

ШУТОВ
Микола Ігоревич

**МЕХАНІЗМ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ПЕРІОД
РЕФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

УКД : 338.07 : 331.2

Спеціальність 08.00.05 - Економіка , планування і організація
управління народним господарством
і його галузями

А в т о р е ф е р а т
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

НАУКОВИЙ КОНСУЛЬТАНТ :

доктор економічних наук , професор , академік В . П . БОРОДАТИЙ

ОФІЦІЙНІ ОПОНЕНТИ :

доктор економічних наук , професор , академік А . М . ЗОЛОТАРЬОВ
доктор економічних наук , професор В . Є . КОЗАК
доктор економічних наук , професор , академік І . П . ПРОДІУС

ПРОВІДНА УСТАНОВА :

КИЇВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім . Т . Г . Шевченко

Захист дисертації відбудеться " 15 " сентября 1993 р.
в 14 годин на засіданні спеціалізованої Ради Д . 068.10.02 при
Одеському економічному університеті
(270100 , м.Одеса, вул.Преображенська , 8) .

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Одеського
економічного університету

Автореферат розісланий " 7 " сентября 1993 р.

Вчений секретар

спеціалізованої Ради , к . е . н . , доцент

А . С . Маркітан



1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Криза, невідворотна і логічна по суті процесів, викликавши її, не залишила альтернативи в виборі шляху економічного розвитку. Довів свою ефективність господарський механізм, зоснований на економічних методах управління, рівноправному і раціональному існуванні всіх форм власності, монополізмі, конкуренції, просто на здоровому глузді. Адміністративно-тоталітарні методи управління економікою вичерпали себе. Особливо чітко це виявилось в останні роки, коли нездатність привести заробітну плату у відповідність з народногосподарською ефективністю, деструктивні кроки в інших сферах економіки укинули країну у глибоку кризу.

В нинішній час основні зусилля спрямовані на те, щоб, по-перше, зупинити розвал економічного механізму і збалансувати фінансову систему; по-друге, створити ринкову інфраструктуру; по-третє, провести структурну перебудову. Підкреслено, що сліпе слідування в фарватері економічної політики Росії не адекватно стану продуктивних сил України, ефективності їх використання, інших умов. Воно не дає республіці можливості розвивати незалежну економіку, а це означає перешкоду для укріплення її національного суверенітету.

До числа першочергових мій, протидіючих економічній кризі, ми відносимо: контроль цін на продукцію базових галузей і дотування сільськогосподарського виробництва; регулювання використання фондів оплати праці; скорочення соціальних програм; створення пріоритетних умов для формування конкурентної середі і приватного сектора; блокування мафіозних структур в економіці. В ході рішення цих проблем механізм заробітної плати повинен виступати в якості каталізуючого компонента через посилення мотивації до підприємницької діяльності, підвищення обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, високоєфективної праці.

Помітний внесок в дослідження теоретичних аспектів праці внесли В.Ф.Андрієнко, В.К.Врублевський, Н.Н.Гвоздев, Г.А.Єгіазарян, В.М.Марков, К.І.Мікульський, І.Я.Обломська, А.П.Павленко, Ю.І.Палкін, В.П.Черевань, О.А.Чухно. Організація заробітної плати найбільш повну розробку одержала в працях А.Д.Анан'євої, М.В.Владової, В.М.Данюка, Г.І.Дворецької, Ю.П.Кокіна, Ю.М.Кулікова, Л.Е.Кунельського, А.І.Мілюкова, О.О.Ручки, М.А.Сакади, С.І.Шкурко, В.І.Щербакова. Проблеми особистого споживання, відтворюючого аспекту оплати праці, були предметом вивчення в роботах В.Ф.Майєра, Г.С.Саркисяна, В.Я.Райцина, М.О.Римашевської, І.М.Шутова. Серед перерахованих чимало вчених представляють українську економічну науку.

Слід підкреслити, що переважна більшість робіт вказаних авторів присвячена проблемам оплати праці соціалістичного періоду. Практично відсутні розробки, які відображують складнощі сучасного перехідного періоду і присвячені регулюванню оплати праці на макроекономічному і автономному рівнях у взаємозв'язку з факторами, обумовлюючими

її динаміку, відтворенню механізму, об'єднуючого в єдину систему рух заробітної плати і доходів, формуванню організації заробітної плати, адекватної стану і перспективам розвитку продуктивних сил і володіючої значними мотиваційними можливостями. І те, що практичні рішення в значній мірі виробляються методом спроб і помилок без серйозного наукового обґрунтування і прогнозування, однією з причин має відсутність сучасних теоретичних і прикладних досліджень в цій сфері.

Очевидно, що виробка нових підходів до управління і організації оплати праці, як невід'ємної частини мір по стабілізації розвитку економіки, має стратегічне значення. Дисертанту уявляється вкрай актуальною розробка нових теоретичних положень і форм їх практичної реалізації, адекватних особливостям сучасної соціально-економічної ситуації в Україні.

Ціль і задачі дослідження. Основна ціль цього дослідження полягала у тому, щоб розробити теоретичні положення управління і організації оплати праці в умовах формування ринкових відносин; обґрунтувати моделі управління заробітною платою і регулювання доходів населення; запропонувати практичну інтерпретацію основних елементів організації заробітної плати.

Для реалізації цілей дослідження були вирішені наступні задачі: виявлені і вивчені основні тенденції в організації стимулювання праці робітників на етапі удосконалення економічних відносин другої половини 80-х років; на основі підходу, нетрадиційного для економічної науки і практики, глибокому дослідженню підлягали проблеми оплати праці в багатокладній економіці післяреволюційного періоду, а також в умовах соціалістичних продуктивних відносин; визначені особливості управління і організації оплати праці в країнах, як маючих розвинуті ринкові відносини, так і формуючих механізми ринкової інфраструктури; виконана характеристика макроекономіки України, її продуктивних сил, інвестиційного процесу.

Об'єктом дослідження є процеси, які відбуваються у сферах розподілу і споживання під кутом зору формування дійового механізму матеріального заохочення робітників, враховуючого стан і перспективи розвитку виробництва в Україні. На підставі системного і історико-діалектичного підходу, узагальнення значного масиву статистичної інформації, практичного досвіду проведено акцентований аналіз методів управління, регулювання оплати праці і доходів населення, організації заробітної плати, систем стимулювання праці в розрізі різних часових періодів, якісно визначених етапів і соціально-економічних умов.

Методологія і методика дослідження. Загальнометодологічну основу дисертаційного дослідження складають концепція переходу України до ринкової економіки, методи історичного і діалектичного матеріалізму, системний і комплексний підходи. Широко використані загальна і спеціальна економічна література вітчизняних і закордонних авторів, архівні джерела, статистичні збірники, методичні і інструктив-

ні матеріали . Аналітична обробка даних вироблялась за допомогою статистичних методів .

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в тому , що в ній вперше в українській економічній науці новітнього періоду - початку 90 - х років виконане комплексне дослідження проблем оплати праці , які мають важливе соціально-економічне значення . Результатом його з'явилась розробка нових теоретичних положень і практичних рекомендацій , спрямованих на створення механізму управління і організації оплати праці , адекватних умовам формування ринкових відносин в Україні .

Здійснена виробка принципів , які полягають в основі регулювання заробітної плати , будування якісно визначеної моделі управління оплатою праці та її організації .

Обґрунтовані і запропоновані конкретні схеми взаємодії динаміки оплати праці і доходів громадян , встановлена їх функціональна визначеність .

Запропонована якісно нова організація заробітної плати , конкретні засоби її практичної реалізації .

Досягнення цілей дослідження зажадало :

- якісно нових підходів до аналізу оплати праці . Суть їх полягала в розгляданні діючих схем управління і організації заробітної плати через призму адекватності стану , задачам і напрямам розвитку продуктивних сил , забезпечення відтворюючої функції виплат ;
- виконання оригінального , не маючого аналогів , аналізу механізму оплати праці в умовах багатоукладної змішаної економіки 1917 - 1929 рр. Виявлені його позитивні якості і недоліки , результати функціонування . Визначена доцільність використання на сучасному етапі ;
- визначення основних тенденцій в оплаті праці , котрі одержали розвиток у другій половині 80 - х років і зробили рішучий вплив на сучасний стан макроекономіки республіки ;
- розгляду основних елементів оплати праці як в країнах з розвинутими ринковими відносинами , так і формуючих їх інфраструктуру. Дослідження акцентувалось на вивченні можливостей використання в умовах України програм стимулювання праці , систем регулювання фондів оплати праці у взаємозв'язку з динамікою доходів громадян , окремих елементів організації заробітної плати ;
- проведення комплексного дослідження продуктивних сил України , інвестиційного процесу , тенденцій розвитку макроекономіки , кількісних і якісних характеристик сучасного стану механізму оплати праці ;
- виявлення причин низької стимулюючої ролі заробітної плати , факторів , які деформують її організацію .

Практична цінність . Результати дослідження являють собою теоретичну і методичну основу для реформування механізму оплати праці в напрямках , відповідаючих сучасному соціально - економічному стану України , її продуктивних сил , задачам розвитку .

В дисертації розроблені моделі регулювання оплати праці, доходів громадян і схема їх взаємоув'язки, котрі можуть бути застосовані в процесі утворення інфраструктури економіки, зоснованої на ринкових відносинах за обліком розбалансованої фінансової системи і високих темпів інфляції.

Організація заробітної плати як єдина система, чи окремі її блоки і елементи, може бути застосована на автономному рівні: на підприємствах, компаніях, фірмах в практиці удосконалення стимулювання праці.

Зміст і результати дослідження являють собою полігон для дискусій вчених і практиків, розробки нових підходів, а також моделей, схем, систем і механізмів оплати праці, відповідаючих сучасним задачам.

Зміст роботи, зокрема, результати: дослідження тенденцій на етапі реформування економічних відносин, аналізу стимулювання праці за кордоном, розробка функціонально нової організації заробітної плати знайдуть використання в ході реорганізації економічних відносин як на макро- так і на автономному рівнях господарювання.

Методологія дослідження, методичні прийоми і підходи, узагальнена і систематизована статистична інформація, результати аналізу, запропонування автора використовуються в учбовому процесі вищої школи для відкриття нових спеціальностей і спеціалізацій, освоєння нових курсів і тем, поглиблення учбового матеріалу по викладаємим дисциплінам.

Апробація результатів роботи. Результати дослідження доповідались автором на засіданнях кафедри, інститутських науково-практичних конференціях професорсько-викладацького складу, наукових семінарах і конференціях в м. Одесі, Москві, Калінінграді, Пензі, Томську, на зустрічах українських і американських вчених.

Рекомендації дисертації в частині формування системи управління заробітною платою, регулювання доходів, організації оплати праці в умовах ринку використані Українським інститутом праці у 1988-1992 рр. при розробці матеріалів до випуску Закону СРСР "Про підприємства в СРСР", Законів України "Про підприємства в Україні", "Про підвищення соціальних гарантій для трудящих", "Про індексацію грошових доходів населення", інших законодавчих актів, нормативів, інструкцій.

Результати дослідження були реалізовані в керуючій автором у 1988-1991 рр. галузевій науково-дослідницькій лабораторії міністерства легкої промисловості України в її розробках, котрі виконані при безпосередній участі дисертанта. Підтверджений економічний ефект-275 тис. карб.

Висновки дисертації були використані в діяльності комітету приватизації Одеської міської Ради народних депутатів при розробці методологічних питань проведення приватизації, методичних поло-

жень, механізму приватизації комунальної власності. Підтверджений економічний ефект - 552,8 млн. карб.

На підставі запропонованих, обґрунтованих автором, впроваджені нові системи стимулювання праці в Центральному підприємстві електричних мереж ВЕО "Одесаенерго" у 1990 - 1991 рр., Нижньогірському консервному заводі у 1991 р., на одеському підприємстві "Авотранспроєкттехніка" у 1991 р. Підтверджений економічний ефект: по ЦПЕС - 940 тыс. карб., Нижньогірському заводу - 86,7 тыс. карб., "Авотранспроєкттехніці" - 134,4 тыс. карб.

Наукові праці прийняті до інформаційного банку Одеського центру науково-технічної інформації для розповсюдження передового досвіду.

Результати наукових досліджень знайшли використання при розробці автором нових робочих програм, учбових курсів "Організація праці", "Коллективна організація праці", текстів лекцій, методичних матеріалів щодо учбового процесу.

По проблемі дослідження автором надруковано 26 наукових робіт, у тому числі 3 монографії, загальним обсягом 32 друкованих аркуша.

Обсяг і структура роботи. Дисертація викладена на 357 сторінках. Складається з вступу, п'яти глав, закінчення, списку використаної літератури. Містить 83 таблиці, 15 малюнків.

В першій главі розглядені проблеми становлення і розвитку механізму оплати праці в умовах соціалістичних виробничих відносин. В другій главі здійснено дослідження тенденцій в організації стимулювання праці на етапі реформування економічних відносин. В третій главі проведено аналіз організації стимулювання праці в умовах розвинутої ринкової економіки. В четвертій главі виконано дослідження сучасних тенденцій формування економічного простору і системи економічних інтересів в Україні. В п'ятій главі розроблені концептуальні положення реформування системи регулювання і організації оплати праці в період формування ринкових відносин, запропоновані засоби їх практичної реалізації.

2. ОСНОВНІ ІДЕЇ І ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Дослідження практики застосування єдиної тарифної сітки дозволило виявити недоліки: порушилась єдність підходів щодо визначення ставок робочих однієї професії і кваліфікації як між галузями, так і в межах однієї галузі: застосування однієї ставки першого розряду утрудняло підвищення ставок окремим кваліфікаційним групам і окремим робітникам, для цього було потрібно переглянути всю тарифну сітку; не враховувались особливості кваліфікаційної структури робітників конкретних галузей, а убуваюча прогресія в будіванні тарифних коефіцієнтів знизила їх зацікавленість в підвищенні кваліфікації.

Дослідження досвіду ринкових відносин в частині, що торкається організації заробітної плати, дозволяє зробити висновок щодо меха-

нізмів, які виправдали себе, які адекватні цим економічним умовам : по-перше, політика заробітної плати во всіх її аспектах повинна балансувати інтереси держави, суб'єктів виробництва, трудящих при рівних правах в прийнятті рішень і рівній відповідальності за їх наслідки. Це може бути реалізовано тільки крізь профспілкові структури при допомозі колективних договорів ;

по-друге, виправдало себе застосування єдиних для всіх робітників організуючих початків в оплаті праці по галузям і виробництвам;

по-третє, для кожного регіону країни з врахуванням його пріоритетності, рівня і руху цін, політики зайнятості і т.п., виявилось доцільним установлення самостійних рівней мінімальної заробітної плати ;

по-четверте, мінімальна заробітна плата повинна бути зорієнтована на мінімальний споживчий бюджет сім'ї робітника, визначений з врахуванням регіональних соціально-економічних умов, особливостей професійних груп, демографічних, культурних і національних традицій .

Специфіка заробітної плати як інструменту господарювання і засобу забезпечення життєдіяльності людей, міститься у тому, що вона акумулює три групи інтересів : інтереси суспільства в цілому, інтереси окремого трудового колективу, приватні інтереси робітника і членів його сім'ї. Тому ефективна організація заробітної плати являє собою тонку і динамічну систему балансу цих інтересів, спрямовану на рішення як економічних, так і соціально-відтворюючих задач .

Існуюче державне регулювання заробітної плати цієї функції здійснити не могло. Воно в повній мірі відповідало тоталітарному, збудованому на жорстокому підпорядкуванні центру, управлінню народним господарством, де головним є не людина, її потреби і інтереси, а рішення поточних державних задач. Саме державні інтереси були переважно пріоритетними. З цією метою підтримувалось певне співвідношення між темпами росту продуктивності праці і заробітної плати; формувались кваліфікаційні мотивації робітників; встановлювались переваги в оплаті певних категорій робітників, зайнятих на окремих виробництвах, працюючих в несприятливих умовах праці; будувалась міжгалузева і міжрайона диференціація ставок оплати праці .

Державне управління заробітної плати об'єктивно не могло врахувати диференційні інтереси трудових колективів і робітників. Цим воно вихолощувало стимулюючу роль заробітної плати, котра будується тільки на підставі дезінтеграції інтересів на дві сфери : інтереси суспільства - інтереси трудового колективу ; інтереси трудового колектива - приватні інтереси. Причому провідним, рухомим, як показало дослідження, є приватні інтереси робітників. Вони можуть створювати, але вони можуть і руйнувати. Тому в основу організації матеріального стимулювання праці повинна бути покладена активізація особистої матеріальної зацікавленості робітників .

Державне управління заробітної плати будувалось на періодичних -

раз у 10 - 15 років , змінах умов оплати праці , введенні нових ставок і окладів . Природно, що вони не змогли оперативнo враховувати зміни , які відбуваються в змісті праці , вартості прожитку . В результаті до чергового перегляду механізм заробітної плати підходив в значній мірі деформованим .

Реально трудові витрати скорочувались набагато швидше , ніж переглядалися норми праці . Це з'явилося причиною зростання заробітної плати , не забезпеченої відповідним поліпшенням результатів праці . Причому норми свідомо підтримувались на низькому рівні . Бо при незмінних вихідних ставках і росту вартості прожитку на адміністрацію підприємств полягало усе навантаження за рішення соціально - відтворювальної функції оплати праці .

Централізовані ставки заробітної плати встановлювались у відриві від своєї єдиної реальної підстави - вартості прожитку людини у визначеному регіоні . Да і сам принцип застосування єдиної ставки для всіх регіонів країни був неправомірним . Кожен регіон має цілий комплекс соціально - економічних факторів , які визначають вартість прожитку в ньому . Уніфіковані ставки не відображували витрати для підтримки життєдіяльності основної кількості робітників . Наприклад , в середині 60 - х років норми заробітної плати встановлювались виходячи з мінімальної ставки 50 карб. на місяць , в той час як бюджет мінімуму матеріальної забезпеченості сім'ї з чотирьох чоловік складав 205,6 карб. чи 51,5 карб. на одного члена сім'ї на місяць . Решта додатку до заробітку забезпечувалась за допомогою занижених норм праці , приписок , " липових " премій , доплат і надбавок .

Державна організація заробітної плати гальмувала розвиток продуктивних сил , так як не стимулювала зріст кваліфікації робочої сили . При періодичних переглядах випереджаючими темпами зростали ставки низькооплачуємих робітників . Поступово скорочувались різниці в ставках оплати низькокваліфікованої і висококваліфікованої праці . Навіть сам рівень заробітної плати найбільш кваліфікованих і компетентних робітників був дискредитуюче низький . В результаті не відтворювався кваліфікаційний потенціал суспільства , що з'явилося однією з головних перешкод для поступового науково - технічного розвитку .

Державне управління заробітною платою відтворило умови для відчуження результатів праці від його оплати : утворився глибокий розрив між затраченими зусиллями , їх оплатой , рівнем споживання робітника і членів його сім'ї . Корисність виробленого продукту , а також і витраченого на його виробництво труда , не визначалась і не оцінювалась споживачем , оскільки був відсутнім ринок . Отже ставки і розмір заробітної плати визначались без залежності від результатів праці . Робітники не були зацікавлені як в ефективній роботі на своїх підприємствах , так і в результатах їх господарської діяльності . В свідомості людини міцно впроваджене утримання - в будь-якому випадку заробітна плата державою гарантується і буде сплачена . Сьогодні во-

но придбало гостро агресивну форму страйків за збільшення заробітної плати безвідносно від обов'язків робітників поліпшити результати своєї праці. Життя переконливо довело неспроможність підходу, при якому всі ключові функції управління економікою і заробітною платою у тому числі, концентруються в руках державних органів.

Структурні перетворення в країнах Заходу середини 70-х - початку 80-х років викликали необхідність кардинальних змін в управлінні і організації заробітної плати. Їх основою стала концепція гнучкої заробітної плати. Це означає на макрорівні зв'язок динаміки заробітної плати з економічними показниками країни в цілому: валовим національним продуктом, продуктивністю праці, темпами інфляції, зовнішньоторговим балансом; на рівні фірм, підприємств - ув'язку розмірів заробітної плати з результатами діяльності того підприємства, де працює робітник, з його особистими досягненнями. Зближення змісту праці робочих і спеціалістів обумовило схожість методів організації їх оплати: скорочення діапазонів в заробітній платі між категоріями робітників, зближення саме принципів оплати праці цих категорій робітників. Поглиблення сегментації ринку праці не стільки по горизонталі (перевага в оплаті праці інженерно-управлінського персоналу порівняно з робочими), скільки по вертикалі - по рівню оплати і умовам зайнятості в пріоритетне положення ставляться робітники технічно-передових галузей, визначаючих характер і темпи розвитку науково-технічного прогресу.

Достатньо чітко простежується тенденція послаблення державної і галузевої регламентації у відношенні тарифних ставок, умов росту заробітної плати, одержання надбавок і премій. Рішення цих питань все в більшій мірі переноситься в компетенцію адміністрації підприємств і фірм. Якщо до цього провідну роль у визначенні рівней заробітної плати відігравали галузеві погодження то в нинішній час центри ваги в колективно-договірній політиці концентруються на підприємствах. Механізм індивідуалізації заробітної плати включає диференціацію умов найму і підвищення заробітної плати стосовно до різних категорій робітників, окремих категорій робітників.

Істотній корекції піддаються на підприємствах галузеві погодження з приводу оцінки якості праці. Коли на рівні галузей рекомендується приймати в рахунок професійну підготовку і складність роботи, то на підприємствах все більш уваги приділяють індивідуальним якостям робітників. Різниця між вищими і нижчими ставками заробітної плати серед окремих категорій робочих, наприклад, в одному й тому ж районі США, складає 15 - 20%, у Франції нерідкі випадки, коли різниця між середніми фактичними і мінімальними галузевими ставками на одному підприємстві складала 46%, в той час, як діапазон мінімальних і максимальних заробітків робочих одного розряду - майже 50%.

Умовам ефективно конкурентної боротьби, як показує вивчення досвіду, відповідає гнучка структура заробітної плати з не менш, чим

50 % - ной частки виплат , які відображують комерційний результат діяльності компанії . Гнучка система матеріального стимулювання виступає невід'ємною частиною реалізації стратегії , спрямованої на забезпечення довгострокового прибутку , стабілізації фірми на ринку збуту . Крім цього нові елементи заробітної плати перетворюють її в підприємницький дохід . Готовність персоналу поділити ризик за прибутковість , піти на одночасне скорочення доходів свідчить про посилення трансформації робітників не просто як носіїв робочої сили , але і як власників цього виробництва , де вони працюють .

Монетаризм , ідеї якого покладені в основу державної політики промислово розвинутих країн Заходу , передбачає відказ від детального регулювання будь-якої економічної сфери , у тому числі заробітної плати . Всупереч цьому , практично жодна держава не усунулась від цього процесу , неймовірно , в силу можливих соціально - економічних наслідків , каталізуючих в свою чергу політичні перетворення .

Регулювання заробітної плати являє собою тонке балансування , спрямоване на об'єднання багатьох інтересів , в більшості своїй різнонапружених , суперечливих . З однієї сторони , робітники і члени їх сімей потребують такого доходу , який забезпечував би їх гідне існування , можливість кваліфікованого і морального росту . Підтримки потребують економічно недієздатні верстви суспільства : діти , молодь , літні люди , інваліди . Для цього потрібні механізми , гарантуючі доходи робітників , інших членів суспільства .

З іншого боку , будь - які гарантії в заробітній платі послаблюють її стимулююче значення , і , також , затримують ріст продуктивності праці . Зростаючі відчислення на компенсаційні виплати , не обумовлені збільшенням ефективності виробництва , ведуть до посилення інфляції , що у кінцевому підсумку погіршує економічну кон'юнктуру і не вигідно ні підприємцям , ні трудящим . Підвищені відчислення на оплату праці , податків (без чого неможливий ріст компенсаційних виплат) скорочують інвестиції , що на наш погляд є найбільш серйозним наслідком порушення раціонального балансу між динамікою ефективності економіки і доходами населення . Це приводить до затримання структурних змін , модернізації виробничого апарату , в кінцевому рахунку погіршує позиції підприємства в конкурентній боротьбі .

Закордона практика регулювання співвідношень між динамікою доходів і споживчих цін являє собою постійний пошук балансу між необхідністю трудящим компенсації , іншим категоріям населення , витрат від обезцінення їх доходів і небезпекою підстьогувати тим самим інфляцію , послабити стимулюючу роль заробітної плати . Тому механізм індексации , як найбільш розповсюджений засіб захисту доходів від обезцінення носить виборчий і вельми обмежений характер .

Дослідження функціонування соціально - економічного механізму ринкової економіки показує , що тверді соціальні гарантії трудящих можливі виключно на базі динамічно розвиваючоїся економіки . При

порушенні цього балансу збільшується перерозподіл засобів на соціальні виплати, відбувається порушення умов для ефективного господарювання і, насамперед усього, зменшуються інвестиції, деформується ринок праці, знижуються трудові мотивації робітників. Тому, загальною тенденцією є послаблення чи повна ліквідація механізмів, передбачаючих гарантії виплат.

Одним з виявлень цього процесу являється послаблення індексації заробітної плати в зв'язку з ростом споживчих цін. Звичайною стає практика, при якій рівень автоматичної компенсації заробітної плати значно менший росту цін. Причому доплата все більш відстає по часу і прямо залежить від фінансового стану фірм.

Для постсоціалістичних країн Східної Європи, які реконструюють господарські механізми на ринкових принципах, характерен загальний підхід, складений з децентралізації управління заробітної плати. Сфера державного регулювання включає оподаткування засобів, спрямованих на оплату праці; встановлення мінімальної заробітної плати в залежності від розміру прожиткового мінімуму і періодичний перегляд її розмірів у відповідності з ростом вартості прожитку.

В більшості постсоціалістичних країн, механізм заробітної плати близько до того, який до недавнього часу застосовувався у державах з розвинутою ринковою економікою. Але така відповідність на нашу думку оцінюється скоріше негативно, ніж позитивно. Механізм регулювання і організації заробітної плати формується, виходячи з багатьох факторів, головним з котрих є стан і потреби розвитку продуктивних сил, психологічні установки робітників. Перед більшістю країн Східної Європи стоять однакові першочергові задачі: стабілізація фінансового стану, активізація інвестицій, докорінна структурна перебудова. Робоча сила має в цілому невисоку кваліфікацію, низький рівень дисципліни, трудові мотивації сформовані на підходах зрівняльності і гарантій заробітної плати з боку держави.

Країни з розвинутою ринковою економікою, маючи інші вихідні умови, вирішують інші проблеми. Тому механізми регулювання заробітної плати в країнах Східної Європи на перехідному етапі до ринкових відносин повинні не сліпо запозичуватися, а формуватися, виходячи із стану національної економіки і поставлених задач. Перед усім потребує точного балансування ступінь лібералізації і децентралізації в сфері управління заробітною платою. Бо неадекватна і передчасна передача підприємствам більшості прав привела до деградації фінансової системи, гіперінфляції, втрати управлєності усім господарським механізмом, загостренню соціально - політичних обставин.

Результати аналізу інвестиційного процесу привертають увагу до слідуючих обставин: по-перше, спрямованість коштів фонду нагромадження, інвестицій відповідає задачі формування економіки інтенсивного типу. Але перегрупування коштів проводиться в'яло, без

чітко виражених акцентів і пріоритетів . В результаті інвестиційних засобів не достас навіть на те , щоб підтримувати вже існуючі основні фонди в належному стані . Погіршуються якісні параметри технічного прогресу . Поряд із збільшенням кількості знятих з виробництва устарілих конструкцій машин, обладнання і т.і. , з 2067 у 1976-1980 рр. до 4133 у 1986-1990 рр. , тобто більш , ніж вдвічі , зменшилось з 4004 до 3249 або на 19 % число створених нових зразків . По-друге , перерозподіл національного доходу на цілі споживання не мають під собою економічного обґрунтування . В більшості промислово розвинутих країн світу на цілі нагромадження спрямовується більша, ніж в Україні частина створеного продукту (Німеччина - 27 % , Франція - 22 % , Італія - 21 %) . Наприклад , Японія , країна яка по праву займає передові позиції у світі по рівню технічного розвитку , на цілі нагромадження спрямовує більш третини валового національного продукту .

Звичайно , що нема і не може бути стереотипів в динаміці і пропорціях розподілу виробленого суспільством продукту в різних країнах . Вони визначаються станом і рівнем ефективності виробничого апарату , професійно - кваліфікаційної підготовки і соціальними мотивациями робочої сили , можливостями національної економіки і пріоритетами її розвитку , потребами конкурентної боротьби на ринках збуту . Головним є таке визначення напрямків і розмірів інвестицій , при якому одержується мультипліцируючий ефект у виробництві і соціальній сфері .

В Україні , яка має невисокі темпи росту національного продукту , устарілий низькоефективний виробничий апарат , виходячи з кон'юнктурних зображень , зменшують виробничі інвестиції на користь споживчого сектору . Ще раз підкреслимо , що більшість промислово розвинутих країн світу , маючи значну частину нагромаджень , досягли високого рівня споживання і прожитку населення . Можна зробити висновок про те , що значні інвестиції у виробничу сферу дозволяють своєчасно і динамічно проводити структурну перебудову , підвищувати технічний рівень виробництва , диверсифікувати продукцію у залежності від потреб ринку . На цій основі досягається висока ефективність виробництва , яка дозволяє одержувати значні кошти , для розвитку соціальної сфери . В свою чергу , за допомогою соціальної сфери реалізується повноцінний відтворюючий аспект , робоча сила одержує необхідну освіту і кваліфікацію . Діалектика взаємодії виробничої і соціальної сфер уявляється як спіралевидний висхідний процес . Ведучим , тяговим елементом в ньому виступає виробництво . І те , що в інвестиційній політиці в Україні , як це випливає з проведеного дослідження , засоби із виробничої сфери перекачуються на споживання , уявляється не тільки не вірним , але надто небезпечним для всієї економіки , поскільки підриває основи її розвитку .

Активізація інвестиційного процесу, котрий знаходиться в фундаменті економічної політики, впливає на заробітну плату. З однієї сторони необхідна її націленість на максимальну мотивацію товаровиробників, а з другої важливо запобігти перекачці капітальних вкладень в заробітну плату, необумовлену доцільними результатами праці. Тому державною функцією повинно бути регулювання джерел фонду оплати праці.

Із результатів дослідження можна зробити висновок про те, що централізована регламентація ставок оплати, як метод макроекономічного регулювання, нездідна забезпечити підтримку прямого зв'язку між динамікою ефективності праці і його оплатою. Будь-яка продукція, якщо її виробництво було заплановано, в обов'язковому порядку призначалась певному споживачу. Отже і праця, витрачена на її виробництво, автоматично отримала суспільне визнання і підлягала оплаті по встановленим ставкам. Така система по своїй природі не могла і не облічувала якості, ефективності праці, реальних витрат на утримання робочої сили. В результаті заробітна плата була відірвана від цієї своєї видової основи.

Тільки ринок, де продукція знаходить споживача, здібний забезпечити визначення дійсної корисності і ефективності праці, витраченої на її виробництво. Причому, в ціну продукції закладаються реальні витрати на утримання робочої сили. Тому і не являється життєздатною формула оплати праці: "міра праці - міра оплати праці", що повністю ігнорує відтворюючий аспект, бо не відповідає на питання, який рівень життя забезпечує цей рівень оплати. Відповідність в мірі праці і його оплаті ще не гарантує робітнику відповідність у споживанні. Тільки ринок праці, де формується ціна робочої сили, в основі якої знаходиться величина витрат на її відтворення, здібний визначити ставки заробітної плати. Значна роль держави полягає в тому, щоб максимально зблизити міру праці робітника, віддану виробництву, з рівнем його споживання, тобто розділити з ним частку утриманського навантаження.

Узагальнюючи проведені дослідження, є всі підстави заключити, що система державного управління заробітної плати не відображала один з ключових аспектів державного управління всією організацією заробітної плати і є інструментом регламентації на кожному робочому місці міри праці і міри його оплати, методом поєднання і підпорядкування інтересів робітників інтересам держави. Опосередкована роль підприємств, заснована на необхідності обліку місцевих виробничих, відомчих, регіональних умов, особливостей і інтересів, в значній мірі учинила деформуючий вплив на всю організацію заробітної плати.

У теперішній час підприємства відтворюються в активний елемент управління заробітної плати. Функції держави обмежуються в податковому регулюванні засобів, спрямованих на оплату праці, а всі фун-

кції по їх витрачанняю зосереджуються в руках колективів підприємств. Це означає, що управління заробітної плати будується на принципах, притаманних сформованій ринковій економіці, що не відповідає на нашу думку перехідному типу економічних відносин в Україні. Підтвердженням цього є сучасна соціально - економічна ситуація, для якої характерні:

- відсутність дійових стимулів для підвищення виробництва, його структурної перебудови;
- глибока розбалансованість між товарною і горшвою масою на споживчому ринку;
- високі темпи росту інфляції;
- стрибкоподібний ріст цін і догоняюче зростання заробітної плати;
- невизначеність в стратегії і запізнення в реагуванні керуючих структур по захисту доходів населення от знецінення.

З всього відзначеного можна зробити висновок про те, що механізм управління і організації заробітної плати не адекватен економіці сучасного перехідного періоду в Україні.

Концептуальні основи реформування заробітної плати

Концептуальні положення, на яких формується управління і організація заробітної плати, опираються на результати дослідження макроекономіки України за обліком факторів, обумовлюючих її сучасний стан. Важливо прийняти до уваги необхідність досягнення стабілізації з виходом на створення інфраструктури виробничих відносин ринкового типу.

1. На сучасному етапі, коли проходять становлення нові відносини, структури, механізми, всі процеси повинні генеруватися, регулюватися і контролюватися єдиним центром. Надалі, по мірі зміцнення будуть з'являтися саморегулюючі зв'язки, і роль такого центру принципово зміниться. Тільки держава здібна здійснити формування ефективно діючого механізму ринкових відносин, які притаманні українському технічному, економічному і соціальному менталітету. Сліпе слідування в фарватері економічної політики Росії не адекватне стану продуктивних сил України, ефективності їх використання. Навпроти, воно не дає можливості республіці розвивати незалежну економіку, а також і укріпляти свій національний суверенітет. Очевидно, що тільки посилення держави можуть міцно протидіяти кризі, одночасно контролюючи соціально - політичне становище в країні.

2. В жорсткому регулюванні обмеженого характеру потребуються доходи населення, перш за все його активної частини. Благодійна підтримка і соціальний захист можуть оказуватися критично обмеженої кількості непрацездатного населення. Тверді соціальні гарантії трудящих можливі виключно на базі динамічно розвиваючої економіки: ефективно виробництво дозволяє одержувати значні за-

соби для соціальної сфери . В свою чергу високий рівень соціально-го розвитку дає можливість для здійснення повноцінного відтворення робочої сили , формування її освітнього і кваліфікаційного потенціалу .

3. Управління заробітної плати повинно балансувати інтереси держави , суб'єктів виробництва і трудящих при рівності прав в прийнятті рішень і рівній відповідальності за їх наслідки . На макрорівні це означає підтримання однозначного зв'язку засобів, спрямованих на оплату праці з економічними показниками розвитку держави : валовим національним продуктом , продуктивністю праці , роздрібним товарообігом , темпами інфляції , зовнішньоторговельним балансом ; на автономному рівні - ув'язку оплати праці з комерційними результатами діяльності фірми , підприємства , особистими досягненнями кожного робітника . Механізм заробітної плати виступає невід'ємним елементом стратегії, спрямованої на зміцнення позицій фірми на ринках збуту , забезпечення умов для отримання довгострокового прибутку .

4. Важливим аспектом макрорегулювання заробітної плати повинна стати участь в ньому профспілок незалежно від форми власності суб'єкту господарювання .

5. Принцип єдності в оплаті праці нами трактується як утворення єдиних умов і можливостей для формування засобів на оплату праці , порядку і ставок їх регулювання , тарифікації праці . Він не розповсюджується на витрачання зароблених коштів . Тут заробітна плата індивідуалізується як в організації , так і по величині базових і загальних розмірів оплати праці на рівні конкретних підприємств , а робітників - як результат розрізень в комерційній діяльності фірм і ефективності праці , за обліком галузевих і регіональних умов праці і життєдіяльності .

6. Дослідження практики організації заробітної плати в країнах з розвинутими ринковими відносинами дозволяє зробити висновок про те , що умовам конкурентної боротьби найбільш адекватна така структура заробітної плати, в якій не менш 50 % виплат приходить на частку тих із них , які відображують комерційний результат діяльності компанії. Ця структура також дозволяє маневрувати виробничими витратами в періоди погіршення ринкової кон'юнктури .

7. Умовам ринку відповідає виробка самостійних підходів до кваліфікаційної, професійної і функціональної диференціації тарифних ставок , загальним є те , що , по-перше , в пріоритетне становище ставляться робітники тих галузей і виробництв , які визначають напрям і темпи наукового і технічного прогресу ; по-друге , стираються формальні розрізнення в організації оплати праці робітників за функціональною ознакою ; по-третє , посилюється індивідуалізація в оплаті праці робітників , яка враховує їх

кваліфікацію, величину і якість трудового вкладу ; по-четверте, застосовуються методи і форми стимулювання праці, підкреслюючи соціальний статус і цінність робітника для даної фірми .

8. Новою формою матеріального заохочення є часткова участь робітників в результатах діяльності фірми . Оплата праці при цьому використовується в якості одного з головних критеріїв . В результаті заробітна плата набуває форму підприємницького доходу , а виникаюча при цьому майнова нерівність робітників відображує цілком закономірні розрізнення в трудових характеристиках : стажі , кваліфікації , кількості і якості виконаної роботи . Це та створювальна нерівність , яка закладена в природі заохочення людини працювати ефективно .

9. Мотиваційний вплив заробітної плати нерозривно зв'язан з механізмами , забезпечуючими її відтворюючу функцію . Основоположна формула заробітної плати заключається у відповідності міри праці , міри оплати праці і міри споживання робітника . При цьому в основі міри праці повинна знаходитись міра споживання . Чим ефективніше виробництво , тим більше можливості суспільства по досягненню такої відповідності .

В практичному плані це означає ув'язку ставок заробітної плати з рівнем реальної вартості життя в конкретному регіоні. Вважасмо цілеспрямованим установу в кожному з них самостійних рівней мінімальної заробітної плати за обліком пріоритетності , рівня і руху цін , політики зайнятості і інших факторів. Вони повинні бути зорієнтовані на мінімальний споживчий бюджет робітника з врахуванням середнього регіонального утриманського навантаження , визначеного за обліком специфіки соціально-економічних умов, особливостей професійних груп населення, демографічних, культурних, національних традицій.

Деякі аспекти практичної реалізації концептуальних основ реформування заробітної плати

Концептуальні положення трансформуються в конкретну модель регулювання заробітної плати , її організації . При цьому треба враховувати , що процес становлення ринкових відносин проходить різні етапи зрілості . Економіка України вступає лише на початковий етап . Він володіє рядом характерних рис , які оказують значний вплив на політику заробітної плати .

Перш за все відокремлюємо роздержавлення , приватизацію власності , вихід на арену економічної діяльності і перетворення в рівноправних і активних суб'єктів економічних відносин підприємств , заснованих на колективній кооперативній , приватній власності .

Цьому супроводжує формування ринкової інфраструктури , яка забезпечує заміну вертикальних структур управління горизонтальними , прямими зв'язками . Тому вимоги до моделі регулювання заробітної плати заключаються у тому , щоб вона оказувала рівний вплив на під-

присмства незалежно від форми власності .

Переповнення фінансових каналів грошовою масою не забезпеченої товарами і , як наслідок , нарастаючі темпи інфляції обумовлюють необхідність захисту доходів трудящих . Звідси невід'ємним елементом регулювання заробітної плати повинен стати механізм індексації доходів . При цьому особливо важливо додержання балансу між жорсткою фінансовою політикою і стимулюванням виробництва , активізацією зацікавленості виробника в наповненні споживчого ринку .

Все більш корективи в політику заробітної плати вносять потреби робітників . Звідси витікає необхідність участі на всіх етапах договорної компанії по виробленню політики заробітної плати органа , який би представляв і захищав інтереси трудящих з повною відповідальністю за прийняті рішення . Резюмуючи приведені аргументи , автором пропонується принципова модель виробки політики заробітної плати .

Політика заробітної плати , як невід'ємний елемент регулювання ринку праці стає предметом договорних відносин між об'єднаннями власників засобів виробництва і представників трудящих . Кожна із сторін користується рівними правами аж до права вето . Верховна Рада виконує третейські функції і після досягнення угоди затверджує його в вигляді постанови . В коло питань , по яким виробляється угода , входять : установа загально - національного мінімуму оплати праці , межові розміри підвищення заробітної плати (в процентах) , порядок регулювання , в тому числі оподаткування засобів на оплату праці , індексації доходів . Можуть встановлюватися спеціальні умови оплати праці в окремих галузях і видах виробництва .

По даним питанням повинні заключатися щорічні національні і регіональні (обласні і міські) трудові угоди . При цьому норми трудових відносин , прийняті на більш високому ступені управління , є мінімально обов'язковими для нижченаведених структур .

Аспекти організації заробітної плати : тарифно - кваліфікаційні вимоги , тарифні сітки і ставки , спеціальні доплати і надбавки , форми участі робітників в прибутках та ін. , з відповідною конкретизацією вирішуються в колективних угодах на підприємствах . Обов'язковим для виконання в колективних угодах на підприємствах і фірмах є норми заробітної плати , встановлені в регіональних трудових угодах .

Запропонована модель регулювання заробітної плати , на наш погляд , достатньо адекватна сучасному етапу формування ринкової економіки в нашій країні . До числа її позитивних якостей ми відносимо : можливість концентрувати керуючий вплив на принципових , вузлових елементах політики заробітної плати ; універсальність основних регулюючих норм заробітної плати для підприємств і фірм всіх форм власності ; подолання диктату власника засобів виробництва ; демократичність - на всіх етапах управління заробітної плати ; трудящі користуються рівними правами з власниками засобів виробництва і розподіляють відповідальність за прийняті рішення при повному ро-

зумінні їх необхідності ; заробітна плата стає активним елементом структурної політики , особливо на національному і регіональному рівнях ; гнучкість норм заробітної плати, яка міститься в пріоритеті рішень , відображуючих місцеві умови виробництва і життєдіяльності .

Важливе місце в механізмі регулювання відтворюючої функції заробітної плати відводиться індексації доходів трудящих . Механізм індексації , на нашу думку , повинен будуватися за обліком слідуючих принципових положень :

- сам по собі розмір заробітної плати не може дати уяви про рівень споживання робітника і членів його сім'ї . Серьозні і підчас вирішальні корективи вносять утриманське навантаження . Тому критерієм індексації вірніше приймати не величину заробітної плати, а середньодушковий дохід сім'ї ;

- багаточислені дослідження підтверджують той факт , що підвищення цін окажує найбільш міцний негативний вплив на масштаби і структуру споживання робітників з низькими доходами . Але ця категорія , якщо приймати в розрахунок тільки населення в працездатному віці - трудові ресурси , формується , головним чином, за рахунок багатодітних і молодих сімей . Тобто робітники об'єктивно не в стані забезпечити необхідний рівень споживання сім'ї, з іншого боку , суспільство в не малому ступені зацікавлено в підтримці інституту сім'ї , вихованні здорового і освіченого населення . Отже частку навантаження по індексації доходів повинно нести суспільство в обличчі держави ;

- в умовах гіперінфляції індексація доходів повинна мати обмежений , виборчий характер з пріоритетом трудящих з низькими середньодушковими доходами .

Узагальнюючи відмічене , нам уявляється правомірним розміри індексації заробітної плати поставити в зворотню залежність від рівня доходності сім'ї робітника . В практичному плані всі сім'ї підрозділяються по п'яти групах , кожній з яких відповідає визначена величина середньодушкового доходу . Робітникам , сім'ї яких входять в групу мінімальної доходності , рівень індексації заробітної плати на 1 % росту споживчих цін складас 1 % , т. ч. ріст цін повністю компенсується ростом заробітної плати . Потім рівень індексації по мірі зростання середньодушкового доходу знижується , складая по групі сімей максимальної доходності 0,3 % .

Механізм індексації передбачас визначення строку перегляду доходів в залежності від збільшення цін . В розрахунок приймаються темпи росту цін . Встановлюють їх максимальну межу , перебільшення якої визначас обов'язкову індексацію доходів . Особливістю застосування даної шкали є те , що показник середньодушкового доходу сім'ї робітника одночасно служить межею рівня індексації заробітної плати працюючих членів сім'ї .

Дана модель індексування доходів, на нашу думку, найбільш адекватна умовам розбалансованої фінансової системи, коли важливо додержуватися тонкого балансу між необхідністю максимальної економії державних коштів, жорсткої прив'язки динаміки фонду споживання до показників ефективності виробництва і діяльності фірми на ринку, підвищення мотивацій підприємств підвищувати виробниче інвестування, захистом трудящих з низькими доходами.

Пропонується принципово нове будівництво тарифної сітки, суть якого міститься в наступному. В рамках встановленого для кожного регіону і галузі мінімального рівня тарифної ставки, централізовано встановленого мінімуму заробітної плати, засобів фондів оплати праці, колективи підприємств на підставі щорічно переукладаємої угоди між профспілками і адміністрацією, самостійно встановлюють базові тарифні ставки. Їх диференціюючими ознаками є кваліфікаційні розряди, ступінь виконання норм праці, професійна майстерність, якість роботи і виробничий стаж. Встановлена базова ставка зменшується на 10 % при виконанні норми праці до 95 %, на 5% - при виконанні на 96-100%, в повному розмірі при виконанні норми на 100 % і більше.

Рівень професійної майстерності підрозділяється по трьом ступінням. Базова ставка, зкоректована на ступінь виконання норми праці в залежності від рівня професійної майстерності робітника, може бути підвищена: по 3 розряду до 15 %, по 4 - до 20 % і по 5 - до 25 %. Робітники низьких розрядів оплачуються тільки по базовим ставкам за обліком виконання норм праці, що, на нашу думку, буде їх зацікавлювати в підвищенні кваліфікації. Для підтвердження професійної майстерності робітник періодично повинен проходити переатестацію.

За якість роботи базова ставка, зкоректована на рівень виконання норми праці за обліком можливого збільшення виплат за професійну майстерність, може бути підвищена робочим 1, 2 розрядів до 20 %, 3 - до 25 %, 4 - до 30 %, 5 - до 35 %. Оплата, яка складається з базової тарифної ставки, зкоректована на процент виконання норми праці, виплати за професійну майстерність і якість роботи, буде формувати фактичну тарифну ставку робітника, в якій знаходяться відображення рівень кваліфікації і результативність її реалізації. На фактичну тарифну ставку в майбутньому будуть перераховуватися інші виплати.

Передбачена можливість збільшення фактичної тарифної ставки робочого в залежності від тривалості виробничого стажу. Таким чином зберігається стимул для росту кваліфікації робітника, бо по кожній кваліфікаційній групі передбачено рубіжний процент збільшення тарифної ставки в залежності від стажу. Наприклад, робочий 1 розряду при стажі 3 - 5 років заробляє 10 % - ну надбавку до фактичної тарифної ставки. Якщо в подальшому його кваліфікація росте не буде, не збільшиться і надбавка за стаж.

Принципово важливим є перетворення тарифної ставки в реальну основу заробітної плати, відображуючу як найбільш істотні риси змісту

праці робітника - кваліфікацію, професійну майстерність, виробничий стаж, так і його результативність - виконання норм праці, якості роботи. Переважаючий в заробітній платі тариф дозволяє здійснювати діюче управління нею, поєднати динаміку виплат з фактичною результативністю праці робітника. Необхідними умовами формування міцного і гнучкого тарифу є:

- підтримка його відповідності що до реальної вартості прожитку робітників, що досягається постійним переглядом тарифних ставок в залежності від темпів інфляції, рівня продуктивності праці робітника, кінцевих результатів господарської діяльності підприємства;

- здійснення його безпосередньої ув'язки з технологічним процесом виробництва через напружену норму праці. Додержання всіх технологічних умов повинно відповідати 100% - му виконанню норми, за яку сплачується тариф. Норми праці, як і тарифні ставки, потребують перегляду по мірі досягнутої продуктивності праці;

- проведення періодичної атестації робітників за ознаками, диференціюючими тарифну ставку.

Результати досліджень дисертантом опубліковані в наступних роботах :

Монографії

1. Оплата праці : від адміністративних принципів організації до економічних . Київ - Одеса , Либідь , 1991 , 192 с.
2. Шляхи удосконалення організації оплати праці в дванадцятій п'ятирічці . Депонований рукопис № 33625 від 26.04.1988 р. М. : ІНІОН АН СРСР , 1988 , 167 с.
3. Удосконалення оплати праці на морському транспорті. М. : ЦРІА Морфлот , 1982 , 124 с.

Брошури

4. Матеріальне стимулювання праці робітників морських портів в умовах впровадження бригадного підряду . Одеса : Знання , 1978 , 27 с.
5. Стимулювання ефективності праці в морських портах. М. : ЦРІА Морфлот , 1979 , 50 с.
6. Матеріальне і моральне заохочення високоефективної праці на морському транспорті . М. : ЦРІА Морфлот , 1981 , 48 с.

Статті

7. До питання про методологію визначення категорії " Економічні інтереси " . Зб. " Питання політичної економії " . Вип.139 , Київ , МВССО УРСР , КДУ ім.Т.Г.Шевченко , 1978 . С.29-34..
8. Досвід стимулювання якості вантажно - розвантажувальних робіт . Вип . 145 . Одеса : ЦНТІ , 1979 . 4 с.
9. Бригадні методи стимулювання праці. Економіка Радянської України . 1979 . № 7 . С. 49 - 57 .
10. Форми і системи оплати праці на вантажно - розвантажувальних роботах в морських портах . Зб. " Госпрозрахунок , фінанси і кредит " . Вип.21 . Київ - Одеса : Вища школа , 1979 . С. 65 - 72 .
11. Деякі питання підвищення стимулюючої ролі річного винагородження робітників морських портів . Зб . " Економіка і експлуатація морського транспорту " . Вип.15. М. : ЦРІА Морфлот, 1979 . С.14-16 .
12. Стимулювання перегляду норм праці за ініціативою робітників . Зб. " Економіка і експлуатація морського транспорту " . Вип . 16 . М. : ЦРІА Морфлот , 1980 . С . 65-67 .
13. Стимулювання росту продуктивності праці на вантажно - розвантажувальних роботах в портах . Зб. " Проблеми економіки моря " . Київ : 1980. С. 122-125 .
14. Стимулювання перегляду норм за ініціативою робочих . Одеса , ЦНТІ , 1980 , 4 с.
15. Організація і удосконалення стимулювання перегляду норм за ініціативою робочих . Тези доповіді на наук. - практ. конф. і коорд. нараді , Одеса , 1982 . С. 63 - 66 .

16. Титульна рецензія на рукопис монографії Завіновської Г.Т. "Організація заробітної плати в промисловості". Київ, Вища школа, 1985, 10 с. (на правах рукопису).
17. Удосконалення матеріального стимулювання в умовах бригадного господарського розрахунку. Зб. "Соціально-економічний механізм стимулювання праці". Томськ: Вид-во Томського ун-та. 1987. С. 206-212.
18. Організація преміювання робочих - відрядників за основні результати господарської діяльності в нових умовах оплати праці. Зб. "Госпрозрахунок, фінанси і кредит". Вип. 31. Київ - Одеса: Вища школа, 1989. С. 83-90.
19. Удосконалення преміювання допоміжних робочих морських портів за підсумки поточних результатів роботи. Зб. "Госпрозрахунок, фінанси і кредит". Вип. 29, Київ - Одеса, Вища школа, 1987. С. 29-34.
20. Напрямки удосконалення оплати праці в умовах поглиблення госпрозрахункових відносин. Тези доповіді на міжресп. наук.-метод. семінарі, Калінінград, 1988. С. 160.
21. Збалансувати соціальну і стимулюючу функції оплати праці. Соціалістична праця, 1990, № 2. С. 96-100.
22. Управління і організація заробітної плати в умовах розвитку ринкових відносин. Тези доповіді до зонального семінару. Пенза, НДІ праці, 1990. С. 16-18.
23. Ціни підвищені. Хто в виграшу? Одеський вісник, 1991, 29 березня, 2 с.
24. Що рік майбутній нам готує? Одеський вісник, 1991, 31 грудня, 4 с.
25. Перспективи наших гаманців. Одеський вісник, 1991, 7 грудня, 4 с.
26. Приватизація: основи проведення. Ділова Одеса; 1992, 13 березня, 20 березня. 8 с.



162829

№ 28.055
Ав 28.055

[33.08.1993.Заказ 1871.Тираж 100]

Отдел оперативной полиграфии .
270001, г.Одесса ,ул.Ленина , 28