

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

ЛАГУТІН Василь Дмитрович

ОПЛАТА ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ  
ДО РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Спеціальність 08.00.01 - політична економія

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
дисертації на здобуття вченого ступеня  
доктора економічних наук

Київ - 1993



AB 27.599

Робота виконана на кафедрі економічної теорії та господарської практики Київського університету імені Тараса Шевченка

Науковий консультант: академік АН України ЧУХНО А.А.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор АНДРІЄНКО В.Ф.

доктор економічних наук, професор ДЗОБИЛ С.Д.

доктор економічних наук, професор ПАЛКІН Ю.І.

Провідна установа - Інститут економіки АН України

Захист відбудеться 25 серпня 1993 р.

о 14 годині на засіданні спеціалізованої ради Д.068.Ів.07 по захисту дисертації на здобуття вченого ступеня доктора економічних наук в Київському університеті імені Тараса Шевченка за адресою: 252061, вул. Володимирська, 60, ауд. 303.

Автореферат розіслано " 20 " серпня 1993 р.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Київського університету

Вчений секретар  
спеціалізованої ради,  
кандидат економічних наук,  
доцент

Леоненко П.М.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження . Одним з актуальних завдань сучасної економічної науки є всебічне дослідження проблем розподілу і оплати праці в умовах переходу до ринкових відносин. Проблема заробітної плати і доходів від праці завжди була і залишається однією з найбільш злободенних для економічної теорії, державної політики і господарської практики.

Найважливішою складовою ринкових перетворень в економіці України є реформа оплати праці. Своєю суттю, спрямованістю і соціальними наслідками вона безпосередньо зачіпає корінні інтереси багатьох мільйонів людей – людей праці.

Основний пункт розмежування з приводу змістовного боку реформи оплати праці сьогодні проходить по лінії питання: чи буде вона носити поверховий характер, зводячись лише до ідеї про приведення рівня заробітної плати у відповідність з вартістю робочої сили, чи до чисто прагматичних пропозицій про обмеження диференціації заробітків на основі єдиної тарифної системи; або ж вона буде дійсно глибокою, яка охоплює всі економічні структури, зв'язані з оплатою праці і розподілом доходів /привласненням результатів виробництва/. Єдино правильним у нинішніх умовах може бути, на наш погляд, лише другий підхід, який виходить з того, що реформування оплати праці – не одноразовий захід, а довготривалий процес, синхронний у часі загальному ходу ринкових реформ.

Проблема реформи заробітної плати ускладнюється тим, що її здійснення проходить в умовах глибокої і всеохоплюючої економічної кризи в Україні. Реально існує надзвичайно несприятливе у всіх відношеннях середовище для реалізації реформи. Після лібералізації цін на початку 1992 року значна частина трудящих опинилась у складному матеріальному становищі. В таких умовах головною метою економічних реформ є, на нашу думку, формування соціального ринкового господарства при підпорядкуванні державної надзвичайної антикризової програми широким заходам по стимулюванню виробництва.

Сучасна дилема будь-яких реформ, в тому числі і реформи оплати праці, – це вибір між лінією на контроль за поміркованою інфляцією /використанням регульованої інфляції/, з одного боку, і жорсткою фінансовою політикою – з іншого, тобто в кінцевому підсумку вибір між двома альтернативами в політиці регулювання сукуп-

ного попиту.

В нинішніх умовах на перший план виходить завдання наукового обґрунтування реформи оплати праці, розробка її основ, змісту і основних напрямків, прогнозування результатів, що вимагає глибокого теоретичного аналізу проблем заробітної плати. Дослідження змін, що відбуваються в сфері оплати праці, актуальне, воно має велике теоретичне і прикладне значення. Це тим більш важливо, що практичне здійснення складних завдань реформування заробітної плати відбувається в досить незвичній для науки економічній системі перехідного типу, в умовах ринково-вартісних відносин, що тільки формуються. Тому розробка цілісної концепції оплати праці для умов переходу до ринкової економіки становить одне з корінних завдань сучасної економічної теорії.

Ступінь розробленості проблеми. Питанням оплати праці в 60-80-ті роки був присвячений великий масив політекономічної літератури /Див. праці В.Ф.Андрієнко, О.В.Біхляєва, В.М.Ворони, Г.І.Гуляєва, Є.І.Капустіна, В.П.Кочикяна, Л.Е.Кунельського, Е.О.Лутохіної, В.Ф.Майєра, М.О.Мальцева, Є.Л.Маневича, В.М.Меліховського, М.Г.Муталімова, П.С.Осіпенкова, Ю.І.Палкіна, Н.Є.Рабкіної, Б.В.Ракитського, Н.М.Римашевської, О.А.Рубана, В.Т.Рязанова, Н.О.Смірнкової, А.А.Чухно, О.М.Шохіна та ін./ . Ряд праць з досліджуваного питання з'явилось на початку 90-х років /див. праці Н.В.Владової, Ю.П.Кокіна, І.В.Корнєєвої, Т.І.Мухамбетова, М.І.Шутова, Р.С.Яковлева та ін./ . Однак вони, як правило, стосувались лише традиційних проблем розподілу і далеко не повною мірою відображали нові реалії. По суті, економічна практика опинилась сьогодні без надійної концептуальної і теоретичної основи проведення реформи заробітної плати.

Що стосується останнього часу, то питання, пов'язані з оплатою праці, в економічній літературі майже не обговорюються за винятком лише проблем державного регулювання коштів на оплату праці і оподаткування доходів. Заробітна плата негласно оголошена чисто мікроекономічною категорією, тому закономірно, що на рівні макроекономіки вона почала випадати з предмету досліджень. Такий підхід до проблеми не враховує, на наш погляд, багатьох її сторін. Навряд чи можна погодитись із розумінням оплати праці як явища лише ринку робочої сили, де остання продається і купується за її вартість /ціною/ на основі угоди між найманими робітниками /проф-

спілками/ і підприємцями. Подібний однобічний підхід до заробітної плати як до вартості робочої сили є прикладом недооцінки специфічності і складності самого об'єкта дослідження - оплати праці, її виробничої основи. В економічній літературі недостатньо проаналізовано взаємозв'язок оплати праці /доходу від праці/ з іншими формами доходів і, насамперед, з доходом від власності. В цьому зв'язку маловивченою залишається проблема поєднання прав власності із статусом зайнятості. Потреби економічної практики обумовлюють актуальність цілісного підходу до дослідження стимулюючої функції заробітної плати, яка має вирішальне значення для розвитку виробництва і підвищення його ефективності.

Необхідність теоретичної розробки ринкових проблем оплати праці гостро поставило питання про осмислення наукових досягнень західної економічної думки в галузі теорії розподілу і заробітної плати. В цьому плані важливе значення в дисертації набуло використання класичних моделей оплати праці, розроблених Д.Кларком, Д.Хіксом, Д.Кейнсом, Д.Мідом та ін.

Проте дослідження ринкових основ оплати праці в Україні не може зводитись лише до простого запозичення західних теорій. Подібне вирішення проблеми ілюзорне; адже одна справа - аналіз розподілу доходів в умовах розвинутого, відрегульованого і соціально орієнтованого ринку, інше - таке ж дослідження в наших специфічних умовах, коли тільки починають розвиватися ринкові відносини, відбувається їх становлення в суспільстві, яке суперечливо переходить до ринку від майже тотального державного монополізму.

Все свідчить про те, що в дослідженні сучасних проблем оплати праці є в наявності великий простір роботи для економіста-теоретика. Актуальність, недостатня опрацьованість і практична необхідність вирішення даних проблем визначили вибір теми дисертаційного дослідження.

Об'єктом дослідження дисертаційної роботи виступає система оплати праці в сучасній економіці України.

Предметом дослідження є економічні відносини, що пов'язані з процесами формування і привласнення доходів від праці в умовах нинішнього перехідного періоду. Відносини оплати праці досліджуються в теоретичному плані з точки зору практичних завдань здійснення реформи заробітної плати в економіці України.

У дисертації поставлена мета - провести системне теоретичне

дослідження оплати праці у взаємозв'язку з товарно-ринковими відносинами, що формуються і на цій основі показати основні тенденції розвитку оплати праці в умовах переходу від авторитарно-бюрократичних до ринково-економічних методів господарювання.

Проблема дисертаційного дослідження є багатоаспектною. В зв'язку з цим нами визначений такий комплекс завдань дослідження:

- на основі аналізу об'єктивних економічних процесів і явищ в перехідній економіці України сформулювати і розкрити зміст ринкової концепції оплати праці: з цією метою побудувати модель ринково-виробничої системи оплати праці /"міра праці - міра винагороди за працю"/ і розглянути прями і зворотні зв'язки в системі "виробництво - ринок - привласнення результатів виробництва";

- поглибити теоретичне розуміння міри праці і міри грошової винагороди за працю стосовно до ринкових умов, визначити їх суть як системних об'єктів; здійснити структурний аналіз міри праці на основі виділення певних ступенів у пізнанні цієї категорії;

- охарактеризувати ринкову суть заробітної плати, пов'язавши її з процесом безпосереднього виробництва і сферою обміну /ринком/ робочої сили; виходячи з цього розкрити зміст способу оплати за результатами праці, визначити місце категорії вартість /ціна/ робочої сили серед категорій, які характеризують систему оплати праці;

- вивчити ринковий механізм оплати праці стосовно до економічної системи перехідного типу; в зв'язку з цим розкрити особливості формування величини заробітної плати у сфері виробництва і на ринку робочої сили; проаналізувати взаємозв'язок динаміки оплати праці та інфляції, виявити вплив зміни рівня заробітної плати на стан зайнятості, показати складний характер зв'язку доходу від праці і доходу від власності; виділити і дослідити тенденцію до посилення гнучкості і ризику в оплаті праці;

- виявити прикладні аспекти проблем, що досліджуються, в рамках проведення реформи оплати праці і становлення в Україні нової державної політики заробітної плати, політики цін і доходів, соціальної політики і політики зайнятості.

Методологічною основою дисертації є системний аналіз відносин оплати праці. Особливу важливість в процесі дослідження набули ключові положення діалектичної логіки про об'єктивність розгляду явищ і процесів, загальний і універсальний зв'язок між ними, роз-

виток і взаємоперехід сторін, властивостей, рис оплати праці та ін. Метод абстрагування, поглибленої формалізації /в тому числі і математичної/ поєднувався в дисертації з методом аналізу системи оплати праці з позицій інституціональної структури сфер обміну і розподілу.

Наукова новизна дослідження і особистий внесок дисертанта полягають в тому, що на основі системного аналізу сфери оплати праці і розподілу доходів в умовах переходу до ринкових відносин вироблена ринково-вартісна концепція оплати праці. В ній реалізовано чотири нових моменти: по-перше, суть оплати праці аналізувалась через "мірну" модель - взаємозв'язок міри праці і міри винагороди за працю /заробітної плати, доходу від праці/, яка в умовах ринкових відносин набуває якісно нового змісту; по-друге, відносини в сфері оплати праці розглядалися в єдності відносин безпосереднього виробництва і відносин обміну робочої сили; по-третє, заробітна плата аналізувалась і як мікроекономічна, і як макроекономічна категорія; по-четверте, суть заробітної плати /доходу від праці/ розкрита в її зв'язку з іншими формами доходів - головним чином, з доходом від власності.

Розроблена концепція оплати праці дозволила отримати нові наукові результати, які виносяться на захист.

1. Доведено, що формою вираження ринково-виробничої суті оплати праці є її "мірна" модель. Обґрунтовано еквівалентно-відплатний підхід до з'ясування взаємозв'язків між мірою праці і мірою винагороди за працю, що дозволило математично описати модель оплати праці. Показано, що залежність зміни міри винагороди за працю /заробітку/ від зміни міри праці характеризує певний коефіцієнт /множник/, який визначає вплив еластичності заробітної плати на рівень зайнятості, вказує на рівень ефективності оплати праці і визначає параметри дольового розподілу вартості продукту праці.

2. Здійснено структурне розчленування і логічне відособлення складових компонентів об'єкта дослідження: критерію, принципу і способу оплати праці. Зроблено висновок, що критерій /вартість робочої сили/, принцип /формування трудового доходу на основі праці/ і спосіб /розподіл за кінцевими результатами / оплати праці складають внутрішню незаперечливу цілісність. Визначені закономірності переходу до результатного способу розподілу /за кінцевими, вартісними результатами праці/: розмежування затрат і результатів праці.

розвиток поділу і кооперації праці, особисте привласнення робітником своєї частки в продукції. Розкрито ринковий механізм оплати праці і розподілу доходів, регуляторами якого виступають ринок робочої сили /де формується вартість і ціна робочої сили/, безпосередній процес виробництва /де використовується робоча сила і створюється вартість/, ринок продуктів /де реалізуються продукти праці, визначаються кінцеві результати виробництва/.

3. Обгрунтовано новий зміст категорій "міра праці" і "міра винагороди за працю". Міра праці досліджена з точки зору її системного розуміння в єдності простої /кількість і якість праці з врахуванням як результатних, так і затратних оцінок /, субстанційно-вартісної /вартість продукту праці/ і реальної /ціна товару/ міри. Доведено, що оцінка міри праці в умовах ринкових відносин визначається тим, наскільки результат праці - продукт суспільно корисний і якою мірою /що встановлюється ціною/ він відповідає ринковим вимогам. При цьому встановлено, що найсприятливіші умови для здійснення реформи оплати праці мають місце при еластичності цін в бік їх зниження. Розв'язане питання про зв'язок тенденції до зниження цін із зростанням доходів від праці /теорія протизатратного господарювання/. Міра винагороди за працю досліджена з точки зору її двовірності: по-перше, необхідності відшкодування вартості робочої сили і по-друге, потреб її ефективного використання в процесі виробництва. Доведено, що оцінка міри винагороди за працю визначається насамперед виробничими факторами - рівнем ефективності виробництва і праці.

4. Виявлено, що механізм оплати праці в сучасній економіці України не можна вважати повною мірою ринковим в силу недостатнього розвитку ринкового характеру економічної системи в цілому, панування в ній державної власності, наявності неконкурентного високомонополізованого виробництва з деформованою структурою. В зв'язку з цим виявлена специфіка прояву в економіці перехідного типу постулату класичної теорії, за яким заробітна плата дорівнює граничному продукту праці. Встановлено, що: а/ в умовах низького рівня продуктивності праці і кризової тенденції до її зниження відбувається зменшення граничного продукту, що негативно впливає на рівень реальної заробітної плати; б/ при незначній величині граничного продукту праці підвищення заробітної плати неминуче набуває інфляційного характеру при одночасному звуженні відтворен-

ня робочої сили. Зроблено висновок, що в кризовій економіці посилюється еластичність вартості робочої сили з бік зниження; здатність людини до праці відтворюється при значно менших витратах, ніж це вимагається для нормального її відшкодування і розвитку.

5. Доведено, що сучасний ринок праці в Україні характеризується майже повною нееластичністю пропозиції /внаслідок панування профспілок як представників найманих робітників/ і попиту /внаслідок панування державних виробничих структур як головних роботодавців/. Встановлено, що характерною рисою ринку є відсутність чітко виражених відокремлених інтересів підприємців /незаінтересованість в зниженні витрат виробництва за рахунок економії на заробітній платі/. Така ситуація, а також гіпертрофований розвиток виробництв з високим рівнем капіталоємкості значно знижують ефективність функціонування ринку робочої сили.

6. Уточнено положення про зв'язок динаміки заробітної плати, рівня зайнятості та інфляції. Встановлено, що вітчизняний ринок праці, по суті, не реагує /з точки зору зайнятості/ на зміну заробітної плати. Зроблено висновок, що в умовах спаду виробництва і зниження реальної заробітної плати інфляційні процеси обумовлюються не стільки інфляцією попиту, скільки інфляцією витрат. Необхідність обмеження інфляції витрат висуває на перший план завдання державного контролю і регулювання собівартості /витрат/ і цін, в тому числі і регулювання витрат на оплату праці /підвищення ефективності оплати праці/.

7. Дано оцінку ринковій системі доходів робітників, в основі якої лежить поява інституту доходу від власності, тобто участі в прибутку. Як передумова підвищення трудової мотивації робітника в процесі становлення системи прав власності розглядається поєднання двох сфер - привласнення результатів виробництва /доходів/ і привласнення засобів виробництва, володіння ними /управління виробництвом/. Показано, що мотивація робітників підвищується, коли вони беруть участь як в прибутку, так і в управлінні виробництвом. Проаналізовано суперечності між доходом від праці /заробітною платою/ і доходом від капіталу в умовах змішаної економіки. Доведена неправомірність ототожнення соціально-економічної суті доходу від праці і доходу від капіталу в "дольовій" економіці. Зроблено висновок, що існують дві суперечливі тенденції в оплаті праці: одна - до взаємозв'язку доходу від праці і доходу від власності

сті, друга - до їх взаємного відторгнення /відмова від права власності/.

8. Доведено положення про те, що в умовах нинішньої перехідної економіки посилюється ризик в оплаті праці, гнучкість і невизначеність її величини. Виділені основні змістові компоненти заробітної плати як категорії економічного ризику. Проаналізовані дві сторони заробітної плати - стабільність /гарантованість/ і гнучкість /динамічність/. Зроблено висновок, що ризик в оплаті праці математично можна виміряти амплітудою коливань заробітку /від його мінімального до максимального рівнів/. Ризик і диференціація заробітної плати розглядаються як форми реалізації її стимулюючої функції. Разом з тим доведено, що в економіці об'єктивно існують границі /обмежувачі/ диференціації в оплаті праці: економічного, соціального і політичного плану.

9. Поглиблено розуміння суті оплати праці в економіці України. Змістова сторона реформи оплати праці розглядається як комплекс взаємозв'язаних заходів еволюційного характеру, що здійснюються в рамках державної політики заробітної плати на макро- і мікроекономічному рівнях. Визначена послідовність етапів реалізації реформи оплати праці: лібералізація заробітної плати, стабілізаційний етап і етап стимулювання виробництва. Доведена необхідність виділення конкретних об'єктів регулювання оплати праці з врахуванням специфіки різних етапів реформи: на стабілізаційному етапі - грошова заробітна плата, на етапі стимулювання - міра праці. Виходячи з цього, розмежовуються конкретні державні регулятори оплати праці. Описані особливості реального економічного середовища, в якому проводиться реформа оплати праці: поглиблення кризи, макроекономічні дисбаланси, низький рівень життя. Обґрунтовано висновок, що ці особливості обумовлюють необхідність першочергового створення механізму активізації трудової і підприємницької діяльності, стимулювання виробництва.

Вірогідність проведеного дослідження визначається тим, що в ньому на основі наукової методології проаналізовані реальні процеси, які відбуваються нині в економіці України, і сформульовані такі теоретичні і практичні висновки, які відповідають ринковим тенденціям економічного розвитку нашого суспільства.

Практична значимість і апробація роботи. Теоретичні розробки в дисертації дозволили обґрунтувати практичні пропозиції і рекомендації

дації стосовно проведення в економіці України реформи оплати праці. Головна увага приділена комплексу антикризових заходів, а також заходів по стимулюванню виробництва і максимальній реалізації стимулюючої функції заробітної плати. Прогнозуються особливості і характерні риси економічної поведінки виробників - підприємств /фірм/ в ході практичної реалізації запропонованих дисертантом заходів по реформуванню системи оплати праці.

Вироблені рекомендації і пропозиції у вигляді доповідних записок отримали позитивну оцінку і прийняті до розгляду і використання в Міністерстві праці України, в Федерації професійних спілок України, в виробничому об'єднанні "Оснастка" /довідки додаються/.

Результати дослідження обговорювалися і схвалені на засіданнях і науково-методологічних семінарах кафедри економічної теорії гуманітарних факультетів Київського державного університету та кафедри соціології Луцького педагогічного інституту.

Практичні результати дисертаційного дослідження знайшли відображення в учбово-методичних матеріалах, підготовлених автором: в експериментальному підручнику "Людина і суспільство" для II-го класу загальноосвітньої школи, в авторському курсі "Економічна антропологія", який впроваджений в навчальний процес на факультеті соціальних дисциплін в Луцькому педагогічному інституті, в науково-технічній роботі "Розробка нового змісту соціально-гуманітарної підготовки педагогічних кадрів" /Договір № 4/44-П Науково-методичного і навчально-експериментального центру світоглядної освіти молоді при Луцькому педінституті з Міністерством освіти України/.

Положення і висновки дисертації були апробовані на конференціях, симпозіумах і семінарах, зокрема, на міжнародній конференції "Проблеми соціального захисту молоді в умовах зміни соціально-економічних відносин" /Київ, 1992 р./, міжнародному науково-практичному симпозіумі "Український ринок: шляхи становлення і перспективи" /Київ, 1991 р./, наукових конференціях: "Закономірності інтенсифікації соціалістичного відтворення" /Ленінград, 1983 р./, "Коллективність, економічна поведінка робітника і закон про трудові колективи" /Перм, 1984 р./, "Науково-технічний прогрес і ефективність суспільного виробництва" /Душанбе, 1984 р./, "Закон економії часу та роль фінансово-кредитного механізму в його використанні в процесі вдосконалення соціалізму" /Донецьк, 1986 р./, "Особливості виробничих відносин розвинутого соціалізму" /Одеса, 1986 р./, "Удосконалення господарського механізму і прискорення інтенсифікації

соціалістичної економіки" /Київ, 1987 р./, "Фінок праці і проблеми соціальної захищеності населення України" /Чернівці, 1991 р./, на звітних наукових конференціях Луцького педагогічного інституту та ін.

Дисертація є результатом дослідження, по темі якого надруковано більш 30 робіт загальним об'ємом понад 25 д.а.

Структура роботи зумовлена логікою дослідження, її зміст викладається в такому порядку:

#### ВСТУП

### РОЗДІЛ І. РИНКОВО-ВАРТІСНА КОНЦЕПЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

- І.1. Концептуальна модель "міра праці - міра винагороди за працю".
- І.2. Оплата праці в системі макроекономіки.
- І.3. Критерій, принцип і спосіб оплати праці.
- І.4. Необхідність становлення результатного способу оплати праці.
- І.5. Зміст результатного способу розподілу. Оплата праці і відносини привласнення.
- І.6. Специфіка міри праці в умовах ринкових відносин:
  - а/ Міра праці як системний об'єкт;
  - б/ Проста міра праці і її суперечності;
  - в/ Вартість як субстанціальна міра праці;
  - г/ Ціна товару як реальна міра праці;
  - д/ Проблеми редукції праці.
- І.7. Міра винагороди за працю /заробітна плата/: суть і функції.

### РОЗДІЛ ІІ. РИНКОВИЙ МЕХАНІЗМ ОПЛАТИ ПРАЦІ /УМОВИ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ/

- 2.1. Заробітна плата і вартість продукту праці. Рівень оплати праці.
- 2.2. Заробітна плата і вартість робочої сили. Відтворення робочої сили.
- 2.3. Ринок робочої сили.
- 2.4. Заробітна плата і зайнятість.
- 2.5. Заробітна плата і ціна. Інфляція.
- 2.6. Заробітна плата /доход від праці/ і доход від власності.
- 2.7. Приватизація як передумова ринкової реформи оплати праці.

- 2.8. Заробітна плата як категорія економічного ризику.
- 2.9. Етика оплати праці: проблеми диференціації заробітної плати.

### РОЗДІЛ Ш. ПОЛІТИКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ І ЦІН /ПОЛІТИКА ДОХОДІВ/

- 3.1. Суть і послідовність етапів реформи оплати праці.
- 3.2. Політика регулювання цін.
- 3.3. Створення інституціональних передумов ринку робочої сили. Політика зайнятості.
- 3.4. Формування нової системи доходів в ході приватизації і реформи державного сектора економіки.
- 3.5. Реформування організації заробітної плати на підприємстві /мікроекономіка/.
- 3.6. Податкові методи регулювання доходів.
- 3.7. Специфіка державної соціальної політики.

### ВИСНОВКИ

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

#### ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

Методологічною основою дослідження оплати праці служать вихідні принципи аналізу глибинних зв'язків і відносин в сферах виробництва, розподілу і обміну. Системний підхід до концептуального дослідження сутнісних характеристик оплати праці поставив вимогу конструювання єдиної моделі об'єкта, що вивчається, яка виражає його внутрішні зв'язки і залежності, об'єктивні закономірності і тенденції розвитку. В даному випадку модель виступає як вихідний пункт концепції, елемент і сторона останньої, як засіб розробки теорії. Побудова теоретичної моделі при всій її абстрактності та бідності виступає першою стадією в пізнанні суті оплати праці, тою ланкою, відштовхуючись від якої можна надалі проникнути в сутність досліджуваного об'єкта, описати закономірності його реформування.

В якості концептуальної моделі в дисертації використовується деяка абстрактна система, в якій відображаються зв'язки між міром праці, міром винагороди за працю і міром споживання. Саме в її рамках в дисертації розглядається ринково-вартісна концепція оплати праці. Отже, модель оплати праці включає дві стадії: формування і одержання доходів /міра праці - міра грошової винагороди

за працю/ та їх реалізацію, або витрачання /міра грошової винагороди - міра споживання/. Робітник дістає дохід від продажу своєї робочої сили і участі у виробництві товару, потім цей дохід обмінюється ним на споживчому ринку на життєві засоби /продукти споживання/, які необхідні для відтворення його самого та його робочої сили. Це означає, що величина оплати праці визначається як вартістю робочої сили, так і вартістю продукту праці. Модель оплати праці набуває, таким чином, такого вигляду:

Робоча сила /вартість робочої сили/ - Праця - Продукт праці /результат праці / - Міра грошової винагороди за працю - Міра споживання.

Оплата праці передбачає еквівалентно-відплатний обмін: по-перше, при продажу робочої сили, по-друге, при продажу товарів - продуктів праці її носія і власника. Подібний еквівалентно-відплатний підхід до вивчення взаємозв'язків між різними мірами оплати праці дозволяє вийти на математичне описання її моделі. Математична формула моделі оплати праці виражається в такому вигляді:

для статичної моделі:  $A = \alpha a - v$

для динамічної моделі:  $\Delta A = \alpha \Delta a$

де:  $a / \Delta a$  - приріст/ - узагальнена характеристика міри праці;

$A / \Delta A$  - приріст/ - узагальнена характеристика міри винагороди за працю;

$\alpha$  - коефіцієнт /множник/, який показує залежність зміни заробітку від зміни міри праці;

$v$  - вартість робочої сили.

Виділення коефіцієнта /множника/  $\alpha$  важливо в силу кількох обставин. По-перше, цей параметр визначає вплив еластичності заробітної плати на рівень зайнятості. Чим вище  $\alpha$ , тим вище заробітна плата і нижче рівень зайнятості. Відхилення параметра  $\alpha$  в бік збільшення чи зменшення призводить до зміни її рівня зайнятості - до додаткового залучення робочої сили у виробництво або до її виштовхування з процесу виробництва. По-друге, величина коефіцієнта  $\alpha$  вказує на рівень ефективності оплати праці у виробництві даного товару; по суті, це характеристика зарплатоємкості продукту праці. По-третє, коефіцієнт  $\alpha$  визначає параметри дольового розподілу вартості продукту, тобто пропорцію, в якій вартість продукту праці розподіляється між безпосереднім виробником

та іншими економічними суб'єктами.

Як системний об'єкт оплата праці має досить складну внутрішню структуру. Під впливом формуючих ринкових відносин вона стає все більш багатогранною, змінюються принципи і способи оплати праці, характер її функціонування і прояву. Принципове методологічне навантаження в ринково-вартісній концепції оплати праці несе структурне розчленування і логічне відособлення складових елементів об'єкта дослідження, виявлення питання про їх підпорядкованість, виявлення зв'язків між ними. Одним із загально-визнаних проявів формально-логічного підходу є родо-видова побудова визначень. І в даному випадку внутрішня структура системи оплати праці розкривається за принципом виділення зв'язку: рід - тип - форма. В зв'язку з цим автор розрізняє: по-перше, критерій оплати праці, який в умовах ринку виступає як вартість робочої сили; по-друге, принцип оплати праці, ним є формування трудового доходу на основі міри праці; по-третє, спосіб оплати праці, під яким в умовах ринкового господарства розуміється розподіл за результатами праці. В такому розумінні критерій, принцип і спосіб оплати праці не виключають один одного, а складають внутрішню цілісність.

Критерій оплати праці - вартість робочої сили визначає родову особливість формування доходів від праці, величина яких об'єктивна для кожного робітника, незалежно від конкретних способів, видів і форм заробітку вона повинна відповідати вартості його робочої сили. Принцип оплати по праці є визначальним в будь-якій економічній системі, тому що саме праця вирішальною мірою виступає основою для привласнення результатів виробництва. При наявності ринкових відносин принцип оплати по праці не може існувати інакше, як розподіл за результатами праці. Спосіб розподілу за результатами праці можливий лише на тому рівні суспільної кооперації, де виробляються відносно /або повністю/ закінчені продукти. Оскільки результати праці в умовах ринку не можуть бути заздалегідь визначені, ймовірність їх невідома, то це обумовлює невизначеність величини заробітної плати, її ризиковий характер.

Змішана економіка і неоднорідність існуючих в її рамках економічних структур обумовлюють виникнення тенденції до ускладнення взаємозв'язків і переплетення різних принципів і форм розподілу.

Без розуміння єдності двох ринкових принципів розподілу - за працею і за власністю - наукове тлумачення механізму формування доходів в умовах змішаної економіки позбавляється методологічних основ. Доход від власності становить якісно новий елемент в механізмі формування доходів, він вказує на важливий вектор генезису відносин розподілу.

Важливим моментом в ринково-вартісній концепції оплати праці є виявлення специфіки ринкової міри праці, тобто особливостей праці, яка розглядається з боку її властивості створювати товар і вартість. Міра праці належить до числа основоположних економічних категорій в системі оплати праці.

Вихідним пунктом дослідження міри праці є її структурний аналіз - вивчення внутрішньої структури міри праці як системного поняття, виділення трьох ступенів в пізнанні цієї категорії: простої, субстанціальної і реальної. В дисертаційному дослідженні під простою мірою праці розуміється її кількість і якість з врахуванням як результатних /корисність/, так і затратних /витрати/ оцінок; під субстанціальною мірою - вартість продукту праці як системної єдності її корисності і витрат; а реальна міра праці розглядається як ціна товару, яка відображає всю сукупність економічних відносин виробництва і ринкового обміну. Отже, предметом теоретичного дослідження в даному випадку є значно ширше коло економічних проблем порівняно з тим, що традиційно описувалось поняттям "міра праці". Головна ідея тут зводиться до того, що оцінка міри праці визначається тим, наскільки продукт праці суспільно корисний і якою мірою /що встановлюється ціною/ він відповідає ринковим вимогам.

У роботі розглянуто суперечності міри праці, насамперед, ті суперечності, які випливають з самої структури міри праці - між її якісною і кількісною визначеністю, між результатами і затратами. Ці суперечності проявляються у ряді більш конкретних суперечностей, з якими повсякденно стикається економічна практика: між вимогою зниження витрат і необхідністю поліпшення корисності /якості/ товару - чи завжди краша якість "купується" обов'язковим підвищенням собівартості; між динамікою затрат праці і низьким технічним рівнем виробництва та ін.

Як важливу характеристику реальної міри праці в дисертації

виділено еластичність цін в бік їх зниження. Ринкове господарство чітко виділило стимул до зниження цін - конкуренцію між товаровиробниками. Зниження цін похідне від гостроти конкуренції. Еластичність цін в бік їх зниження - результат технологічного прогресу, інтенсифікації виробництва, підвищення його ефективності, економії живої та уречевленої праці, підвищення професійної майстерності персоналу, якісних управлінських рішень. У зв'язку з цим ставиться питання про можливість підвищення рівня оплати праці при зниженні цін на продукцію, що випускається. В якості головного джерела більш високої оплати праці в умовах зниження цін виступає різниця між ринковою ціною і зникаючими витратами виробництва. Загальна закономірність полягає тут в тому, що ціна, як правило, знижується із зниженням граничних витрат виробництва; проте знижується не тою мірою, в якій знижуються витрати. Дійсно, ринковим стимулом для товаровиробника є в кінцевому підсумку не величина /або рівень/ ціни, а різниця між ціною товару і витратами на його виробництво. Крім того, за рахунок більш низької ціни товаровиробник завойовує й більш вигідні позиції на ринку /збільшуючи обсяг продажу/ і відповідно одержує вищі доходи.

Аналіз міри праці дозволив провести більш поглиблене дослідження суті і функцій міри винагороди за працю і тим самим конкретизувати концептуальну модель оплати праці. Для дослідження економічної категорії "міра винагороди за працю" /заробітна плата/ вирішальне значення мають дві методологічні вимоги. По-перше, дана категорія може бути пізнана тільки в рамках системи відносин виробництва і привласнення його результатів, поза цієї сфери заробітна плата втрачає свій сенс. По-друге, міра винагороди за працю засновується на ринковому визнанні вартості товару робоча сила; як елемент ринкових відносин заробітна плата органічно "вмонтована" в механізм функціонування ринку робочої сили. Отже, має місце двомірність структури міри винагороди за працю /заробітної плати/. Модель "міра праці - міра винагороди за працю", яка розглядається з боку свого змісту, розпадається на два взаємозв'язаних акта:

1/ Т /робоча сила/ - Д / дохід/

2/ Т /продукт праці/ - Д /дохід/.

Перед тим, як почати працювати, людина із своєю робочою силою з'являється на особливому ринку в сфері обміну. В будь-якому

виробництві авансуються грошові кошти на купівлю необхідних виробничих ресурсів /факторів/, включаючи і робочу силу. Проте, хоча ціна робочої сили й виплачується їй власнику, який продав свою здатність до праці як товар, характерним для цього процесу є інший акт:  $T$  /продукт праці / -  $D$  /доход/. Проблема розмежування цих двох актів є принциповою; від її вирішення залежить сутнісне розуміння міри грошової винагороди /заробітної плати/ - або вона визначається лише угодою /договором / між власником робочої сили /найманом робітником/ та її покупцем /наймачем, роботодавцем/, або ж її суть виводиться з процесу виробництва продукту як його результат. Ринок робочої сили /сфера обміну/ сам по собі не здатний впровадити ефективні форми організації заробітної плати. Проблема оплати праці, таким чином, - це, насамперед, виробнича проблема. Без розуміння цього факту неможливо підійти до питання матеріального стимулювання праці, створення особистої зацікавленості робітника в кінцевих результатах виробництва. За відносинами купівлі-продажу робочої сили на ринку праці стоять відносини привласнення і розподілу вартості, які визначаються в кінцевому підсумку ефективністю виробництва і праці.

Структурно-функціональний аналіз оплати праці дозволив розкрити також взаємозв'язок двох функцій заробітної плати - відтворювальної і стимулюючої. Відтворювальна функція заробітної плати є логічною передумовою дії її стимулюючої функції; недоврахування відтворювальної функції не дозволяє реалізувати і стимулюючу функцію. Неможливо забезпечити належне стимулювання праці, якщо величина заробітку значно нижче вартості робочої сили, не забезпечує суспільно нормальні умови для її відтворення.

В дисертації приділяється велика увага дослідженню специфіки оплати праці в економічній системі перехідного типу, в умовах ринкових відносин, що тільки формуються. При цьому аналіз ринкового механізму оплати праці побудовано на подальшому теоретичному розкритті виділених в концептуальному плані процесів /або актів/:  $T$  /продукт праці / -  $D$  / дохід/,  $T$  /робоча сила/ -  $D$  /доход/.

В економічній теорії мають місце два, ставші традиційними підходи до оцінки рівня оплати праці: по-перше, розгляд величини заробітної плати в соціально-інституціональному плані як результату взаємодії різних соціальних сил та інститутів на ринку робочої сили, де встановлюється вартість

/і ціна/ цього специфічного товару, по-друге, розгляд рівня заробітної плати з точки зору умов протікання процесу виробництва і створення продукту /граничного продукту/ праці.

Основною передумовою зростання рівня оплати праці є підвищення граничної продуктивності праці. Надмірно швидкий ріст заробітної плати в сфері виробництва, який перевищує темпи підвищення продуктивності праці, обумовлює посилення інфляції. В економіці України, починаючи з 1988 року, почався процес зниження продуктивності праці при одночасному прискореному /інфляційному/ підвищенні заробітної плати. Різкий "стрибок" номінальної заробітної плати забезпечувався головним чином зростаючою грошовою емісією, а також значними банківськими кредитами. В силу наявності політичних /патерналістська соціальна політика держави, постійна загроза страйків/ та інституціональних /монопольне становище профспілок, відсутність заінтересованості адміністрації державних підприємств в економії коштів на заробітну плату / факторів зникла циклічна форма динаміки заробітної плати: незважаючи на загальне скорочення об'ємів виробництва зниження номінального рівня оплати праці не відбувається.

В дисертації обґрунтовується висновок, що низький рівень оплати праці обумовлений малою величиною граничного продукту, який має місце внаслідок низької продуктивності та ефективності праці, структурної деформації економіки, гіпертрофованого розвитку виробництва засобів виробництва на шкodu виробництву предметів споживання.

Проблема усунення заниженої економічної оцінки вартості і ціни робочої сили, значного підвищення реальних заробітків стоїть сьогодні в економіці України дуже гостро.

Вирішення питання про величину /рівень/ заробітної плати вимагає спеціального розгляду закономірностей макроекономічного руху фонду життєвих засобів, який необхідний для відтворення сукупної робочої сили. Величина вартості і рівень реального заробітку лімітовані наявним в суспільстві об'ємом предметів споживання. Із зміною і розширенням фонду життєвих засобів змінюється вартість робочої сили, а відповідно і рівень оплати праці. Неприятливою обставиною є те, що в результаті довготривалого пріоритетного розвитку в економіці України важкої промисловості і військово-промислового комплексу фонд життєвих засобів виявився об-

меженням надзвичайно низькими межами. Приросту заробітної плати повинен відповідати структурний поворот в бік виробництва предметів споживання. При цьому слід враховувати, що існуюча інерційність макроекономічних структурних змін /крива сукупної пропозиції має досить стійку властивість зберігати свій вихідний стан/, неминучий в цьому випадку лаг часу /зміщення кривої сукупної пропозиції вправо вимагає значного часу і суспільних зусиль/ затруднює досягнення тут реальних поліпшень.

В силу того, що об'єм фонду життєвих засобів на макrorівні в кожний момент обмежений, визначення величини оплати праці на мікрорівні повинно знаходитись під державним впливом, регулюватися державою.

Процес /або акт/ Т /робоча сила/ - Д /доход/ відбувається на ринку робочої сили, проте за своїм змістом він обумовлений насамперед законами ринку відтворення робочої сили. Лібералізація цін та інфляційний характер зростання номінальної заробітної плати привели до звуження відтворення робочої сили. В дисертації підкреслюється, що ріст роздрібних цін до рівня граничного платоспроможного попиту, який об'єктивно необхідний для досягнення фінансової збалансованості і макроекономічної стабілізації, дає лише короточасний ефект. Люди не завжди будуть підкорені грошовій ілюзії, не беручи до уваги нових погіршених умов відтворення робочої сили. Основою нормального і постійно розширюючого відтворення робочої сили і, одночасно, стимулом розвитку виробництва і насичення ринку різноманітними товарами виступають високі реальні доходи людей. Рівень реального заробітку прямо зв'язаний з формуванням сукупного попиту як важливого елемента макроекономічного регулювання.

В дисертації відзначається, що особливістю вартості робочої сили є її значна еластичність. На відміну від інших товарів цей специфічний товар може відтворюватись при значно менших витратах, ніж це вимагається для нормального його відшкодування і розвитку. Загальний спад споживання, погіршення його структури вкрай негативно позначається на відтворенні робочої сили; в результаті вартість робочої сили наближується до її нижчої /мінімальної/ межі. Робоча сила відтворюється все меншою мірою, тим самим заробітна плата втрачає свою відтворювальну функцію.

Відтворення робочої сили розглядається як складний за своїм

змістом соціально-економічний процес. Він включає в себе не тільки відносини сфери споживання /задоволення суспільно нормальних потреб людини /сфери обміну/ грошові кошти на відтворення навчають форму ціни робочої сили/, але й відносини сфери безпосереднього виробництва, що зв'язані з еквівалентним відшкодуванням витрачених в процесі праці фізичних та інтелектуальних сил і енергії людини. Суттєвим моментом є розмежування двох сфер: відшкодування витрат на відтворення робочої сили і відшкодування витрат робочої сили, тобто компенсації робочої сили, яка витрачена в процесі виробництва. Витрати на відтворення робочої сили визначають рівень її мінової вартості - величину номінальної заробітної плати. Витрати ж на відшкодування витрат робочої сили визначають рівень мінімальної заробітної плати. В роботі виділяються дві сторони визначення мінімального заробітку: одна - з точки зору прожиткового мінімуму на відтворення робочої сили, єдиного для всього суспільства; друга - з точки зору відшкодування витрат робочої сили, диференційованого за категоріями і професіями робітників. Отже, категорія мінімуму заробітної плати набуває більш конкретного економічного змісту, пов'язується з процесом виробництва.

Неможливо розглядати проблему оплати праці без врахування впливу тих процесів, які відбуваються на ф о р м у ю ч о м у р и н к у р о б о ч о ї с и л и. Ціна робочої сили відображає стан ринку, співвідношення попиту і пропозиції на ньому. Необхідна передумова ефективного функціонування ринку робочої сили - гармонізація і максимальна узгодженість економічних інтересів підприємців і найманих робітників. Аналіз показав, що ринок праці в перших умовах є гранично жорстким. Пріоритет робітників в особі профспілок обумовлює майже повну нееластичність пропозиції, коли підвищення заробітної плати сприймається як "належне" і обов'язкове. Графічно це можна показати при кривій пропозиції, яка прямує до прямої, що паралельна вертикальній осі. Одночасно, в силу панування держави як головного і майже єдиного роботодавця-наймача попит на роботу силу також є, по суті, нееластичним. Графічно це можна показати кривою попиту, яка також прямує до прямої, що паралельна вертикальній осі. Все це створює досить незвичну ситуацію на формулючому ринку праці: ринок майже не реагує /з точки зору зайнятості/ на зміну величини оплати праці, що значно знижує його ефективність. У цьому зв'язку проблема посилення гнуч-

кості ринку робочої сили, забезпечення більш вагомого його "ринкового" змісту набуває виключно важливого значення.

Ринок праці, визначаючи величину заробітної плати, одночасно формує і певний рівень зайнятості, причому зв'язок між зміною заробітної плати і станом зайнятості носить симптоматичний характер, тобто не є строго причинно-наслідковим. В дисертації виділяється мікроекономічний аспект взаємозв'язку заробітку і рівня зайнятості. Чим менше зайнятих у виробництві, тим вище продуктивність праці і тим више їх заробіток: тобто реально існує ґрунт для звільнення з виробництва робочої сили. Звичайно, у виробництво можна залучити всіх наявних робітників - продавців робочої сили на ринку праці, проте з певного моменту починається прискорене зниження рівня граничної продуктивності праці нового додаткового робітника порівняно з попереднім.

У роботі досліджується взаємозв'язок оплати праці з таким компонентом макроекономічної нестабільності як інфляція. Розладнення грошового обігу, значні темпи інфляції, які стали характерною рисою сучасного економічного розвитку, призводять до підриву механізму оплати праці, знеціненню її стимулюючої функції. Чому в умовах, коли відбувається спад виробництва і зниження реальних доходів, інфляція не тільки зберігається, але й прискорюється? Відповідь на це питання лежить не стільки на боці інфляції попиту, скільки на боці інфляції витрат. Обмежуюча грошова політика з використанням "жорстких" меж кредитування і рентабельності в умовах високої монополізації виробництва закономірно підвищує витрати виробництва. Звідси й ріст цін: причому навіть в умовах, коли знижується попит на продукцію, що випускається. Монополісти не йдуть на зниження цін, щоб продати надлишки товарів, а просто скорочують обсяги виробництва. Проблему стабілізації грошового обігу і обмеження інфляції слід розглядати не саму по собі, а через монополізм державної власності. Без демонополізації виробництва розв'язати проблему інфляції неможливо. Надмонополізація економіки України і відсутність в ній конкурентного елементу є очевидним фактом. В зв'язку з цим підкреслено, що саме монополістичний ринок буде тим реальним і вкрай несприятливим економічним середовищем, в якому проводитиметься реформа оплати праці.

У міру приватизації і роздержавлення власності все більш ясно вираженого вигляду набуває процес **ф о р м у в а н н я**

нової системи доходів. Принциповим тут є поява інституту доходу від власності, тобто участі в прибутку. При цьому на перший план виходить проблема встановлення оптимальних співвідношень в розподілі різних форм доходів і насамперед доходу від праці і доходу від капіталу.

Розвиток системи прав власності особливо важливий з точки зору досягнення високої мотивації людини в сфері виробництва. Поки немає майнової відповідальності, а вона виникає у власника, немає й повноцінних стимулів. Найсприятливіші стимулюючі умови створюються в тому випадку, коли робітники не просто беруть участь в прибутку, а вирішують і виробничі /господарські/ справи підприємств. У цьому плані в дисертації проводиться різниця між привласненням результатів виробництва і привласненням засобів виробництва. Якщо перший процес зв'язаний з формуванням доходів, то другий - з участю в управлінні. Найоптимальніший варіант - їх поєднання. Участь робітників в прибутку гостро ставить питання про необхідність їх особистої участі в управлінні підприємством /фірмою/ при будь-якій формі власності: колективній, приватній або державній.

В роботі підкреслюється, що в змішаній економіці має місце не тільки взаємозв'язок доходу від праці і доходу від власності, реальними є і суперечності між ними. Аналіз системи розподілу доходів в акціонерному товаристві /акціонування - одна з основних і найефективніших форм роздержавлення/ дозволив зробити висновок про наявність в ній суттєвих суперечностей: між акціонерами, різною мірою причетними до власності, між робітниками і акціонерами, між робітниками, у кого акцій багато, і тими, у кого їх мало /хто не володіє акціями/ і т.д. В зв'язку з цим доведено неправомірність отождолення соціально-економічної суті доходу від праці і доходу від капіталу. Доход від капіталу завжди є доходом від власності, чого не можна сказати про дохід від праці. При малій величині дивіденда /для структури доходів робітника - це типовий випадок/ дохід від власності втрачає для робітника сенс, зводяться лише до формальних операцій з акціями, відтворюючи відрив заробітної плати від прибутку. Дивіденд на акції в такому випадку висупає простим елементом заробітної плати; він не грає ніякої суттєвої ролі і має навіть дестимулюючий ефект.

Найбільш повний взаємозв'язок і єдність доходу від праці і доходу від власності проявляється в умовах колективної форми

власності, яка показує свої переваги, як правило, в трудомісткому виробництві на дрібних і середніх підприємствах.

Характерною рисою перехідного періоду є посилення ринкової динамічності і ризику в оплаті праці. Заробітна плата по мірі становлення ринкових відносин все більше набуває рис категорії економічного ризику. Проблемі ризику в оплаті праці до сих пір не приділяли особливого значення, але вона виявляється важливою в умовах ринкових перетворень. В дисертації показано, що в мотивації робітника має місце внутрішня суперечність - між прагненням забезпечити гарантованість заробітку і бажанням збільшити його. Найманий робітник, очікуючи заробітну плату, намагається керуватися насамперед міркуваннями стабільності і обачливості. Він, як правило, прагне до мінімального ризику. Проте робітник не проти того, щоб отримати й більш високий заробіток, що закономірно підвищує значимість ризику в оплаті праці. В заробітній платі, таким чином, поєднуються дві суперечливі сторони: ризик і стабільність /забезпеченість/.

Заробітна плата як категорія економічного ризику характеризується з точки зору її кількісних параметрів як функція від амплітуди коливань заробітку, тобто відхилення максимального заробітку від мінімального на даному робочому місці:

$$P = f(A)$$

де: P - рівень ризику в оплаті праці;

A - амплітуда коливання заробітку.

або:  $P = f(Z_{\text{п max}} - Z_{\text{п min}}) / Z_{\text{п}}$  - величина заробітної плати.

Ризик дорівнює нулю /P = 0/, якщо має місце повна гарантованість заробітку, тобто коли A = 0

Конкретною формою прояву зростаючого ризику в оплаті праці виступає також зниження частки постійної /тарифної/ частини заробітку при одночасному збільшенні його змінної частини. Якщо прийняти величину заробітної плати умовно за I, то тоді

$$Z_{\text{п}} = \Pi + Z = I$$

де:  $\Pi$  - постійна заробітна плата,

Z - змінна заробітна плата.

Постійна частина заробітної плати буде змінюватися в межах

від 0 до 1, тобто  $0 < \Pi \leq 1$ ; а змінна частина - в межах  $0 \leq \beta < 1$ . Ризик при цьому можна розглядати як функцію від постійної і змінної частини заробітної плати, тобто

$$P = f(\Pi, \beta).$$

Ця функція повинна мати такі властивості:

1/  $f(\Pi, 0) = 0$ . Якщо в структурі заробітної плати відсутня змінна частина, то ризик в оплаті праці дорівнює нулю.

$$2/ \lim_{\Pi \rightarrow 0} f(\Pi, \beta) = \lim_{\beta \rightarrow 1} f(\Pi, \beta) = \infty$$

Якщо змінна частина заробітної плати зростає і наближається до загальної величини заробітку, а постійна частина зменшується і наближається до нуля, ризик в оплаті праці різко збільшується, прямує до нескінченності. Отже, ризик в оплаті праці характеризується дрефтом заробітної плати, тобто випереджальним ростом заробітку порівняно з ростом тарифу /ставки/.

3. При  $\Pi = 0$  функція  $f(\Pi, \beta)$  не може бути визначена, оскільки в реальній дійсності неможливо увявити собі ситуацію, коли б постійна частина заробітної плати дорівнювала нулю. Зменшення частки тарифної частини в загальному заробітку посилює гнучкість системи оплати праці.

Збільшення ризику в оплаті праці проявляється через диференціацію рівня заробітної плати. Без диференціації в оплаті праці робітників різної кваліфікації і всередині окремих професійних груп не створити достатньо сильних стимулів до праці. Більш гнучкі шкали заробітків відповідають новим технологічним умовам виробництва, що вимагають більшої відповідальності і самостійності робітників. Разом з тим в економіці повинні існувати границі диференціації в оплаті праці і доходах. Ці границі мають бути такого рівня, щоб, по-перше, стимулювати більш ефективну і кваліфіковану працю; по-друге, створювати у найменш оплачуваних робітників стимули до зростання особистих доходів; по-третє, не викликати надмірно різкої соціальної нерівності, а значить і соціального невдоволення. Необхідність суттєвої диференціації в доходах, з одного боку, і наявність об'єктивних обмежувачів нерівності, з другого, реально існуюча дилема сучасного суспільно-економічного становища.

Найбільш наочними є соціальні обмежувачі диференціації доходів, які зв'язані із зниженням загального рівня задоволення потреб людей. Диференціація доходів неминуче спричиняє гострі проблеми, соціальну і майнову поляризацію людей, що викликає погіршення морально-психологічного клімату в суспільстві. Економічні обмежувачі диференціації в доходах зв'язані із зниженням стимулів до праці у низькооплачуваних і частини середньооплачуваних робітників, чисельність яких досить значна. В результаті у цих людей, по суті, зникають перспективи в трудовій діяльності. Мають місце і політичні обмежувачі диференціації, які зв'язані з можливістю загострення політичної обстановки в суспільстві, зростанням радикальних настроїв серед малозабезпечених верств населення.

Переведення теоретичних результатів дослідження в русло практичних пропозицій і рекомендацій здійснюється в дисертації на основі розгляду державної політики заробітної плати і змісту реформи оплати праці. Реформа оплати праці становить комплекс взаємозв'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному /державному/, так і на мікроекономічному /підприємницькому/ рівнях. Завдання реформування заробітної плати вимагають певної послідовності при проведенні самої реформи. Розрізнення етапів реформи оплати праці необхідно для розмежування стадій проведення необхідних економічних заходів, виділення конкретних державних регуляторів оплати праці.

Самий початковий етап /скоріше це ще передреформа оплати праці/ зв'язаний з встановленням вільних цін і заробітної плати, їх лібералізації. Тільки після цього починається вже власне ринкова реформа заробітної плати. Необхідно розрізнити заходи по реформуванню заробітної плати на етапі реалізації стабілізаційних програм і заходи, необхідність яких обумовлена розв'язанням завдань стимулювання виробництва. На стабілізаційному етапі об'єктом регулювання є грошова заробітна плата, на етапі стимулювання виробництва об'єктом регулювання виступає міра праці. В основі етапу стабілізації лежить рестриктивна політика в галузі грошових доходів, тобто контроль і навіть заморожування їх росту. Причому формально на етапі стабілізації може зберігатися порядок лібералізації заробітної плати при відсутності прямих державних методів її обмеження /які є обов'язковими як методи антикризових дій/.

Необхідність етапу жорсткої стабілізації викликана поглиблюючою економічною кризою в Україні, неефективною структурою суспільного виробництва. Зрозуміло, що проводити відразу ж стимулюючу реформу в незбалансованій дефіцитній економіці неможливо. Проте, розв'язуючи завдання стабілізаційної програми, дуже важливо не упустити моменту, коли необхідно буде активізувати стимули до праці, комерційної діяльності та інвестицій.

Перехід від стабілізаційного до стимулюючого етапу реформи найскладніший в її здійсненні: тут існує реальна загроза того, що відмова від обмеження цін і зарплати може викликати мимовільне прискорення темпів інфляції без значних успіхів в розширенні виробництва. Специфіка соціально-економічних умов в Україні така, що навряд чи можна розраховувати на досягнення реальних позитивних результатів стабілізаційного етапу найближчим часом. Адже заходи, які спрямовані на скорочення попиту, ніяк не ув'язуються з існуючим низьким рівнем життя переважної частини населення. При таких обставинах не доводиться чекати закінчення стабілізаційних програм, щоб перейти до наступного етапу реформи. Вже початкові антикризові державні заходи повинні працювати на стимулювання виробництва. Розширення виробництва, його раціоналізація дозволить підвищити заробітну плату, че піддаючи загрозі стійкість цін. Стимулююча функція заробітної плати та інших форм доходів повинна проявитись повною мірою.

Регулювання міри праці розглядається в дисертації крізь призму регулювання цін, що важливо як з точки зору формування коштів на оплату праці, так і з точки зору реалізації /витрачання/ номінальних доходів. В залежності від конкретних умов змінюються форми і методи регулювання цін. В роботі розмежовуються три основні об'єкти регулювання в системі ціноутворення: динаміка цін, рівень цін і структура цін. Більш повний контроль державних органів за діяльністю виробників буде мати місце при державному регулюванні рівня і структури цін, менш повний - при регулюванні їх динаміки.

Весь сенс державного регулювання структури ціни на відміну від її адміністративного встановлення полягає в тому, щоб звільнити товаровиробників від боязні зникнути собівартість продукції і трудомісткість, без чого неможливо обмежити інфляцію витрат. Державні органи в рамках антикризових заходів можуть визначати

так званий лімітний /граничний/ норматив заробітної плати як верхньої межі заробітку в ціні товару. Мова йде про державне обмеження заробітної плати в структурі ціни у вигляді ліміту, кратного офіційному мінімуму заробітку або його середньому рівню. Підприємства, що перевищують цю границю, повинні підлягати штрафозі у вигляді підвищеного податку. Встановлення ж самим виробником більш низької величини витрат на оплату праці в структурі оптової ціни повинно заохочуватися пільговою ставкою оподаткування.

Універсальним методом регулювання рівня цін є встановлення їх гранично допустимих верхніх рівней, тобто лімітних цін. Використання лімітних цін особливо ефективно для обмеженого кола найважливіших видів продукції /як правило нових їх видів/. Це дозволяє споживачам придбати такі товари /чи послуги/, які б вони не змогли купити при рівноважних цінах. Що стосується багатомоделатурної продукції, то тут краще використання граничних коефіцієнтів підвищення цін. Контроль за цінами під кутом зору обмеження інфляції витрат ув"язується в дисертації з використанням такого активного інструмента управління ефективністю виробництва як метод ФВА /функціонально-вартісного аналізу/. На нашу думку, в промисловості України необхідне створення широкої незалежної сітки служб ФВА, насамперед для дослідження машинобудівної продукції; така сітка служб ФВА в умовах нашого монополізованого ринку буде захистити інтереси споживачів.

Однією з головних цілей політики зайнятості є досягнення високої ефективності функціонування ринку праці на основі підвищення еластичності ринкового попиту і пропозиції на робочу силу. В цьому зв"язку важливе створення ефективних інституціональних передумов конкурентного гнучкого ринку праці. Головним інституціональним інструментом ринку робочої сили є тарифні угоди між підприємцями і найманими робітниками. В дисертації відзначається, що даний інституціональний інструмент є взаємовигідним, задовільняючим інтереси всіх суб"єктів ринку праці. Підприємці зацікавлені тому, що через тарифні угоди до робітників задалегідь доводяться професійні вимоги, що пред"являються до них. Для робітників тарифні угоди - це соціальна гарантія їх заробітків і участі у виробничому процесі у відповідності із своєю кваліфікацією.

Вирішальним принципом здійснення державної політики зайнятості є принцип упередження, тобто прогнозування ходу розвитку

процесів на ринку робочої сили і прийняття відповідних рішень, які б забезпечували максимально можливий ефект у рамках загальної лінії на проведення ринкових реформ.

Класична економічна теорія розглядає як альтернативу безробіттю політику обмеження заробітної плати. В дисертації обґрунтовується висновок, що використання в політиці доходів і політиці зайнятості класичного положення про вплив гнучкості заробітної плати на стан зайнятості передбачає врахування рівня капіталоемкості виробництва. Адже в капіталоемких галузях економіки залежність зайнятості від величини заробітної плати майже не проявляється чи проявляється в малій мірі. Між тим більшість з базових галузей в Україні відзначаються високою органічною будовою виробництва і значною капіталоемкістю /при загальній низькій частці заробітної плати в структурі витрат на виробництво продукції/.

Реформа оплати праці здійснюється в Україні в ході проведення приватизації і реформування державного сектора економіки. Головне в приватизації - утвердження нового типу власника, зацікавленого в максимально ефективному використанні своєї власності. Основна дилема приватизації: "мати у власності" /наділення гравцями власності кожного громадянина і бажано на безплатній основі/ чи "бути власником" /ефективне управління власністю, турбота про піднесення виробництва/. Володіти акціями якогось підприємства і отримувати дивіденд на них ще аж ніяк не означає бути власником цього підприємства. Акції в даному випадку виступають для їх власника скоріше засобом захисту грошових заощаджень від інфляційного обезцінювання, ніж як інструмент стимулювання розвитку виробництва.

В дисертації підкреслюється, що приватизація державних підприємств повинна здійснюватися поступово і лише при умові досягнення більш високого рівня ефективності виробництва. В цьому плані особливу важливість набуває проблема участі адміністрації і управлінців-менеджерів всіх рівнів в процесі приватизації. Продаж вагової частки акцій керівникам і провідним спеціалістам підприємств буде виступати важливим засобом їх матеріального стимулювання в справі підвищення ефективності управлінської праці як вирішальної для розвитку виробництва. Такий механізм приватизації як "*manager buy out*" /вкуп державного підприємства його менеджерами/ є конкретною формою поєднання прав власності

із статусом зайнятості для керівників виробництва. Він може стати одним з основних шляхів становлення національних кадрів підприємців, прямо зацікавлених в розширенні виробництва. Інша ситуація складається для умов колективної форми власності. Тут при поєднанні прав власності і статусу зайнятості робітники і управлінці-менеджери не виділяються в окремі групи власників, власником є весь колектив підприємства в цілому.

Головною рисою, що визначає зміст реформування системи оплати праці на підприємствах /мікрорівень/ є делегування підприємствам права організації заробітної плати. В дисертації розглядається ряд елементів системи матеріального стимулювання на підприємствах. Насамперед, це порядок формування і використання фонду оплати праці як частини валового доходу підприємства /фірми/. Найбільш перспективним методом розподілу валового доходу є вільний безнормативний метод. Така ліберальна модель розподілу валового доходу на мікрорівні можлива лише при принципових змінах механізму регулювання основних макроекономічних пропорцій. В умовах стабілізаційного етапу реформи, коли ще не сформувались надійні ринкові саморегулятори, держава повинна встановлювати підприємствам /фірмам/ ліміт - граничний норматив частки фонду оплати праці /фонду споживання/ в валовому доході.

В дисертації аналізуються також особливості формування індивідуального заробітку робітників. В цьому плані високу ефективність показує система заробітної плати, яка побудована на основі аналітичної оцінки робіт і робочих місць. Система аналітичної оцінки робіт і робочих місць може служити об'єктивним критерієм при встановленні ставок заробітної плати робітникам різних професій і категорій.

Можливі два основних способи індивідуального розподілу - через тарифну систему, тобто з використанням тарифів і норм, або на безтарифній основі, тобто без поелементної розбивки заробітку з використанням таких інструментів, як пай, трудодень, КТУ тощо. В міру становлення ринкової економіки стає все більш очевидним, що тарифоутворюючі фактори оплати праці далеко не єдині. Проте цей факт зовсім не означає, що слід взагалі відмовитися від тарифу. Тариф повинен використовуватися у відповідності з його ринковим змістом. Тарифи і норми - це об'єктивні економічні форми індиві-

дуального розподілу, необхідність яких обумовлена наявними економічними відносинами.

В умовах лібералізації заробітної плати і самостійного визначення підприємствами величини коштів, які спрямовуються на споживання і оплату праці, основним засобом державного впливу і контролю за формуванням доходів стає податкова система. Система оподаткування, як правило, повинна спиратися на єдині міжгалузеві ставки податків для всіх типів підприємств. Проте, єдине оподаткування ефективно лише при умові формування в економіці єдиної /середньої/ норми прибутку. В роботі показано, що сьогодні в Україні немає умов для ефективного використання системи єдиного оподаткування в зв'язку з суттєвими відмінностями в умовах господарювання, багатоукладністю технологічного і організаційно-економічного базису виробництва. В цих умовах державні органи не можуть обійтися без введення різноманітних цільових податкових пільг, що порушує реалізацію однакових вимог до податку. Внаслідок слабості фінансової бази широке використання податкових пільг викликає інфляційний тиск. Крім того, нині в економіці відсутні інституціональні умови утворення середньої норми прибутку в силу нерозвинутості ринкового механізму міжгалузевого переливу капіталу. В існуючих умовах найбільш прийнятним було б використання групових ставок податків по великих групах підприємств всередині галузі. Групові ставки податків, створюючи для всіх підприємств незалежно від їх технічного рівня та інших об'єктивних параметрів приблизно рівні умови господарювання, будуть більшою мірою стимулювати підвищення ефективності виробництва. Перехід до групових ставок податків можливий на шляху скорочення нинішніх податкових пільг.

Однією з центральних в державній політиці регулювання доходів є проблема об'єкта прямого оподаткування підприємств: прибуток чи доход? Розв'язання питання на користь того чи іншого об'єкта залежить від конкретних економічних умов розвитку і стадії розгортання ринкових реформ. В роботі показані достоїнства такого об'єкта оподаткування як валовий доход, зменшений на величину реінвестованого у виробництво прибутку. Це, насамперед, податкове стимулювання інвестиційної активності, заохочення розвитку виробництва в низькорентабельних сферах, зняття штучного контр. для підвищення заробітної плати через податок на приріст фонду оплати праці. Важливо і те, що заробітна плата в складі валового

доходу виступає кінцевим результатом виробництва поряд з прибутком. Головною перешкодою для виділення в якості основного об'єкта оподаткування валового доходу підприємства є значні міжгалузеві коливання частки оплати праці в доходах. Звичайно, суть проблеми полягає не в пошуку якогось ідеального об'єкта оподаткування, такого і не існує. Головне - гнучко видозмінювати систему оподаткування, постійно шукати найоптимальнішу шкалу податкових ставок.

У міру розгортання процесу приватизації розширюється податкова база особистих доходів за рахунок включення в неї нових категорій доходу, насамперед, доходу від власності. В нинішніх кризових умовах необхідна багатоступінчатість особистого прибуткового податку /"шедулярне" оподаткування/, при якій використовуються різні ставки податку в залежності від характеру доходу: менша - на доход від праці, більша - на доход від власності, тобто шкали ставок оподаткування цього доходу повинні бути вище.

Реформа оплати праці є складовою частиною державної соціальної політики. В цьому зв'язку очевидно, що, по-перше, реформування заробітної плати саме собою повинно мати чітку соціальну орієнтацію; а по-друге, проведення реформи оплати праці вимагає відповідних корегувань всієї соціальної політики держави. З позицій завдань, які стоять перед Україною по формуванню ринкової економіки, головні цілі державної соціальної політики проглядаються сьогодні вже досить чітко. Вони полягають у сприянні підвищенню вартості робочої сили, зростанню реальних доходів населення; і в кінцевому підсумку - створенню умов для підвищення трудової і економічної активності людей. Що стосується соціального захисту, то при визначенні його розміру і форм держава повинна проявляти максимальну обережність, щоб не переступити межу, яка обумовлена можливостями національної економіки. Загроза перетворення соціальної політики держави в головний генератор інфляції цілком реальна.

Підвищення вартості робочої сили неможливе без стабілізації і розширення споживчого ринку за рахунок масованих товарних інтервенцій. Першочерговим завданням стає, таким чином, розширення виробництва товарів, що купуються на заробітну плату, на основі стимулювання інвестицій у галузі споживчого комплексу економіки. Галузі АПК, харчову і легку промисловість легше всього переключити на ринок; вони найбільш динамічні і гнучко орієнтовані на

ринковий попит, тут найшвидше здійснюється оборот капіталу, а терміни будівництва нових підприємств невеликі. Масове, добре налагоджене, ефективне виробництво споживчих товарів і послуг, яке забезпечує розширене відтворення здатності до праці, створює основу для росту вартості робочої сили і піднесення рівня реальної заробітної плати. Тим самим об'єктивно завдання становлення ринкових відносин, підвищення вартості робочої сили і поліпшення умов життя людей поєднуються в єдине і нероздільне ціле.

Здійснене дослідження оплати праці в умовах переходу до ринкових відносин дало змогу в концептуальному плані визначити суть ринкової системи оплати праці, розглянути макро- і мікроекономічні фактори, що впливають на неї, теоретично виявити механізми, які забезпечують ефективне функціонування процесу виробництва і ринку праці на основі реалізації стимулюючої і відтворювальної функцій заробітної плати, розробити практичні пропозиції і рекомендації щодо вдосконалення державної політики заробітної плати /реформи: оплати праці/. Отже, можна констатувати, що досягнута мета дослідження і розв'язані його завдання.

Результати дослідження дозволяють зробити такі висновки і узагальнення.

Ринково-вартісна концепція оплати праці охоплює основоположні принципи аналізу механізму формування і розподілу доходів від праці, правила виведення нових теоретичних знань, інтерпретації нових явищ і процесів, що відбуваються в сфері оплати; в логічному плані розроблена концепція включає загальні положення, по відношенню до яких наступні теоретичні знання виступають як її власні висновки. Центральна ланка ринково-вартісної концепції оплати праці - "мірна" ринково-виробнича модель "міра праці - міра грошової винагороди за працю - міра споживання". Концептуальна модель інтегрує в собі сукупність найважливіших рис оплати праці, які зв'язані з закономірностями сучасної перехідної економіки.

В розробленій концепції чітко розмежовуються: по-перше, історизм /генезис/ традиційних понять - міри праці, міри винагороди за працю, заробітної плати; по-друге, тенденції заперечення застарілих понять - розподілу за кількістю і якістю праці; по-третє, закономірності появи нових категорій - розподілу за кінцевими вартісними результатами праці, вартості /ціни/ робочої сили тощо.

На основі концептуального тлумачення оплати праці виявлена

тенденція до синтезу двох основних принципів розподілу - за працею і за власністю. Ефективне виробництво неможливе без наявності прав власності кожного з економічних суб'єктів на продукт і дохід. Оплата праці пов'язана і базується на особистому привласненні кожним робітником своєї частки в кінцевому продукті. Привласнення здійснюється через вартісні форми доходів /результатів виробництва/ шляхом їх ринкового руху.

Сфера оплати праці - це складна економічна система, яка функціонує і розвивається у двох площинах, що взаємно перетинаються, - на ринку робочої сили /в сфері обміну/ і в процесі виробництва, де споживається робоча сила і створюється продукт - товар. Концептуальне положення про зв'язок оплати праці з відносинами виробництва і обміну дозволяє теоретично вияснити суть міри праці і міри грошової винагороди за працю стосовно до ринкових умов. Основними характеристиками /атрибутами/ вартісної міри праці є результатні і затратні оцінки праці в процесі виробництва; вартість продукту праці, ціна товару. Економічний зміст міри грошової винагороди за працю включає дві характеристики - товарну форму робочої сили і особисте привласнення кожним робітником результатів своєї праці.

Якісний бік оплати праці пов'язаний з умовами протікання процесу виробництва і створення продукту праці /граничного продукту/, а також соціально-інституціональними аспектами функціонування ринку робочої сили, взаємодією різних соціальних груп та інститутів. Основними регуляторами оплати праці в сфері виробництва є продукт праці, ефективність праці, витрати праці, ціна. Регулятором оплати праці на ринку робочої сили є вартість робочої сили, величина якої визначається закономірностями відтворення цього специфічного товару.

Однією з найважливіших складових системи оплати праці є спосіб розподілу за кінцевими результатами праці, який забезпечує цілісність, завершеність і належну стимулюючу спрямованість ринкового механізму заробітної плати. Стимулююча функція оплати праці має особливе навантаження для умов становлення ринкових відносин з точки зору завдань подолання кризових явищ в економіці, забезпечення динамічного розвитку виробництва.

Кількісний бік оплати праці включає встановлення рівня заробітної плати і визначення пропорцій розподілу вартості /ціни/ товару.

Реалії перехідної економіки /спад виробництва, макроекономічна нерівновага, інфляція, повільний розвиток ринкових відносин в основних сферах виробництва, збереження командно-державних форм, падіння рівня життя значної частини населення/ обумовлюють суттєві особливості механізму оплати праці як з точки зору змісту, так і по відношенню до функцій і взаємодії його інститутів. Для становлення ринкового механізму оплати праці необхідним є ринок робочої сили, специфікою якого в наших умовах є наявність двосторонньої монополії - з боку пропозиції /профспілок/ і з боку попиту /робітників/. Більш повна реалізація ринкового механізму оплати праці досягається на основі посилення гнучкості існуючого ринку праці, обмеження монополізму на ньому, забезпечення більш вагомого його ринкового змісту. Оплата праці взаємозв'язана з цінами і процесом ціноутворення; механізм заробітної плати сьогодні реалізується в умовах інфляції, що значно обезцінює всі його функції. Забезпечення повноцінної і достовірної винагороди за працю неможливо без стабілізації грошового обігу, обмеження інфляції, ослаблення монополізму виробництва.

В міру становлення ринкової економіки відбувається ускладнення відносин оплати праці, перехід від одноманітності до багатоманітності форм доходів. Важливим фактором, що забезпечує підвищення мотивації робітників у сфері виробництва, є синтез доходу від праці і доходу від власності. Реформа оплати праці здійснюється одночасно з приватизацією державної власності, що накладає суттєві особливості на її хід. Мова йде про формування різноманітних рівноправних форм доходів, взаємозв'язків між заробітною платою і доходом від власності /участі робітників у прибутках підприємств/.

Визначальним фактором реалізації стимулюючої функції заробітної плати є посилення ризику в оплаті праці, забезпечення її гнучкості і динамічності. Заробітна плата як категорія економічного ризику включає три складових - дрефт зарплати /випередження зростання її змінної, надтарифної частини порівняно з тарифом/, диференціацію, амплітуду коливань заробітку. Фактор ризику /невизначеності/ посилюється також у зв'язку з можливістю безробіття, втрати робочого місця і джерел доходу.

Соціальна справедливість в оплаті праці визначається економічними, соціальними, етичними і політичними межами диференціації

заробітку. Проблема справедливості і несправедливості в оплаті праці є конкретним вираженням фундаментальної суперечності між економічною ефективністю і рівністю /нерівністю/ доходів.

Проблеми здійснення реформи оплати праці повинні бути включені в загальний контекст економічних реформ. Саме відповідність перетворень у сфері заробітної плати тенденціям і напрямкам ринкових реформ обумовлює ефективність їх реалізації. Альтернативи ринковим принципам організації оплати праці не існує.

Головна мета реформи оплати праці полягає в тому, щоб максимально задіяти стимулюючу функцію заробітної плати, створити ефективний мотиваційний механізм, який би забезпечив піднесення виробництва. Реформа оплати праці включає такі етапи: початковий /передреформа/ - лібералізація заробітної плати і відмова від командно-бюрократичних методів управління доходами; стабілізаційний - державний контроль за рівнем грошової заробітної плати з метою обмеження інфляції і досягнення макроекономічної і фінансової стабілізації; етап стимулювання виробництва - державне сприяння розвитку виробництва, посилення мотивацій до праці і підприємницької діяльності. Отже, об'єктом державного контролю на етапі стабілізації є сфера грошового обігу, грошові доходи; на етапі стимулювання - сфера виробництва товарів, міра праці. Найскладніший період у здійсненні реформи - перехід від стабілізаційного до стимулюючого етапу. В нинішніх конкретних умовах цей перехід перетворюється в стадію реалізації антикризової програми. Основним завданням поточного економічного моменту є підвищення реальної заробітної плати, піднесення добробуту всього населення, забезпечення належного рівня життя на основі передових життєвих стандартів.

Результати дослідження дали змогу сформулювати рекомендації для державних органів, професійних спілок і підприємств /трудових колективів/.

У галузі регулювання цін: найефективнішим об'єктом контролю є структура цін; в цьому плані етап стабілізації передбачає державне використання лімітного /граничного/ нормативу заробітної плати і рентабельності в ціні товару, етап стимулювання - налагодження ефективного обліку витрат на підприємствах, зміну калькуляції собівартості, впровадження в усі ланки виробництва функціонально-вартісного аналізу /CBA/; важливо налагодити загальнодержавну систему статистичного визначення дина-

міки цін і реальних доходів населення, забезпечити повну інформованість трудящих про величину їх реальної заробітної плати.

В галузі політики зайнятості і формування ринку праці: необхідно найближчим часом створити діючі інституціональні структури ринку робочої сили, в цьому плані центральне місце займає підготовка і підписання тарифних угод; на етапі стабілізації державним органам слід сприяти підписанню генеральних і галузевих угод /вони дозволяють забезпечити більший контроль за рівнем заробітної плати/; при переході до етапу стимулювання державі слід сприяти підписанню колективних тарифних угод та індивідуальних контрактів /вони дозволяють точніше врахувати результати праці робітників, підвищити стимулюючу роль оплати праці/; перехід від генеральних і галузевих до колективних та індивідуальних угод призводить до значних змін в діяльності профспілок.

В галузі вдосконалення системи оподаткування: перейти до групових ставок податків, тобто єдиних ставок для великих груп підприємств всередині галузі з приблизно рівними техніко-економічними умовами виробництва; як антикризовий і дефляційний захід встановити державний граничний норматив частки фонду оплати праці /фонду споживання/ підприємств у валовому доході, цей норматив може вводитись на рік, півроку чи квартал і фіксуватися в доповненнях до тарифних угод; перейти від прогресивних до рівневих податків; знизити ставки податків в усіх сферах виробничої діяльності, що буде створювати передумови стимулюючого етапу реформи; заробітна плата трудящих повинна обкладатися податком лише один раз як частина фонду оплати праці /фонду споживання/ підприємств; необхідно повністю відмовитись від оподаткування заробітків у так званих бюджетних галузях, які не займаються комерційною діяльністю.

В галузі вдосконалення організації оплати праці: для стимулювання виробництва слід законодавчо встановити мінімальні ставки заробітної плати за I годину праці, що буде відігравати роль "ефекту шоку" для підприємств; профспілкам важливо не допустити, щоб уряд вирішував стабілізаційні завдання тільки за рахунок людей праці, повинен реалізовуватись принцип рівного розподілу тягаря стабілізаційних труднощів між всіма верствами і соціальними групами населення;

як антикризовий захід слід розглядати відміну комерційної таємниці стосовно величини отримуваних доходів для всіх підприємств і фірм; кожне підприємство повинно мати свою власну програму реформування організації заробітної плати, яка б включала всі елементи системи матеріального стимулювання.

Основні положення дисертації відображені у таких публікаціях:  
Монографії, підручники і брошури

Оплата труда в рыночной экономике. - Луцк: Министерство образования Украины, Луцкий пединститут, 1992. - 9,0 д.а.

Социально-экономические факторы повышения производительности труда. - Луцк, 1990. - Деп. в ИНИОН АН СССР 23.08.90, № 42 757. - 11,0 д.а. /у співавт./.

Людина і суспільство. Том I. Частина перша і друга. - Київ: Міністерство освіти України, 1992. - 15,0 д.а. /у співавт./.

Використання речових і особистих факторів соціалістичного виробництва в одинадцятій п'ятирічці. - Луцьк, 1982. - 1,0 д.а.

Основные пути и узловые проблемы дальнейшего развития производительных сил страны. - Луцк, 1983. - 1,0 д.а.

Ускорение научно-технического прогресса - основа интенсификации общественного производства. - Луцк, 1986. - 1,0 д.а.

Економічна творчість трудящих. - Луцьк, 1989. - 1,0 д.а.

Развитие внутрипроизводственного хозрасчета. - К.: Об-во "Знание" Украины, 1989. - 1,0 д.а.

Статті та наукові доповіді на конференціях

О содержании процесса интенсивного социалистического производства // Вопросы политической экономии. - К.: КГУ, 1983. - Вып. 168. - 0,5 д.а.

К характеристике технического уровня интенсивного социалистического производства // Деп. в ИНИОН АН СССР 3.03.86, № 24 362. - 0,5 д.а.

Совокупная рабочая сила в условиях интенсивного социалистического производства // Деп. в ИНИОН АН СССР 3.03.86, № 24 351. - 0,5 д.а.

Качество труда и творческая инициатива трудящихся // Деп. в ИНИОН АН СССР 15.10.86, № 27102. - 0,5 д.а.

Взаимосвязь экономии рабочего времени, интенсификации и эффективности социалистического производства // Вопросы политической экономии. - К.: КГУ, 1987. - Вып. 190. - 0,5 д.а.

Затратность производства и эффективность труда // Плановое хозяйство. - 1988. - № 10. - 0,5 д.а.

Эффективный труд и некоторые вопросы его стимулирования // Вопросы политической экономии. - К.: КГУ, 1989. - Вып. 204. - 0,5 д.а.

Экономические нормативы и проблема гармонизации интересов // Плановое хозяйство. - 1990. - № 4. - 0,8 д.а. /у співаєт./.

Проблеми економічного розвитку // Трибуна. - 1992. - № 11. - 0,5 д.а.

Ринково-результатний спосіб оплати праці // Питання політичної економії. - К.: КДУ, 1993. - Вып. 220. - 0,5 д.а.

Совершенствование стимулов и мотивов укрепления трудовой дисциплины коллективного работника // Коллективность, экономическое поведение работника и закон о трудовых коллективах. - Тез. науч.-практ. конф. - Пермь, 1984. - 0,2 д.а.

Интенсификация производства и повышение уровня социалистического обобществления труда // Особенности производственных отношений развитого социализма. - Тез. науч. конф. - Одесса, 1986. - 0,1 д.а.

Хозяйственный механизм и совершенствование отношений планомерности // Совершенствование хозяйственного механизма и ускорение интенсификации социалистической экономики. - Тез. науч. конф. Ч. I. - К., 1987. - 0,1 д.а. /у співаєт./.

Экономия рабочего времени и эффективность социалистического производства // Закон экономии времени и роль финансово-кредитного механизма в его использовании /сборник научных трудов/. - М., 1987. - 0,1 д.а.

Приватизація власності як умова формування суб'єктів ринкових відносин // Український ринок: шляхи становлення і перспективи. - Тез. міжн. наук.-практ. симпозиуму. - К., 1991. - 0,2 д.а. /у співаєт./.

Ценообразование в условиях рынка труда // Рынок труда и проблемы социальной защищенности населения Украины. - Тез. науч.-практ. конф. Вып. I. - К., 1991. - 0,1 д.а. /у співаєт./.

Деякі теоретичні проблеми реформи оплати праці на Україні // Тези наук. конф. - Луцьк, 1992. - 0,2 д.а.

Соціально-інституціональні аспекти приватизації // Тез. наук. конф. - Луцьк, 1993. - 0,2 д.а.

Пішисано до друку 18.05.1993р. Об'єм 1, 9. Формат 60x84 1/16.  
Друк офсетний. Тир. 100. Зам. 173. Безплатно.  
ДОД КДПІ ім. Драгоманова, Київ, Пирогова, 9.





465761

**AB 27.599**