

Академия наук Украины  
Институт экономики  
Львовское отделение

На правах рукописи

БАЛУЩАК Роман Григорьевич

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

/на примере акционерного обще-  
ства "Концерн - "Электрон"/

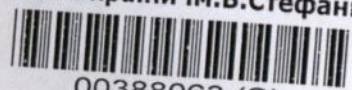
Специальность: 08.00.05 - Экономика, планирова-  
ние, организация уп-  
равления народным хо-  
зяйством и его отрас-  
лями

**А в т о р е ф е р а т**  
диссертации на соискание ученой  
степени кандидата экономических наук

Львов - 1992

338.2

ЛННБ України ім. В. Стефаніка



00388063 (S)

Диссертационная работа выполнена в  
Института экономики АН Украины

Научный руководитель - доктор экономических наук, профес-  
сор, член-корреспондент АН Украины  
Долишний М.И.

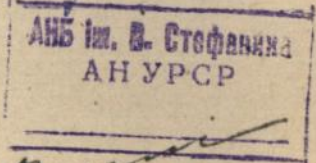
Официальные оппоненты: - доктор экономических наук, профес-  
сор Пила В.И.  
- кандидат экономических наук  
Люткевич О.М.

Ведущая организация: Тернопольский институт народного  
хозяйства

Защита диссертации состоится "14" апреля 1992 г.  
в 14 час. на заседании специализированного совета  
Д 016.39.03 по защите диссертаций на соискание ученой  
степени доктора экономических наук при Львовском отде-  
лении Института экономики АН Украины по адресу: 290008,  
г. Львов-8, ул. Театральная, 17.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке  
Львовского отделения Института экономики АН Украины.

Автореферат разослан "13" марта 1992 г.



*В. И. Жовтанецкий*  
В. И. ЖОВТАНЕЦКИЙ

## І. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

І.І. Актуальность темы. Переход к рыночным отношениям обусловил настоятельную необходимость переосмысления сущности защиты экономических интересов трудящихся, и прежде всего в такой важнейшей области, как оплата труда. Правовую основу совершенствования оплаты труда создают законы о собственности, предприятиях, а также нормативные и законодательные акты по монополизации и разгосударствлению экономики, свободе хозяйственной деятельности и др.

Существующая до последнего времени система жесткого государственного централизованного регулирования оплаты труда, сформированная административно-командными методами управления, превратилась в серьезный тормоз экономического развития, снижает стимулы к труду и поэтому должна быть коренным образом демонтирована. В современных условиях необходимо создать новый мотивационный механизм трудовой активности работников, который обеспечил бы оптимальное сочетание личных, коллективных и общественных интересов. Кроме того такой механизм должен предусматривать защиту экономических интересов трудящихся, в основу которой была бы положена система законодательно закрепленных гарантий, важнейшими среди которых являются государственные гарантии обеспечения нормального воспроизводства трудовых, профессиональных и социальных качеств.

Проблема оплаты труда постоянно привлекает внимание многих ученых, практических работников, плановиков. Существенный вклад в разработку отдельных аспектов этой сложной и многогранной проблемы внесли Л.И.Абалкин, В.М. Агеева, П.Г.Бунич, Н.А. Гольбин, М.И.Долишний, Г.А.Егиазарян, А.П. Зайцев, О.Е. Кузьмин, В.Л.Маневич, И.С.Маслова, П.Ф.Петроченко, В.И.Пила, Г.Х.Попов, С.А.Саркисян, Г.Э.Слезингер, С.И.Шкурко, Р.А.Яковлев и др.

В процессе развития и совершенствования оплаты труда учеными-экономистами исследовались теоретические и прикладные аспекты этой проблемы: сущность и содержание оплаты труда, принципы организации оплаты за труд, назначение и структура тарифной системы, организационно-экономические условия использования форм и систем заработной платы, организация материального стимулирования, коллективные формы оплаты труда, системы доп-

лат и надбавок, методы оценки количества и качества труда и др.

Объективная необходимость совершенствования оплаты труда на современном этапе, недостаточная научная разработка отдельных аспектов этой проблемы предопределяют актуальность темы диссертационного исследования.

1.2. Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка экономических методов и организационных форм совершенствования оплаты труда в условиях рыночных отношений.

Для реализации поставленной цели решались следующие задачи:

- определение места труда в системе экономических интересов;
- уточнение экономической и социальной сущности оплаты труда в современном механизме стимулирования;
- обоснование принципов организации оплаты труда в условиях рыночных отношений;
- выявление современных проблем и противоречий в оплате труда;
- аналитическая оценка существующих методов формирования фондов оплаты труда;
- раскрытие особенностей материального стимулирования работников в условиях трансформации трудовых отношений;
- разработка организационных форм совершенствования оплаты труда.

1.3. Предмет и объект исследования. Предметом диссертационного исследования является оплата труда на промышленном предприятии.

Объект исследования - промышленные предприятия акционерного общества "Концерн - "Электрон".

1.4. Методология, методы и информационная база исследования. Методологической основой исследования является системный подход к общественным явлениям и их диалектическое осмысление, законодательные акты Украины, Законы о собственности, предприятиях, а также нормативные акты по демонаполизации и разгосударствлению экономики и др.

В основу исследования положен анализ постановлений высших органов государственной власти по экономическим проблемам с целью выяснения их соответствия требованиям, способствующим переходу к рыночным экономическим отношениям.

В процессе работы использовались следующие методы: сравнительного технико-экономического анализа, экономико-статистического, количественного и качественного анализа, экономического расчета и статистической экспертизы.

Информационную основу диссертации составили статистические и нормативные материалы народнохозяйственного уровня, данные о хозяйственной деятельности предприятий, первичные материалы внутривзаводских звеньев, результаты социологических обследований.

I.5. Научная новизна диссертации состоит в следующем:

- раскрыты роль и место труда в системе экономических интересов;
- обоснована экономическая и социальная сущность оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям;
- аргументированы принципы организации оплаты труда, основные направления и трансформации в современных условиях;
- обобщены современные проблемы и выявлены экономические противоречия в действующих системах оплаты и стимулирования труда;
- обоснованы организационно-экономические направления совершенствования оплаты труда.

I.6. Практическое значение и реализация результатов исследования. Полученные в процессе исследования результаты теоретического и прикладного характера могут быть использованы при разработке мероприятий, направленных на совершенствование оплаты труда и повышение стимулов к труду.

Основные положения и рекомендации работы имеют практическое значение для промышленных предприятий в ходе проведения разгосударствления и приватизации имущества на основе индивидуально-коллективной собственности.

I.7. Апробация работы. Основные положения и результаты диссертационного исследования, прикладные положения и рекомендации использованы при обосновании конкретных направлений совершенствования оплаты труда на промышленных предприятиях акционерного общества "Концерн - Электрон".

Практические результаты работы докладывались и обсуждались на заседаниях Совета акционерного общества "Концерн-Электрон".

1.8. Публикации. Результаты исследования по теме диссертации опубликованы в препринте научного доклада, двух статьях общим объемом 1,5 печатных листов.

1.9. Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

1.10. Краткое содержание работы. Во введении обосновывается актуальность темы исследования, ее предмет, объект, теоретическое и прикладное значение, научный инструментарий и фактологическая база.

В первой главе - "Научно-методологические предпосылки совершенствования оплаты труда" - уточняется роль и место труда в системе экономических интересов. Делается вывод о том, что основной формой согласования экономических интересов субъектов производственных отношений является распределение по труду, реализуемое посредством применения совокупности форм и методов управления народным хозяйством, то есть через хозяйственный механизм.

Раскрывается экономическая и социальная сущность оплаты труда в современном механизме стимулирования, которая представляет собой цену рабочей силы.

Обосновываются принципы организации оплаты труда, основные направления их трансформации в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям.

Во второй главе - "Практика организации оплаты труда" - дается аналитическая оценка современных проблем в оплате труда, порядок формирования фонда оплаты труда, особенностей действующей системы материального стимулирования.

В третьей главе - "Экономические методы и организационные формы совершенствования оплаты труда" - обосновываются направления совершенствования оплаты труда на основе трансформации трудовых отношений, приводятся рекомендации по внедрению контрактной системы найма и оплаты труда, рассматриваются условия и формы оплаты труда руководящих специалистов предприятий акционерного общества.

В заключении изложены основные теоретические и практические результаты и выводы, полученные в процессе проведенного исследования.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

2.1. Сущность и методы организации оплаты труда предопределяются формами взаимодействия объективных экономических законов и категорий, свойственных той или иной системе производственных отношений. Последние проявляются в виде взаимосвязи интересов отдельных трудящихся, производственных коллективов с интересами всего общества. Раскрытие сущности экономического интереса имеет важное методологическое значение для осмысления содержания оплаты труда и построения ее конкретных форм, поскольку оно позволяет обществу целенаправленно воздействовать на деятельность людей через удовлетворение их потребностей в зависимости от результатов их труда.

Объективность интереса определяет и объективность цели. Каждый из перечисленных выше интересов связан с соответствующей целью и в этом смысле правомерно говорить о существовании целей, на которые направлены общенародный, коллективный и личный интересы.

Личные экономические интересы наиболее конкретны и осмыслены трудящимися, основной формой их реализации является заработная плата, которая представляет собой часть необходимого продукта, распределяемого между работниками по труду.

В условиях командно-административной системы управления общенародные интересы подменялись интересами государственных органов управления, а личные экономические интересы при этом в расчет не брались, работникам отводилась лишь роль исполнителей.

Одним из основных факторов, определяющих направленность интересов субъектов производственных отношений, является собственность на средства производства, распределение последней между членами трудового коллектива.

2.2. До последнего времени в экономической литературе заработная плата трактовалась как часть национального дохода, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Данное определение не отражает сущности заработной платы. В нем дается лишь указание на принцип распределения части национального дохода между участниками общественного производства. Официальная экономическая теория на протяжении длительного времени отрицала товарность рабочей силы. При этом считалось, что уровень заработной платы за-

висит от "политики партии", то есть от волюнтаристских решений органов государственной власти.

Исходной посылкой для выяснения сущности заработной платы является рассмотрение категорий "рабочая сила" и "цена рабочей силы".

Признание товарности рабочей силы - экономическая предпосылка для создания теоретических и практических основ организации заработной платы. Заработная плата представляет собой не что иное, как цену рабочей силы.

Монопольное положение государственной собственности в условиях командно-административной системы хозяйствования позволяло государству игнорировать закон стоимости рабочей силы, не считаться с необходимостью обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы.

Нынешнее, очищенное от наслоений и стереотипов представление о заработной плате - это взгляд на ее сущность, как на основной объем поступающих в распоряжение работников жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы.

В этих условиях фундаментальными основами заработной платы являются не тарифные ставки, оклады; надбавки, доплата, а такие элементы, как: "потребительская корзина", прожиточный уровень, минимальная заработная плата; фонд потребления, определенный, исходя из достигнутых результатов труда; индивидуальные заработки, в основе дифференциации которых лежит квалификация работников, сложность, условия труда, отношение работника к труду и в этой связи его вклад в коллективный результат.

В условиях рыночной экономики рабочей силе должна быть возвращена ее реальная цена, складывающаяся под влиянием действия закона стоимости и закона спроса и предложения.

2.3. Формирование, развитие и использование систем оплаты труда должно базироваться на определенных принципах, под которыми подразумеваются исходные положения для создания материальной заинтересованности и ответственности в достижении текущих и конечных результатов как коллективного, так и индивидуально-го труда. Основным назначением принципов организации оплаты труда является объективное отражение механизма действия экономических законов в процессе распределения заработной платы.

Организация оплаты труда должна быть приведена в соответствие с теми принципами, которые в наибольшей степени способ-

ствуют быстрейшему развитию рыночных отношений. В первую очередь необходимо перераспределить функции по регулированию оплаты труда между государством и основным хозяйственным звеном - предприятием.

Самозарабатываемость средств на оплату труда, зависимость заработной платы от конечных результатов труда, расширение прав и ответственности предприятий за использование средств на оплату труда в сочетании с государственной системой регулирования - концептуальные положения совершенствования организации оплаты труда.

Состав принципов организации оплаты труда, действующих в условиях разных производственных отношений и методов управления приведен на рис. 1.

2.4. Продолжительное время в экономической науке господствовало представление, согласно которому существовавший до недавнего времени хозяйственный механизм был ориентирован на рост благосостояния работающих. С последним в наибольшей степени связывался непрерывный рост заработной платы рабочих и служащих во всех отраслях народного хозяйства.

Для характеристики уровня эффективности средств, выделяемых на оплату труда /  $\mathcal{E}_3$  / наиболее целесообразно использовать формулу:

$$\mathcal{E}_3 = \frac{НД}{\Phi О Т}$$

где:  $НД$  - произведенный национальный доход;

$\Phi О Т$  - фонд оплаты труда в народном хозяйстве /фонд заработной платы и сумма выплат из фонда материального поощрения/.

Экономическая интерпретация полученного показателя такова: чем больше значение  $\mathcal{E}_3$ , то есть чем больше производится национального дохода на рубль заработной платы, тем выше эффективность средств, выделяемых на оплату труда.

В табл. I приведена динамика эффективности указанных средств в промышленности Украины с применением вместо абсолютных значений темпов роста чистой продукции и темпов роста фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала.

|  |  |   |
|--|--|---|
| Декларируемые государством и официальной экономической теорией                           | Реально действующие в условиях командно-административной системы   | Объективно необходимые в условиях рыночных экономических отношений  |
| Оплата труда по его количеству и качеству  | Тотальное государственное формирование и распределения средств, направляемых на потребление  | Разгосударствление и демополизация тарификации заработной платы   |
| Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы | Занижено-уравнительная централизованная тарифная система   | Формирование "потребительской корзины", определение прожиточного уровня, декретирование только минимальной заработной платы             |
| Дифференциация уровня оплаты труда различных групп и категорий работников                | Периодический/один раз в 10-15 лет/пересмотр тарифной системы при реальном обесценении заработной платы действующей политикой цен и товарным дефицитом                 | Регулярный пересмотр минимальной заработной платы   |
| Единство государственной экономической политики в области оплаты труда                   | Предоставление преимуществ в оплате труда работникам низкой квалификации и социально-экономическое обеспечение квалифицированного труда различных категорий работающих | Регулирование средств, направляемых на потребление, с помощью налоговой системы или иных нормативных методов                            |
|  | Поддержание нормированием труда и системами заработной платы сложившегося уровня зарплаты и заниженной интенсивности труда   | Регулирование цены рабочей силы с учетом сложности, квалификации, условий труда, соотношений спроса и предложения на рынке рабочей силы |
|  | Дифференциация оплаты труда в зависимости от условий труда   | Введение компенсационных выплат и индексации доходов в связи с инфляцией и ростом цен   |
|  | Занижение цены рабочей силы по сравнению с ее стоимостью, "назначение" заработной платы  | Государственное регулирование уровня и динамики заработной платы работников непроизводственных отраслей.                                |

Рис. 1. Принципы организации оплаты труда.

Таблица I.

Динамика эффективности средств, выделяемых на оплату труда в промышленности Украины

| Годы | Цепные темпы роста |        | Эффективность средств, выделяемых на оплату труда |          |
|------|--------------------|--------|---|----------|
|      | ЧП                 | ФОТ    | Темпы роста                                       |          |
|      |                    |        | Цепные  | Базисные |
| 1980 | 100,00             | 100,00 | 1,000   | 1,000    |
| 1981 | 102,00             | 103,61 | 0,984   | 0,984    |
| 1982 | 101,28             | 104,95 | 0,964   | 0,949    |
| 1983 | 107,75             | 103,09 | 1,045   | 0,991    |
| 1984 | 106,47             | 103,33 | 1,030   | 1,021    |
| 1985 | 102,03             | 103,66 | 0,985   | 1,005    |
| 1986 | 102,00             | 102,60 | 0,994   | 0,999    |
| 1987 | 110,80             | 102,00 | 1,086   | 1,086    |
| 1988 | 104,40             | 108,70 | 0,978   | 1,062    |
| 1989 | 102,50             | 107,20 | 0,956   | 1,015    |

Действовавший в последнее время механизм пересмотра тарифной системы имел ряд существенных недостатков. Централизованное повышение заработной платы за счет периодического пересмотра тарифных ставок и окладов, не подкрепленное конкретными производственными достижениями, снижает заинтересованность в росте производительности труда, повышении эффективности производства, и в конечном счете нарушает основы распределительных отношений.

Не вызывает сомнения, что увеличение заработной платы работников должно происходить главным образом за счет внутренних источников предприятий, получаемых в результате улучшения их хозяйственной деятельности.

Поскольку средства, выделяемые централизованно на рост заработной платы возрастали, возникала необходимость увеличивать промежутки времени между пересмотрами тарифной системы. В результате снижалась гибкость и подвижность тарифной системы. Это в свою очередь приводило к отклонениям фактической дифференциации заработной платы от нормативной, заложенной в тарифном механизме. Все это способствовало снижению доли тарифов в зарплате, уменьшению их стимулирующей роли. За период с

1980 г. по 1989 г. удельный вес тарифных ставок и окладов в промышленности Украины уменьшился с 61,6 % до 48,4 %.

В последние годы сократился разрыв в уровнях оплаты труда инженерно-технических работников и рабочих, который снижал престижность инженерного труда.

2.5.С переходом акционерного общества "Концерн-Электрон" на новые методы хозяйствования существенно изменились действующие до этого методы формирования фонда оплаты труда, структура показателей материального стимулирования, их качественный состав. Права основных хозяйственных подразделений в использовании средств на оплату труда были значительно расширены.

В 1987 г. введены новые тарифные ставки и должностные оклады, которые увеличились в среднем на 16 - 22 %.

Таблица 2.

Среднемесячные тарифные ставки и должностные оклады /в рублях/

|   | До введения новых условий оплаты труда | После введения новых условий оплаты труда | Отклонения     |            |
|---|--|---|----------------|------------|
|   |  |   | абсолютн. руб. | относит. % |
| 1.Среднемесячная тарифная ставка рабочих -всего | 109,7                                  | 128,5                                     | +18,8          | +17,1      |
| в том числе:                                    |  |   |                |            |
| -сдельщиков                                     | 107,4                                  | 128,9                                     | +21,5          | +20,0      |
| -повременщиков                                  | 110,5                                  | 128,1                                     | +17,6          | +15,9      |
| 2.Средневзвешенный должностной оклад:           |  |   |                |            |
| -руководителей, специалистов                    | 154,8                                  | 188,8                                     | +34,0          | +22,0      |
| -служащих                                       | 121,4                                  | 148,2                                     | +26,8          | +22,0      |

Вместе с тем, экономический механизм регулирования заработной платы не был достаточно отработан, что привело к необоснованному опережению темпов роста заработной платы по отношению к росту производительности труда. Отсутствие единства в подходах к построению системы тарифных ставок рабочих и должностных окладов специалистов и служащих привело к существенным деформациям в оплате труда по категориям работников - отставанию в темпах роста заработной платы специалистов и служащих по сравнению с заработной платой рабочих.

2.6. На предприятиях усиление стимулирующей роли фонда заработной платы связывалось не с нормативными методами его формирования, а чаще с необходимостью увеличения его абсолютных размеров, независимо от конечных результатов, чему во многом способствовала практика планирования от достигнутого уровня. Элементы уравнительности нарушают стимулирующую роль премий из фонда заработной платы, превращают их в надбавки к основной части оплаты по труду, не связанные с хозяйственной эффективностью работы участков, цехов, предприятий, объединения.

В условиях перевода экономики на рыночные отношения, формирования высокоорганизованных хозяйственных звеньев государство должно делегировать часть своих функций по непосредственному регулированию меры труда и меры поощрения коллективам предприятий.

2.7. Важнейшей составляющей экономических отношений любой производственной системы являются трудовые отношения. Многообразие форм собственности, появление новых субъектов собственности предполагает существенные изменения в сфере труда, трудовых отношениях, в механизме организации, нормирования, оплаты труда, найма рабочей силы. На смену жесткой регламентации трудовых отношений должна прийти система законодательных и локальных норм трудового права, предусматривающих реализацию принципа разумной достаточности в области регулирования трудовых отношений со стороны государства. Правовой основой этого процесса станут законодательные акты о труде, характерной особенностью которых является устранение монополии государства на регулирование всего комплекса трудовых отношений и одновременно расширение границ действия и применения норм трудового права на предприятиях всех форм собственности.

Основной юридической формой регулирования трудовых отношений внутри акционерного общества "Концерн - Электрон" могут стать тарифное соглашение или коллективный договор. В этих документах, которые в условиях регулируемых рыночных отношений выполняют социально-защитную функцию, должны быть закреплены следующие основные положения: рост минимальных размеров и средней заработной платы на основе реализации конкретных программ по повышению эффективности производства; система тарифных ставок и окладов; формы и системы оплаты труда; виды, размеры, показатели и условия применения доплат, надбавок, премий и других поощрительных и компенсационных выплат; порядок оценки тру-

да работников; порядок установления и пересмотра норм выработки и расценок; система материальных санкций /штрафов/ за несоблюдение стандартов выполнения работ.

2.8. В условиях становления рыночных отношений приоритетное развитие должна получить контрактная система найма и оплаты труда. В акционерном обществе "Концерн-Электрон" контрактную форму оплаты труда целесообразно осуществлять наряду с существующей на предприятиях системой заработной платы. В последующем контрактная система оплаты труда станет основой для контрактной системы найма.

Перечень должностей и профессий, для которых целесообразна контрактная форма оплаты труда, необходимо предусматривать в тарифном соглашении или коллективном договоре.

2.9. Заработная плата руководителей акционерного общества состоит с постоянной /должностного оклада/ и переменной /премии за результаты хозяйствования/ частей.

Должностной оклад /ДО/ руководителя определяется суммой базового оклада и приростов заработной платы по показателях экономической деятельности и эффективности руководства с учетом коэффициентов значимости:

$$ДО = \Delta_0 + K^p \cdot \Delta^p + K^c \cdot \Delta^c + K^i \cdot \Delta^i + K^o \cdot \Delta^o + K^z \cdot \Delta^z + K^3 \cdot \Delta^3$$

где:  $\Delta_0$  - базовый оклад;

коэффициенты значимости по показателям:

$K^p$  - прибыли;

$K^c$  - численности;

$K^i$  - стоимость имущества;

$K^o$  - заработной платы;

$K^z$  - независимости в работе;

$K^3$  - профессионализма и знаний;

прирост заработной платы по показателям:

$\Delta^p$  - прибыли;

$\Delta^c$  - численности;

$\Delta^i$  - стоимости имущества;

$\Delta^o$  - дохода;

$\Delta^z$  - независимость в работе;

$\Delta^3$  - профессионализма и знаний.

### 3. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

3.1. Личные экономические интересы реализуются в форме заработной платы, которая представляет собой часть необходимого продукта, распределяемого между работниками по труду. Фундаментальными основами заработной платы, как цены рабочей силы, являются: "потребительская корзина", прожиточный уровень, минимальная заработная плата, фонд потребления, индивидуальные заработки.

Важнейшими принципами организации оплаты труда в условиях рыночных отношений являются: разгосударствление и демонополизация тарификации заработной платы; определение прожиточного уровня; декретирование и регулярный пересмотр минимальной заработной платы; регулирование: средств, направляемых на потребление; цены рабочей силы с учетом сложности, квалификации, условий труда, соотношений спроса и предложения на рынке рабочей силы; введение компенсационных выплат и индексации доходов в связи с инфляцией и ростом цен.

3.2. Юридической формой регулирования трудовых отношений могут стать тарифное соглашение или коллективный договор, которые выполняют социально-защитную функцию и отражают условия, порядок оплаты и стимулирования труда работников.

3.3. Наряду с существующими системами заработной платы целесообразно развивать контрактную форму оплаты труда, которая станет основой для внедрения контрактной системы найма.

### 4. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:

- 4.1. Экономические аспекты интенсивного использования и развития опытных производств и заводов /в соавторстве/. Препринт научного доклада. - Киев: Институт экономики АН Украины, 1991. - 3,0 п.л.
- 4.2. Медведев С.Б., Балущак Р.Г., Руденко А.А. Условия оплаты труда руководителей предприятий акционерного общества "Конперн-Электрон" // Трудовой потенциал в условиях рынка: Сборник. - Киев: Институт экономики АН Украины, 1992. - 0,4 п.л.
- 4.3. Балущак Р.Г. Принципы организации оплаты труда в условиях рыночных отношений // Трудовой потенциал в условиях рынка: Сборник. - Киев: Институт экономики АН Украины, 1992. - 0,3 п.л.

*В.И.И.*

Ав 25.480  
3

Бесплатно.

Подписано в печать 4.06.02.

Формат 60x84/16, Бум.офс. Офс.печ.

Усл.печ.л. 0,8. Уч.-изд.л. 1,0. Тираж 100 экз.

Зах. № 56. Бесплатно.

---

Полиграфический участок Ин-та экономики АН Украины,  
252011, Киев-11, ул.Панаса Мирного,26.