системи в Україні -МВО -Львів -1994. -с.63-65.
11. Гейс Дж. Американские программы акционирования работников: политические, правовые и налоговые аспекты // США: Экономика, политика, идеология. -1992. -N:9. -с.13-23.

12. Гаець В. Структура економіки і структурна політика її стабілізації // Економіка України. -1995. N: 4. -с.15-30.
13. Джексон младший., Карла О. Дейл. Американский менеджмент на пороге XXI века. Пер. с англ. -М. Экономика. -1991. -319 с.
14. Декрет Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" // Відомості Верховної Ради України. -1993. -N: 24. с.273.
15. Дмитренко Г., Кир'ян Т., Махненко М. Реформування заробітної плати: тактика і стратегія // Україна: аспекти праці. -1995. -N: 1-2 -с.14-16.
16. Дмитриев Ю. Рынок труда: предложение, спрос, управление (региональный аспект) // Проблемы теории и практики управления. -1991. -N: 4. -с.69-73.
17. Долишний М. И., Мочерный С. В. и др. Противоречия социалистической собственности и перестройка хозяйственного механизма. -Львов. Свит. -1991. -238 с.
18. Домінік Ру, Даніель Сулье. Управління, -К.: Основи. -1995. 447 с.
19. Ешазарян Г. А., Хейфец Л. С. Проблемы материального стимулирования в промышленности. -М. Экономика. -1980. -166 с.
20. Енгстлер П. Ринкова економіка для бізнесменів - початківців. (Пер. з нім.) -К.: Вік. -1992. -225 с.
21. Задоя А., Тарасевич В. - Проблеми адаптації сучасних економічних курсів у вузах України // Економіка України. -1993. -N: 7. -с. 74-76.
22. Заруба О. Проблеми реалізації суспільного продукту в ринковій економіці // Економіка України. -1992. N: 2. -с. 47-56.
23. Заславский И. Рынок труда и социальная защита // Проблемы теории и практики управления. -1991. N: 56. -с.115-119.
24. Золотарев А. Н., Вольк И. Н., Бикулова Д. У., Демьянова В. И. Организационно-экономические отношения как ф актор интенсификации производства в машиностроении. -К.: Наукова думка. -1993. -150 с.

25. Інструкція про порядок нарахування і оплати підприємствами і організаціями податку на доходи (Міністерство фінансів України, 9 квітня 1992 р.) // Галицькі контракти. -N:9, 1992 .
26. Как надо торговать с Америкой // -К.: "Посредник" -1993. -60 с.
27. Как работают Японские предприятия (Пер. с англ.) -М.: Экономика. 1989. -262 с.
28. Карташова Л., Кубишин Е. Ситуация на рынке труда: направления развития // Экономист. -1992. -N:12. -с. 50-58.
29. Касьянов А. И. Экономическая оценка и стимулирование результатов промышленного производства. -М. Экономика. -1986. -144с.
30. Кашин В. Низкая заработная плата не стимулирует производство // Человек и труд, -1994. -N:8 -с.93-96.
31. Кирилова Н. Социальное партнерство в сфере заработной платы // Человек и труд, -1994. -N:8 -с.90-93.
32. Козленко Н. Рынок и предприятие. -М.: Агропромиздат. -1992. -63 с.
33. Козориз М. А. Хозрасчетный механизм повышения эффективности производства. -К.: Наукова думка. 1987. -159 с.
34. Козориз М. А. Ковылина З. И. Материальное стимулирование за повышение качества продукции. -К.: Техника. -1984. -58 с.
35. Коровина З. П. План, технический прогресс, стимулы: (на примере промышленных предприятий) -М.: Экономика. -1986. -200 с.
36. Корнаи Я. Противоречия и дилеммы. Будапешт. -1985. -165 с.
37. Котлер Ф. Основы маркетинга (Пер. с англ.) -М.: -1990. -403 с.
38. Куценко В. - Потенціал конверсії: шляхи його реалізації в соціальній сфері // Економіка України. -1992. -N:10. -с.72-77.
39. Лапуста М. Г. Арендный подряд: справочное пособие. -М.: Экономика -1991. -236 с.
40. Ломаков І. Заробітна плата: основні засади визначення її розміру // Україна: аспекти праці. -1995 -N:3-4 -с.6-8.

41. Лордкипанидзе О.Я. Оценка и планирование эффективности работы предприятий. -М.: Экономика. 1986. -175 с.
42. Лукинов І. Реформи в Україні // Економіка України. -1995. -N: 2. -с. 3-15.
43. Макшилан И. Японская промышленная система. -М.: -1988. -400 с.
44. Махненко М. Матеріальне стимулювання працівників в умовах переходу до ринку. // Україна: аспекти праці. -1995.-N: 3-4 -с. 8-12.
45. Маршал А. Принципы экономической науки -М.: Прогресс. -1993. -315 с.
46. Медоуз Данелла Х., Медоуз Денис А., Рендерс Йорген., Бернс Ш Вильям. Пределы роста (Пер. с англ.) -М.: Изд-во МГУ -1991. -205 с.
47. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. -М.: Дело -1992. -698 с.
48. Мних Є. Ефективність економічного стимулювання паливо і енергозбереження на підприємстві. // Економіка України. -1992. -N: 5. -с. 82-86.
49. Мок А. "Человеческий капитал": вклад в обеспечение экономического роста // Проблемы теории и практики управления. -1991. -N: 5-6. -с. 13-18.
50. Найденов В. Методические вопросы оценки эффективности производства // Экономика Советской Украины. -1982. -N: 7. -с. 24-28.
51. Научная организация труда и управления производственным коллективом. -М.: Экономика. -1991. -185 с.
52. Нікбахт Е., Гроппелі А. Фінанси (Пер. з англ.) -К.: Основи. -1993. -382 с.
53. Никифорова А. А как у них ? - Методы и средства повышения трудовой активности рабочих в капиталистических странах // Соц. соревнование. 1989. -N: 4. -с. 67.

54. Новожилов В. В. Проблемы измерения затрат и результатов в оптимальном планировании. -М.: Наука. 1972. -254 с.
55. Ноткин А. И. Вопросы теории эффективности общественного производства. -Вопросы экономики. -1971. N: 4. -с. 45-47.
56. Основи економічної теорії. Тернопіль АГ Тарнекс. -1993, 686 с.
57. Основи підприємства, фінансового менеджменту та маркетингу. -Львів. ДУ "Львівська політехніка". -1995, 134 с.
58. Оучи Уильям. Методы организации производства: японский и американский подходы. -М.: Экономика -1984. -с.
59. Пинзеник В. -Макроэкономическая ситуация в Украине: итоги и проблемы первого года. // Вопросы экономики -1996. -N: 2. -с. 88-98.
60. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). (Пер. с англ.) -М.: -1986. -423 с.
61. Плышевский В. П. Эффективность общественного производства. -М.: Знание. -1981. -с. 11.
62. Попов А. В. Теория и организация американского менеджмента. -М.: Изд. МГУ. -1991. -147 с.
63. Про соціально-економічне становище Тернопільської області // Мінстат України -1990. -113 с.
64. Ракоши В. Совершенствование организации премирования в промышленности -М.: Экономика -1983.
65. Райт Г. Державне управління (Пер. з англ. В. Івашка, О. Коваленка, С. Соколик). -К.: Основи 1994. -191 с.
66. Ракитский Б. Положение населения России: социальная надломленность при "прыжке" в рынок. // Вопросы экономики. -1993. N: 4. -с. 49-57.
67. Ракитская Г. Современные требования трудящихся к социально-экономической политике // Вопросы экономики. -1993. N: 4. -с. 49-57.



68. Решке Х., Шелле Х. Мир управления проектами // -М.: Изд. "Атланс" -1994. -303 с.
69. Робинсон Д. Оплата труда государственных служащих // Человек и труд. -1994. -N: 8. с.103-113.
70. Розенбаум М. Оценка эффективности творческого труда. // Человек и труд. -1993. -N: 4. с.58-61.
71. Роджер Ф. Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: - человек - фирма - маркетинг (Пер. с англ.) -М.: Прогресс. -1990. -280 с.
72. Ру Д., Суль Д. Управління. -К.: Основи. -1995. -с.192.
73. Рудик Э. Труд и реформа предприятий // Вопросы экономики. -1993. -N: 4. -с.57-64.
74. Собчук М., Опарін В. - Теорія ринкової економіки і практика переходу України до ринку. // Економіка України. -1992. -N:11. -с.82-86.
75. Самуэльсон П. Экономика, - М.: МПГ Алгон. -1992, 356 с.
76. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. -М.: -1968. -484 с.
77. Симсон У. Трудовые ресурсы в посттоталитарных странах. // Человек и труд. -1993. -N: 4. с.78-83.
78. Слезингер Г. Комплексный подход к научной организации труда залог её эффективности. // Социалистический труд. -1982. -N: 5. -с.18-25.
79. Смирнова Н. А. Заработная плата в системе хозяйственного расчёта. -М.: Наука. -1987. -177 с.
80. Современный капитализм: хозяйственный механизм и НТП -М.: Наука. -1989. -260 с.
81. Современный маркетинг Под ред. В. Е. Хруцкого. - М.: Финансы и статистика. -1991, 256 с.
82. Соколенко С. И. Современные мировые рынки и Украина // -К.:

- "Демос". -1995. -355 с.
83. Сологуб Е. П. К вопросу о показателях производительности труда в рыночной экономике. // Организация и регулирование экономики. -К.: Лыбидь. -1992. -N:108. -с.15-25.
84. Соціально-економічний розвиток Тернопільської області за 1991, 1992, 1993, 1994 р.р. // Мінстат України, щорічник.
85. Статистичний щорічник України за 1994 р. // -К.: Техніка -1995. -620 с.
86. Стерлин Л. Р., Тумин И. В. Стратегическое планирование в промышленных корпорациях США. - М.: Наука, 1990.
87. США: организационные проблемы управления. -М.: Мысль. -1976. 280 с.
88. Такеути Хироси Гибкая структура японской экономики // Научный доклад при Банке долгосрочного кредитования Японии. -1993. -с.1-23.
89. Таусенд Р. Секреты управления. -М.: 1991. -91 с.
90. Топилин М., Солодкина А., Василенко Н., Аракелян Н. - Регулирование средств на оплату труда. // Экономист. -1993. -N: 6. -с.15-26.
91. Уорд Б. Маркетизация и защита интересов наемных работников. // Проблемы теории и практики управления. -1991. -N:56 -с.109-115.
92. Файольт А. Общее промышленное управление. -М.: "Контроллинг". -1992. -111 с.
93. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. -К.: "Грайлук". -1993. -203 с.
94. Хейнкман С. Реформа должна быть подчинена интересам человека. // Экономист. -1993. -N: 8. -с.11-20.
95. Шаленко М. -Досвід прогнозування зайнятості на ринку праці в перехідний період: втрачені елюзі та перспективи // Економіка України. -1992. -N: 3. -с.17-23.

96. Чумаченко Н. Учет и анализ затрат в промышленное производство США. -М.: Финансы. -1971. -235 с.
97. Эйман С. Голд Б. Сезан Ю.\* Система показателей эффективности производства (прикладной анализ), (Пер. с англ.) -М.: Экономика. -1980. -192 с.
98. Экономический рост и некоторые особенности современного капиталистического хозяйствования. -М.: Наука. -1989. -210 с.
99. Экономическое чудо или экономическая загадка ?. -К.: Свитовид. -1992. -57 с.
100. Яковлев Р. Парадоксы реформирования оплаты труда // Человек и труд. -1993. -N: 4. с. 52-58.
101. Яковлев Р. Организация оплаты труда при переходе к рынку // Человек и труд. -1994. -N: 7. с. 61-73.
102. Якокка Лн. Карьера менеджера (Пер. с англ.) -М.: 1991. -384 с.
103. Ярошенко Г. Заробітній платі - ринковий механізм регулювання // Україна: аспекти праці. -1995 -N: 3-4 -с. 3-6.
104. Gregor McD., The Human Side of Enterprise, New York, -1970
105. Hertzberg F. Motivations of Work, New York, -1996
106. Maslow A. Motivation end Personality, New York, Harper Row, -1954 .
107. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization, Boston, Harward University Press.
108. Schultz T. The Ekonomic Value of Education, New York, Columbia University Press.