

УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК
ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ

На правах рукопису

ПОЛІЩУК Микола Петрович

**МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ**

Спеціальність 08.00.05 — Економіка, планування
і організація управління народним господарством
та його галузями (сільське господарство)

А в т о р е ф е р а т

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

118 20.759

Робота виконана в Інституті аграрної економіки Української академії аграрних наук.

Науковий консультант — доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки України НИЖНИЙ Микола Іванович.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор БОГИНЯ Дем'ян Петрович;
доктор економічних наук ХОДАКІВСЬКИЙ Євген Іванович.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор, академік Української академії аграрних наук, заслужений діяч науки і техніки України ЮРЧИШИН Володимир Васильович.

Провідна організація — Київський економічний університет.

Захист відбудеться «26. жовтня» 1993 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої Ради Д.020.06.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук при Інституті аграрної економіки УААН за адресою: 252127, Київ, вул. Героїв Оборони, 10.

З дисертацією і опублікованими працями пошуковця можна ознайомитись в бібліотеці інституту.

Автореферат розісланий «25. вересня» 1993 р.

В. о. Вченого секретаря
спеціалізованої Ради,
доктор економічних наук,
професор

В. І. Котелянець
В. І. КОТЕЛЯНЕЦЬ

ЛНБ України ім. В. Стефаника



00802402 (G)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Створення незалежної демократичної держави України постійно потребує формування власної економічної політики. Основними умовами побудови цієї політики повинні бути принципи демократії, свободи підприємництва і відкритості для інтеграції у світове економічне співтовариство. Її завданням повинне бути не тільки збільшення виробництва продукції, а також зміна структури і принципів розподілу продукції, яка випускається, з метою підвищення сучасного і майбутнього добробуту суспільства в цілому.

Одним з важливих складових економічної політики України є питання соціального захисту населення, забезпечення всім трудящим держави належних умов для розвитку своїх можливостей та здібностей, отворення реальних гарантій пенсіонерам та малозабезпеченим сім'ям. Це вимагає докорінно змінити підходи до питань матеріального стимулювання, організації заробітної плати в усіх галузях народного господарства країни.

Як відомо, в колишньому СРСР протягом більш ніж сорока років як в промисловості, так і в сільському господарстві та інших галузях існувала централізована система регулювання всіх питань оплати праці. В централізованому порядку спільними постановами центральних партійних, урядових та профспілкових органів для працівників всієї країни в обов'язковому порядку визначались і регулювались всі умови та показники оплати праці: розміри тарифних ставок і посадових окладів робітників, службовців, спеціалістів та керівних працівників; умови, періодичність і максимальні розміри виплат премій за посадовими та професійно-кваліфікаційними групами працівників; умови, види та розміри встановлення надбавок, доплат та інших виплат; максимальні розміри заробітної плати; порядок утворення і використання фонду заробітної плати тощо. Хоча така регламентація формально не поширювалась на колгоспи, фактично жорстке регулювання питань оплати праці у них здійснювалось в такому ж обсязі, як і в державному секторі економіки.

Така практика регулювання питань оплати праці негативно позначалась на виробничій діяльності підприємств, породжувала зрівняльні підходи до розподілу, байдуже ставлення працівників

История: Коммунистическая партия Советского Союза

История Коммунистической партии Советского Союза

Вопросы истории Коммунистической партии Советского Союза являются предметом настоящего исследования. В нем рассматриваются основные этапы развития партии, ее роль в строительстве социалистического общества в СССР. Особое внимание уделяется деятельности партии в период Великой Отечественной войны и послевоенного восстановления страны. Также анализируются политические и экономические реформы, проведенные партией в послевоенный период. В заключение делается вывод о значении Коммунистической партии для истории Советского Союза.

Вопросы истории Коммунистической партии Советского Союза являются предметом настоящего исследования. В нем рассматриваются основные этапы развития партии, ее роль в строительстве социалистического общества в СССР. Особое внимание уделяется деятельности партии в период Великой Отечественной войны и послевоенного восстановления страны. Также анализируются политические и экономические реформы, проведенные партией в послевоенный период. В заключение делается вывод о значении Коммунистической партии для истории Советского Союза.

до результатів своєї праці.

Перехід до ринкових відносин об'єктивно вимагає перебудови економічної системи із змінюваних принципів організації оплати праці. Вона повинна базуватись на чіткій системі взаємопов'язаних чинників, головним з яких повинна бути система найму робочої сили, значення заробітної плати і її дія в ринкових умовах, оклад мінімальної заробітної плати, її природа і порядок регулювання з врахуванням дії всіх елементів тарифної системи; взаємозв'язок і взаємозалежність між роботодавцями і робочою силою.

Разом із змінюваним місцем розподільних відносин в процесі розвитку нових форм господарювання відбувається зміна їх ролі в системі господарського розрахунку підприємств. В даний час потребують вивчення і обґрунтування процеси формування фонду заробітної плати, розподілу прибутку, його ролі і значення в доходах працівників.

В цих умовах актуальність розробки теоретичних і методичних основ стимулювання праці трудівників сільського господарства неzmірно зростає. Вивчення і наукове вирішення цих питань має важливе народногосподарське значення при створенні ефективного механізму господарювання. Від дієвості системи матеріального стимулювання в значній мірі залежить реалізація інтересів суспільства в цілому, успішне здійснення планів соціально-економічного розвитку народногосподарського комплексу країни.

Стан вивчення проблеми. В публікаціях вчених-економістів України, інших країн, які входили в СРСР, висвітлювались теоретичні і методичні аспекти вдосконалення матеріального стимулювання праці в галузях народного господарства країни, в тому числі праці колгоспників і робітників радгоспів. Серед них можна відмітити дослідження Андрієнка В.Ф., Богині Д.П., Бондар І.К., Вугуцького О.А., Вдовиченка М.Х., Вітковського М.П., Ліневича А.В., Малика М.Й., Нижнього М.І., Саблука П.Т., Смилової А.І., Степаненка І.Х., Шичака О.М., Шепетько Л.О., Хомаківського Е.І., Пляя А.М., Юрчишина В.В.

Однак, в роботах перерахованих та інших авторів досліджувались, як правило, питання матеріального стимулювання в умовах дії адміністративно-командної системи, жорсткого державного регулювання всіх питань оплати праці. В нинішніх умовах

виникла потреба в дослідженні теоретичних, методичних і практичних питань матеріального стимулювання праці в народному господарстві в цілому і аграрної праці зокрема, в умовах становлення ринку. Все це визначило вибір теми, формування мети і конкретних завдань дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка теоретичних і методичних положень, а також практичних пропозицій дієвості матеріальних стимулів праці в сільськогосподарському виробництві, направлених на вирішення поточних і перспективних проблем розвитку галузі, максимальне використання створеного виробничого потенціалу і впровадження досягнень науково-технічного прогресу на основі повного врахування особистих і колективних інтересів працівників в організації виробництва при різних формах власності. Для досягнення цієї мети в роботі поставлені для вирішення такі завдання:

- визначення критеріїв найму і ціни робочої сили;
- обґрунтування суті заробітної плати і механізму її дії в ринкових умовах;
- обґрунтування методичних положень оплати праці від загального доходу працівників виробничих підрозділів колективних сільськогосподарських підприємств;
- розробка методики і визначення критеріїв оцінки праці керівників і спеціалістів колгоспів, радгоспів та інших сільськогосподарських підприємств;
- розробка пропозицій і принципів участі працівників у розподілі доходів;
- обґрунтування методичних підходів до формування фонду оплати праці в сільськогосподарських підприємствах і його регулювання;
- розробка пропозицій по обґрунтуванню матеріальних інтересів фермерів і оплати праці найманих працівників фермерських господарств.

Об'єкти і методи дослідження. Загальні закономірності і тенденції матеріального стимулювання праці трудівників сільського господарства вивчалися на матеріалах колгоспів, радгоспів та селянських /фермерських/ господарств України. Джерелом інформації були річні звіти, виробничо-фінансові плани та положення по оплаті праці вказаних підприємств, госпрозрахункові завдання виробничих

підрозділів, матеріали анкетних обстежень, статистичні дані. Широко використані публікації статистичних і наукових установ, праці вітчизняних і зарубіжних вчених та спеціалістів.

Вирішення поставлених завдань здійснювалось на основі використання масових даних і застосування різних методів дослідження: економіко-статистичного, монографічного експериментального, розрахунково-конструктивного, абстрактно-логічного. При обробці окремих статистичних матеріалів використовувались математичні методи.

Наукова новизна дослідження. Суттєвими результатами дисертаційної роботи, які характеризують наукову новизну і виносяться на захист, є:

- розвиток теоретичних і методичних положень про матеріальні інтереси в ринкових умовах;
- обґрунтовані нові підходи до організації оплати праці в умовах ринку;
- розроблені і обґрунтовані системи оплати праці, які найповніше пов'язують матеріальні інтереси працівників з кінцевими результатами їх праці, ефективністю виробництва;
- визначені критерії оцінки праці керівників і спеціалістів колективних сільськогосподарських підприємств, їх вплив на зацікавленість в ефективному господарюванні;
- обґрунтовані принципи формування фонду заробітної плати, найбільш тісно пов'язані з ефективністю господарювання і позбавлені обмежувальних /штрафних/ функцій;
- розроблені підходи до участі працівників у розподілі доходів з врахуванням мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників.

Одержані дисертантом результати наукових досліджень дозволяють повніше врахувати матеріальні інтереси працівників при вирішенні завдань по збільшенню виробництва сільськогосподарської продукції, поліпшенню її якості і підвищенню ефективності виробництва.

Практичне значення і апробація наукових досліджень. В дисертації розроблені теоретичні і методичні питання підвищення дієвості матеріального стимулювання аграрної праці в ринкових умовах. Практичні висновки і пропозиції, які впливають із змісту

дисертації, знайшли відображення в рекомендаціях і документах, прийнятих рядом міжнародних, всесоюзних і республіканських науково-практичних конференцій: в Києві /Вересень 1966 р., квітень і 1970 р., травень 1972 р., червень 1985 р., червень 1988 р., травень 1989 р., жовтень 1991 р./, Москві /січень 1972 р., червень 1975 р., березень 1978 р., квітень 1979 р., січень 1982 р., квітень 1983 р., березень 1984 р., квітень 1987 р./, Полтаві /жовтень 1979 р./ Орлі / червень 1983 р./, Пензі /листопад 1983 р./, Алма-Аті /квітень 1985 р./, Тернополі /квітень 1987 р./, Кишиневі /листопад 1987 р./, Ризі /листопад 1988 р./, Саратові /жовтень 1989 р./, багатьох регіональних та кудзових семінарах і конференціях.

Наукові розробки автора ввійшли в рекомендації, схвалені науково-технічною радою Міністерства сільського господарства і продовольства України. Результати досліджуваної проблеми апробовані в сільськогосподарських підприємствах і одержали позитивну оцінку. По темі дослідження опубліковано більше 100 наукових праць загальним обсягом 92,15 авторських друкованих аркушів.

Дисертаційна робота викладена на 310 сторінках машинопису, має 25 таблиць, 6 рисунків, додатки.

Основні наукові ідеї, положення і висновки дисертації

Вивчення питань розподілу знаходить детальне висвітлення з часів А.Сміта і Д.Рікардо, зокрема в їхній теорії трудової вартості. Економісти пізнішої пори висунули декілька теорій, які можна звести до трьох основних варіантів теорії вартості: 1/ теорії попиту-пропозиції, на основі якої ціна визначається їх співвідношенням; 2/ теорії корисності, де ціна залежить від корисності товару; 3/ теорії виграт виробництва, відповідно якій ціна визначається витратами виробництва.

З цих теорій найбільш обґрунтована і знайшла практичне втілення в житті теорія попиту-пропозиції. Згідно цієї теорії ціни будь-яких товарів, в тому числі і такого специфічного товару як робоча сила, це ціни рівноваги, які встановлюються в точці перетину двох кривих: ціни попиту і ціни пропозиції. З підвищенням ціни знижується розмір попиту і відповідно зростає розмір

пропозиції і, навпаки, зниження ціни пропозиції збільшує розмір попиту. Ці функціональні зв'язки на прикладі попиту на робочу силу і її пропозиції можуть бути виражені графічно у вигляді кривих попиту і пропозиції /рис. 1/.

Як видно з рисунку, криві пропозиції і попиту накладені на одну і ту ж діаграму і перетинаються лише в одній точці. Вона представляє ціну, яка врівноважує попит і пропозицію. При високій ціні робочої сили виникає надлишок пропозиції над попитом, що показано пунктирною лінією. Стрілки направлені вниз і вказують напрямом, в якому ціни рухаються в результаті конкуренції продавців. При ціні нижче точки рівноваги пунктирна лінія вказує на те, що попит перевищив пропозицію і буде знову зростати ціну вверх.

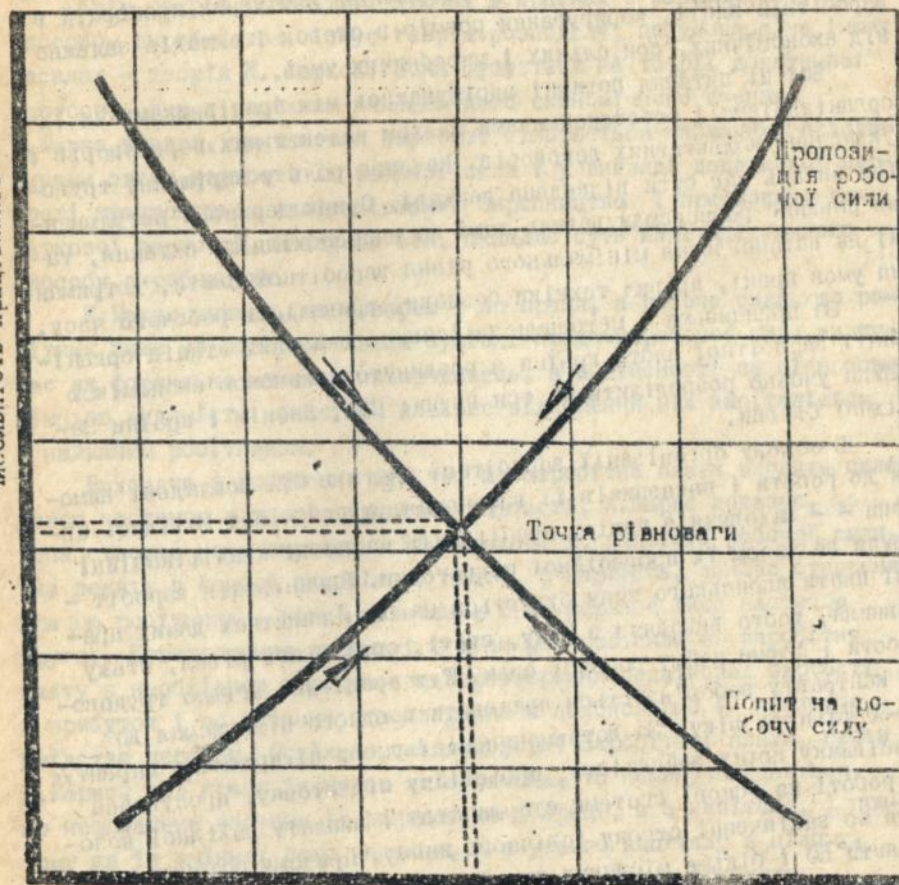
Незважаючи на ідентичність цін на товари, послуги і робочу силу, між ними існує і певна різниця. Якщо кожний вид товару має певні фіксовані параметри, то працівники як робоча сила можуть відрізнятися між собою за безліччю ознак. Навіть в рамках однієї категорії працівників відрізняються професійною підготовкою, досвідом, здібностями, енергією тощо. Робоча сила – зовсім не однорідна продукція. Вона є особливим товаром. Якщо її володар не задоволений запропонованою ціною, у нього немає можливості відмовитись від її продажу. Він вимушений все одно шукати покупця на свою робочу силу.

На умови продажу робочої сили впливає також згуртованість працівників, сила і авторитет їхніх професійних спілок і потреб підприємств у працівниках даних спеціальностей. Таким чином, рівень заробітної плати /ціна робочої сили/ і рівень зайнятості /кількість робочої сили/ визначаються поряд з іншими побічними факторами в основному попитом на робочу силу і її пропозицією. Причому умовою загального зростання рівня заробітної плати залишається зростання продуктивності праці.

В організації заробітної плати існує три основних етапи: створення, функціонування і регулювання. На першому етапі розробляються тарифні умови, якими передбачено встановити розмір ставки першого розряду чи посадового окладу, визначити число розрядів /посадових категорій/, міжрозрядних коефіцієнтів, намітити діапазон розриву крайніх точок тарифної сітки чи схеми посадових окладів. Етап функціонування передбачає відповідну ув'язку

І. Модель формування ціни робочої сили

Чисельність працівників



Заробітна плата

тарифної і надтарифної частин заробітної плати, внутрігалузеву, міжгалузеву і територіальну диференціацію ставок і окладів, конструювання структури, форм і систем заробітної плати. Метою етапу регулювання тарифних умов є дотримання намічених пропорцій в заробітній платі, коригування розмірів ставок і окладів залежно від економічних, соціальних і виробничих умов.

Бі ці питання повинні вирішуватись між працівниками чи їх організаціями і роботодавцями шляхом колективних переговорів і укладання колективних договорів. Важлива роль у вирішенні трудових питань має бути підведена державі. Однак державне регулювання повинне розповсюджуватись лише на найнеобхідніші питання, такі як встановлення мінімального рівня заробітної плати, дотримання умов праці, правил техніки безпеки, тривалість робочого часу.

За принципами і методами здійснення вказаних етапів організації заробітної плати країни з розвинутою ринковою економікою можна умовно розподілити на три групи: США, Японія і країни Західної Європи.

Б основу організації заробітної плати в США покладені вимоги до роботи і показників її виконання, а в країнах Західної Європи — виходячи з поділу працівників на певні кваліфікаційні групи за часом їх професійної підготовки. Організація заробітної плати японського типу будується на базі анкетних даних працівника, тобто виходячи з віку, статі, освітнього рівня, стажу роботи і форми найму робочої сили. Тут працівник згідно трудового контракту зобов'язується працювати в одного підприємства до 55-60-річного віку. За дотримання цієї умови підприємство гарантує працівнику потну зайнятість, професійну підготовку, просування по роботі на основі системи старшинства і виплату вихідної допомоги по закінченні строку довічного найму. Причому остання може досягати 50 і більше місячних заробітків.

Хоча всі ці типи організації заробітної плати мають певні відмінності, вони поступово взаємопроникають один в одного /особливо для парних/, використовуючи з них все те краще, що дозволяє ефективно впливати на розвиток виробництва. Це підтверджує і досвід нашої країни, де поєднуються перші два типи організації заробітної плати.

Що стосується японського типу з його принципом вихідної допо-

моги, то він потребує ретельного вивчення з метою можливості запровадження в колективних сільськогосподарських підприємствах України.

Крім теорії розподілу, діючих в країнах з капіталістичним способом виробництва, існує теорія розподілу, побудована на інших засадах – теорія К. Маркса. Вона базується на теорії додаткової вартості, яка є вирішальним камнем його економічного вчення.

К. Маркс вважав, що частина вартості створюється найманими працівниками зверх вартості їх робочої сили і у вигляді додаткової вартості присвоюється капіталістами. Виробництво і присвоєння додаткової вартості, вказував він, складає суть капіталістичного способу виробництва.

К. Маркс вважав, що товаром є не праця, а робоча сила, що робітник лише на поверхні явища купівлі-продажу робочої сили виступає як формально незалежний продавець, а в дійсності за цією зовнішньою видимістю ховається класове відношення між капіталістом і найманим робітником.

Виходячи з положення про те, що заробітна плата входить складовою частиною в теорію трудової вартості, К. Маркс показує, що вона створює нову вартість. Він вважав, що вартість робочої сили, яка лежить в основі заробітної плати, і вартість, заново створена працею робітника – різні величини, і що перша є лише частиною другої. Перетворення вартості і ціни робочої сили в заробітну плату є необхідною передумовою перетворення додаткової вартості в прибуток і що останнє перетворення є закономірне і неминуче слідство першого. Оскільки завдяки формі заробітної плати, писав К. Маркс, вся праця виступає як оплачена, то неминуче здається, що неоплачена частина її виникає не з праці, а з капіталу, і при тому не із змінної його частини, а з усього капіталу в цілому. Внаслідок цього додаткова вартість набуває форми прибутку.

Підсумовуючи основні висновки К. Маркса про природу додаткової вартості, можна констатувати, що:

а/ у відповідності з його тезисів робітники одержують не всю вартість виробленого ними продукту, а значно менше;

б/ надлишок виробленого продукту становить додаткову вартість;

в/ додаткова вартість присвоюється капіталістами. Усунення цього становища К. Маркс вбачав у зміні суспільного ладу, тобто знищенні капіталізму.

Практика постсоціалістичних країн показала, що і в радянському суспільстві працівники не отримують за свою працю повністю вартість своєї робочої сили, а значно менше. Причому необхідно мати на увазі, що в країнах з розвинутою ринковою економікою частка заробітної плати у валовому національному продукті значно вища, ніж була в соціалістичних країнах. Зокрема, в 1989р заробітна плата у валовому національному продукті в Австрії становила 52%, Бельгії, Данії. Франції, ФРН - 53, Японії - 58, Швеції - 60, США - 62% при 36% у бувшому СРСР, куди входила Україна. Правда, суди необхідно внести певні корективи на безплатні послуги, як то освіта, охорона здоров'я, а також низька оплата комунальних послуг тощо, якими користувались всі категорії трудящих соціалістичного суспільства.

Отже, в кожному суспільстві для його нормального розвитку повинна створюватись додаткова вартість. Форми її розподілу можуть бути різні. Частина додаткової вартості у вигляді податків повинна направлятись державі, частина її як плата за капітал осяде в кишенях власників засобів виробництва, а частина може розподілятись на частку вкладеної праці кожним трудівником.

В дисертації обґрунтована залежність рівня заробітної плати працівників від ряду соціально-економічних процесів, які відображають умови споживання робочої сили. На величину заробітної плати впливають як об'єктивні /складність і умови праці, кваліфікація тощо/, так і суб'єктивні /дискримінація працівників за віком, статтю, кольором шкіри, національністю/ фактори.

Як було зазначено вище, рівень заробітної плати залежить прямо пропорціонально від попиту і обернено пропорціонально від пропозиції. Причому, чим більша пропозиція робочої сили на ринку праці, тим буде вищий рівень безробіття в країні. Отже, рівень безробіття автоматично стає регулятором рівня заробітної плати.

Рівень заробітної плати і його зміни прямо залежать від стану економіки країни. Зростання валового національного продукту сприяє підвищенню заробітної плати. Закономірний тут і зворотній зв'язок: економічне зростання держави протягом тривалого періоду неможливе без підвищення як рівня так і маси заробітної плати. В цьому проявляється вирішальна роль заробітної плати в розширенні внутрішнього ринку споживання.

З входженням України до ринкових умов господарювання не передбачається ніяких дискримінаційних обмежень на ринку робочої си-

ли. Однак, практично вони виникають спонтанно. Це стосується в першу чергу таких груп працівників як молодь, люди літнього віку, жінки, особливо з малими дітьми, яким значно важче влаштуватись на роботу порівняно з іншими категоріями працівників.

Для правильної організації оплати праці в сільськогосподарському виробництві недостатня тільки якісна оцінка праці, яка здійснюється шляхом встановлення норми часу і норми обслуговування. Щоб правильно оцінити різні види конкретної праці і визначити рівень їх оплати, необхідна тарифна система. Вона представляє собою сукупність нормативних матеріалів /тарифної сітки чи шкали посадових окладів; тарифних ставок чи посадових окладів; тарифно-кваліфікаційного довідника/, які визначають рівень заробітної плати різних груп працівників у всіх галузях народного господарства, ступінь її диференціації залежно від якості, характеру і умов праці.

Для якісної оцінки праці використовується два методи: сумарний і аналітичний. Вони мають принципові відмінності в оцінці праці і залежно від своїх якісних характеристик – ареал поширення.

В дисертації показано, що сумарний метод, спираючись на емпіричну оцінку, робіт групою експертів, не містить в собі достатньо твердих об'єктивних критеріїв складності робіт і не дає можливості кількісного вираження співвідношення робіт за складністю. Разом з тим, характеризуючись простотою і доступністю, він знаходить досить широке застосування в багатьох країнах.

В практиці тарифікації сільськогосподарських робіт і працівників у бувшому СРСР використовувався не сумарний, а аналітичний метод оцінки. При ньому роботи порівнюються між собою не в цілому, а за своїми складовими частинами /за факторами і ступенями факторів/. Кожний фактор, необхідний для оцінки, виражається або в грошовому виразі або певній кількості балів. Класифікація факторів, які використовуються в Україні при тарифікації сільськогосподарських робіт і працівників, відповідає вимогам міжнародної Конференції Праці, які зводяться в уніфікації маси факторів до трьох основних груп: професійне уміння, напруженість і умови праці.

Діючи в народному господарстві України /промисловості, сільському господарстві, будівництві тощо/ тарифні сітки не визна-

вдосконали між собою, тому часто рівень тарифних ставок робіт однакової складності і посадових окладів працівників аналогічної спеціальності не завжди співпадає. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою показує, що усуненню такого різноманітності в рівнях заробітної плати сприяє запровадження укрупнених, а найчастіше єдиних для всіх галузей виробництва тарифних сіток. Цьому сприятиме і запровадження в Україні в 1993 році для працівників бюджетних установ і організацій єдина 29-ти розрядна тарифна сітка. Вона слугуватиме для об'єднання працівників і підприємств орієнтиром для визначення рівня оплати праці різних категорій працівників при веденні колективних переговорів і укладенні колективних договорів.

Із зростанням технічної озброєності господарств виробництво сільськогосподарської продукції вимагає все більше знань, вміння, певної кваліфікації працівників. Враховуючи це, нами були підготовлені пропозиції по присвоєнню механізаторам і тваринникам тарифних розрядів. В дисертації детально висвітлені умови, необхідні для присвоєння даних розрядів. Після експериментальної перевірки в окремих колгоспах Міністерством сільського господарства республіки вони були схвалені і знайшли широке запровадження у виробництві.

Автором на протязі багатьох років вивчалась проблема розвитку форм і систем оплати праці в сільському господарстві.

Як показав наш досвід і практика країн з розвинутою ринковою економікою системи оплати праці використовуються не ізольовано, а є частиною комплексу заходів /економічних, організаційно-технічних, психологічних тощо/, направлених на покращення управління виробництвом і підвищення його ефективності. Це свідчить про те, що питання про застосування тієї чи іншої форми і системи заробітної плати повинне вирішуватись, як правило, з врахуванням характеру роботи підприємства, специфіки виробничого процесу, ступеня кваліфікації працівників і характеру їх участі у виробничому процесі тощо.

Уважний аналіз еволюційного розвитку систем оплати праці показав, що їх вдосконалення відбувалося в напрямку від простих до більш складних, направлених на уз'язку матеріальних інтересів працівників з багатьма факторами виробництва. Разом з тим всі багатофакторні системи заробітної плати є логічним продовженням і дальшим розвитком відрядної форми.

Введена в 1961 році в радгоспах, а пізніше і в колгоспах акордно-преміальна система оплати праці порівняно з іншими системами посилила зв'язок заробітку працівників з кінцевими результатами їх праці. Це в певній мірі підвищило заінтересованість трудівників у збільшенні виробництва продукції. Оплата за продукцію з преміюванням за економію прямих витрат дозволила чітко розмежувати розмір одержаної винагороди за конкретний результат праці: за вироблену продукцію певної якості з однієї сторони і за економію виробничих ресурсів — з іншої. Однак, дієвість другого елемента даної системи оплати праці, а саме преміювання за економію прямих витрат, явно недостатня в даний час. Достатньо сказати, що в останні роки в колгоспах України виплачено премії за економію прямих витрат всього лише 1,0-1,5 коп. на карбованець основної оплати.

Будь-яка багатофакторна система заробітної плати через обмеження кількості враховуваних нею факторів не може бути тісно пов'язана з ефективністю виробничого процесу. Це може бути досягнуто при умові врахування і використання всіх факторів виробництва.

В умовах переходу до ринкових відносин, поглибленні принципів господарського розрахунку ефективними можуть бути такі системи оплати праці, при яких заробітки працівників будуть поставлені в залежність не від окремих факторів, а від одного синтетичного нормативу, який в змоззі забезпечити найкраще використання всіх тих факторів, що впливають на економічну ефективність виробництва. Таким вимогам відповідає показник заново створеного продукту — валовий дохід.

При використанні валового доходу для оплати праці встановлюється тісна залежність заробітку трудівників від кількості та якості виробленої продукції, з одного боку, а також від обсягу витрат — з другого. На цій основі створюється матеріальна заінтересованість працівників / а з нею і матеріальна відповідальність, бо при недоборі продукції, перевитраті коштів зменшується валовий дохід і, як наслідок, фонд оплати праці / в нарощуванні виробництва та раціональному використанні коштів.

Автор не поділяє точку зору тих економістів /А.С.Бородкін, В.Г.Писарцов/, які вважають, що валовий дохід доцільно визначати шляхом підсумовування прибутку від реалізації продукції, робіт і послуг з врахуванням фінансових результатів від інших опера-

цій і заробітної плати, віднесеної на витрати виробництва. Якщо виходити з цього твердження, то чим вища буде собівартість продукції і перш за все за рахунок зростання фонду оплати праці, тим більший буде і валовий дохід. Насправді це не так. Валовий дохід не може зростати як за рахунок збільшення розміру заробітної плати, так і собівартості продукції в цілому. В цьому випадку просто різко зменшиться прибуток при незмінному валовому доході. Тому утвердження таких поглядів на визначення валового доходу може негативно позначитись на результатах господарської діяльності підприємств і їх виробничих підрозділів, оскільки в цьому випадку в значній мірі знизиться стимулююча роль заробітної плати, послабиться її зв'язок із зростанням доходу.

Близьким до оплати праці від валового доходу є варіант оплати за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами з врахуванням принципу купівлі-продажу продукції і матеріальних ресурсів. І хоча вона так же, як і від валового доходу, направлена на раціональне і ефективне використання виробничих ресурсів, між ними є суттєва відмінність (див. рис.2/).

Дані рисунка свідчать, що при однакових виробничих показниках і витрачанні ресурсів на виробництво продукції результати господарської діяльності і її ефективність залежно від систем оплати різні. При оплаті праці від валового доходу раціональне витрачання виробничих ресурсів дозволяє знижувати собівартість виробленої продукції, підвищувати заробітки працівників і збільшувати чистий дохід. При використанні для цієї мети внутрішньогосподарських розрахункових цін вся економія прямих витрат направляється на збільшення фонду оплати праці колективу.

Застосування оплати праці за розрахунковими цінами дозволяє оптимізувати витрачання виробничих ресурсів. Оскільки при цій системі вся економія виробничих витрат залишається в розпорядженні первинних колективів, їх працівники направляють всі зусилля для їх бережливого, раціонального витрачання. За декілька років її застосування в господарствах та виробничих підрозділах наводиться певний порядок, в багатьох випадках близький до оптимального. В таких господарствах створюються добрі умови для переходу на оплату праці від валового доходу.

В дисертації розглянуті питання оплати праці керівників і спеціалістів колективних сільськогосподарських підприємств, цієї категорії працівників дуже різноманітна і вельми

2. Відмінності в дії оплати праці від валового доходу і за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами.

Виробничі показники	Системи оплати	
	від валового доходу	за розрахунковими цінами

Виконання норми ви-

робництва, %

Витрачання вироб-

ничих ресурсів

на одиницю про-

дукції, %

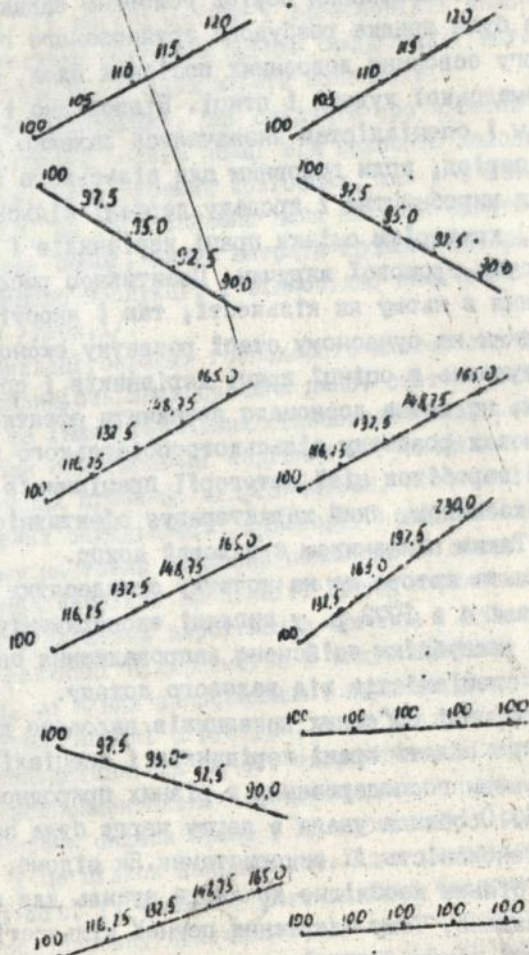
Валовий дохід, %

Оплата праці, %

Собівартість

продукції, %

Чистий дохід, %



специфічна за своїм характером. В основі її лежать професійні якості працівника. Вони при будь-якому способі виробництва є основоположними в творчій діяльності працівників, критерієм ефективності і матеріальної заінтересованості

На всіх етапах розвитку сільськогосподарського виробництва критерієм оцінки праці даної категорії працівників були показники, які найбільш повно відповідали вимогам даного періоду, а система оплати праці і її рівень – рівню розвитку продуктивних сил. Так, в післявоєнний період головним завданням колгоспів і радгоспів була швидка розбудова зруйнованого господарства і в першу чергу освоєння довоєнних посівних площ, відтворення поголів'я громадської худоби і птиці. Відповідно і посадові оклади керівникам і спеціалістам визначались залежно від виконання цих вимог. В період, коли головним для сільського господарства було збільшення виробництва і продажу державі сільськогосподарської продукції, критерієм оцінки праці керівників і спеціалістів став показник суми грошової виручки. Позитивною рисою цього показника є врахування в ньому як кількості, так і якості виробленої продукції. Однак на сучасному етапі розвитку економіки нашої країни, користуючись в оцінці праці керівників і спеціалістів цим показником, не можна досконало визначити ефективність їх роботи. В нових умовах розвитку сільськогосподарського виробництва необхідно, щоб заробіток цієї категорії працівників тісно пов'язувався з показником, який характеризує ефективність вкладеної ними праці. Таким показником є валовий дохід.

За участю автора ще на початку семидесятих років в окремих господарствах, а з 1973 р. у вигляді експерименту в колгоспах 22 районів республіки здійснено запровадження оплати праці керівників і спеціалістів від валового доходу.

При розробці об'ємних показників валового доходу для визначення груп по оплаті праці керівників і спеціалістів колгоспів враховані умови господарювання в різних природно-економічних зонах України. Особлива увага в першу чергу була звернута на якість землі і інтенсивність її використання. Як відомо, чим нижча якість землі, тим більше необхідно докласти зусиль для виконання поставлених завдань, Тому Одержання певної кількості продукції з гектара землі гіршої якості може характеризувати роботу колекти-

ву як відмінну і отримання такої ж кількості продукції з гектара землі доброї якості - як погану. Для співставності в оцінці праці керівників і спеціалістів вперше при оплаті цієї категорії працівників об'ємні показники обсягу валового доходу запропоновано визначати з врахуванням інтенсивності використання землі. Для цього земля переводиться в однорідну за якістю, а валовий дохід, одержаний від вільськогосподарського виробництва, при віднесенні колгоспів до груп по оплаті праці керівників і спеціалістів коригується по коефіцієнтах інтенсивності використання землі. Таким чином земля, її якісна оцінка і ефективність використання становляться важливим фактором оцінки праці такої категорії працівників, як керівники і спеціалісти колгоспів.

В дисертації наведені матеріали, які свідчать про ефективність застосування в колгоспах оплати праці від валового доходу керівників і спеціалістів. Як в окремих колгоспах, так і в господарствах цілих регіонів, де запроваджена дана система оплати праці, вища продуктивність праці, нижчі витрати грошово-матеріальних коштів на виробництво продукції і відповідно вища ефективність господарювання /табл.1/.

В дисертації на прикладі окремих господарств шляхом експерименту обгрунтована можливість застосування даної системи оплати праці і в радгоспах та інших державних сільськогосподарських підприємствах. Хоча умови оплати праці керівників і спеціалістів в колгоспах і радгоспах нічим не відрізняються, в останніх при встановленні посадових окладів цієї категорії працівників орієнтуються в основному на такий об'ємний показник як обсяг реалізованої сільськогосподарської продукції. Цьому сприяють і погляди, які побутують у багатьох директивних органах і які не поділяє дисертант, що державні підприємства є вищі виробничі організації і тому все, що в них запроваджено, повинно розповсюджуватись на інші організаційні структури, а не навпаки. В дисертації показана безпідставність такого твердження. Більше того, обгрунтована і експериментально перевірена можливість запровадження даної системи оплати праці і на працівників районної ланки управління. І це цілком закономірно. Адже результати праці районних управлінь, їх рішень і рекомендацій безпосередньо впливають на господарську діяльність сільськогосподарських підприємств району. Тому правомірно, щоб праця їх оцінюва-

**І. Економічна ефективність виробництва в колгоспах з різними формами
оплати праці колгоспників**

Показники	Від валового доходу			Від реалізованої продукції та інших систем оплати праці					
	Полтавська область			Харківська область			Сумська область		
	1981- 1985 рр.	1986- 1990 рр.	1986- 1990 рр. в % до 1981- 1985 рр.	1981- 1985 рр.	1986- 1990 рр.	1986- 1990 рр. в % до 1981- 1985 рр.	1981- 1985 рр.	1986- 1990 рр.	1986- 1990 рр. в % до 1981- 1985 рр.
Одержано в розра- хунку на 100 га однорідної землі, тис. крб.:									
валової продукції	129,3	138,1	106,6	119,7	126,6	105,7	129,0	135,0	104,6
валового доходу	83,7	99,2	118,5	61,7	65,3	105,8	68,6	71,6	104,6
чистого доходу	21,5	29,6	137,7	15,6	19,6	125,4	10,9	13,0	119,7
Одержано в розра- хунку на 1 люд.- год., крб.:									
валової продукції	3,7	4,02	108,4	3,21	3,42	106,4	3,28	3,47	105,8
валового доходу	1,77	2,06	115,6	1,55	1,7	109,8	1,46	1,58	108,4
чистого доходу	0,76	0,93	121,7	0,52	0,62	119,4	0,41	0,48	117,5
Оплата 1 люд.-дня, крб.	6,52	7,23	110,9	6,34	6,81	107,4	5,80	6,49	111,9

лась за показниками, які характеризують ефективність господарювання.

Суспільно-політичні і економічні зміни, які відбулись останнім часом в нашій країні, різке підвищення цін на всі види промислової і сільськогосподарської продукції показали, що розроблені раніше об'ємні показники по визначенню груп по оплаті праці керівників і спеціалістів колгоспів і радгоспів потребують уточнення, а можливо навіть розробки заново. На це ж саме вказано і в постанові Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 г. "Про регулювання розмірів посадових складків і премій керівників державних підприємств, організацій і об'єднань".

При організації розробки об'ємних показників для встановлення груп по оплаті праці керівників і спеціалістів на 1993 рік ми виходили з того, що на даний час ними можуть бути: а/ показник обсягу реалізованої продукції в грошовому чи натуральному виразі; б/ показник обсягу валового доходу. В сучасних умовах найбільш оптимальним об'ємним показником, про що було сказано раніше, є показник обсягу валового доходу. Однак з технічної сторони його визначення і використання становить певні труднощі. Зокрема, для того, щоб встановити нормативи об'ємних показників валового доходу для визначення груп по оплаті праці керівників і спеціалістів на 1993 рік, показники фактично досягнутого рівня валового доходу в 1992 і ранішніх роках не підходять, тому що вони не відображають сучасного стану розвитку сільськогосподарського виробництва. Тому розробка даного показника вимагає стабілізації економіки та інших факторів виробництва.

Для радгоспів та інших державних сільськогосподарських підприємств нами було розроблено і запропоновано Міністерству сільськогосподарства і продовольства України три версії шкали об'ємних показників обсягу реалізації продукції /табл.2/.

2. Показники обсягу реалізованої продукції для визначення групи радгоспів для встановлення посадового окладу директора господарства /для радгоспів зони Полісся, гірських та передгірних районів Карпат/.

Групи по оплаті праці	Радгоспи, де сума реалізованої продукції в середньому за п'ять попередніх років становить:		
	млн.крб.в орієнтовних закупівельних цінах 1993 р.	тис.т умовних зернових одиниць	млн.крб.в порівнянних цінах 1983 р.
І	2	3	4
І	Понад 1528,4	Понад 27,1	Понад 5,7
ІІ	" 938,9 до 1528,4	" 17,8 до 27,1	" 3,75 до 5,7
ІІІ	" 698,7 " 938,9	" 11,4 " 17,8	" 2,4 " 3,75
ІV	" 393,0 " 698,7	" 7,1 " 11,4	" 1,5 " 2,4
V	" 283,8 " 393,0	" 4,0 " 7,1	" 1,05 " 1,5
VI	" 109,2 " 283,8	" 3,6 " 4,0	" 0,75 " 1,05

Показник обсягу реалізованої продукції в оцінці за орієнтовними закупівельними цінами 1993 року найбільш повно враховує як кількість так і якість виробленої і реалізованої продукції. Однак його використання утруднюється тим, що немає гарантії в стабільності цього показника. Самі закупівельні ціни 1993 року через те й називаються орієнтовними, оскільки на протязі року ще можуть суттєво змінюватись.

Другий варіант базується на обсязі реалізованої продукції в порівнянних цінах 1983 року. Цей показник носить постійний характер, оскільки зміни в ціновій політиці на його величину не впливають. Єдиним недоліком його є те, що в ньому не враховується якість реалізованої продукції.

Досить цікавим уявляється варіант визначення розміру посадових окладів на підставі показника обсягу реалізованої продукції у натуральному вигляді в умовних зернових одиницях. Натуральні показники продукції, реалізованої господарством, позбавлені кон'юнктурних та інфляційних впливів, носять постійний і стабільний характер і повністю залежать лише від результатів господарської діяльності колективу підприємства.

В дисертації на протязі тривалого періоду просліджується принцип формування фонду заробітної плати. Показано, що як в сільськогосподарських підприємствах, так і в господарствах інших галузей вони базуються на фондоутворюючих показниках, які не завжди залежать від ефективності господарювання. Це змушує директивні органи в його формуванні вводити різноманітні обмежувальні системи, що часто стає гальмом виробничого процесу. Тому фонд заробітної плати повинен формуватись не в залежності від досягнутого рівня за попередній період, як передбачено в даний час, а на нормативному рівні, в якому могли б бути враховані потреби виробництва з врахуванням наявних у ньому потужностей і виробничих ресурсів. Фондоутворюючим показником повинен стати показник, який найповніше відображає ефективність виробництва. Нам може бути валовий дохід.

Використання цього показника у формуванні фонду оплати праці забезпечує матеріальну зацікавленість трудових колективів в збільшенні виробництва і реалізації продукції, всебічній економії матеріальних ресурсів, усуненні непродуктивних витрат.

Для об'єктивного виміру темпів зростання оплати і продуктивності праці останнє потрібно вимірювати обсягом заново створеної вартості, тобто сумою валового доходу. Дисертант повністю підтримує тих економістів, які стверджують, що використання саме цього показника для виміру продуктивності праці дозволить об'єктивно оцінювати результати праці кожного працівника, підприємства в цілому. Завдяки цьому співвідношення між оплатою праці і її продуктивністю не залежатиме від окремих чинників, діятиме незалежно: на скільки зросте чи зменшиться продуктивність праці, на стільки ж зросте чи зменшиться оплата праці.

При формуванні фонду оплати праці відпаде потреба в додатковому контролі за його величиною за допомогою даного співвідношення. Стане потрібним і сам механізм штрафних санкцій з боку держави за регулюванням фонду заробітної плати.

В дисертації показано, що система матеріального заохочення працівників за ефективність господарювання з певної частини побуту не знайшла широкого застосування в сільськогосподарських

підприємствах. В багатьох господарствах, особливо в колгоспах, він взагалі не створювався. В цілому по Україні доля коштів з фонду матеріального заохочення в загальному заробітку колгоспників і робітників радгоспів займає незначну питому вагу. Про це яскраво свідчать дані таблиці 3.

Як видно з даних таблиці, частка коштів фонду матеріального заохочення лише в останні роки дещо збільшилась, хоча відчутного впливу на підвищення матеріальної заінтересованості працівників у покращенні ефективності господарювання не змогла справити. В певній мірі цьому сприяли адміністративні методи регламентації коштів на формування фонду матеріального заохочення. Починаючи з 1986 року передбачено радгоспам і рекомендовано колгоспам суму відрахувань від прибутку у цей фонд виділяти в розмірі не більше 17% загального фонду заробітної плати господарства.

Як показали наші дослідження, для ефективного застосування цього виду преміювання необхідно зняти всі обмеження в формуванні фонду матеріального заохочення. Виділення коштів з прибутку на преміювання за досягнення високих результатів господарювання повинне здійснюватись за нормативами. Причому останні повинні бути суворо фіксовані і по роках не змінюватись. Їх зміна можлива лише у випадку зміни структури виробництва, спеціалізації господарств, ціноутворення на сільськогосподарську і промислову / необхідну для виконання технологічного процесу / продукцію. Це сприятиме підвищенню трудової активності працівників у збільшенні виробництва продукції, поліпшенні її якості та зростанні продуктивності виробництва в цілому.

В дисертації зроблений висновок про те, що матеріальні інтереси найманих сільськогосподарських працівників фермерських господарств повинні бути поставлені в залежність від результатів їх роботи і кінцевих результатів господарювання – обсягу виробництва валової продукції та одержання валового доходу. Такий підхід в корені змінить відношення фермера до найманого працівника, а останнього до дорученої йому ділянки роботи. Заробіток найманого працівника буде залежати не від обсягу виконаних робіт, а від кінцевого результату його праці, ефективності господарювання.

3. Структура оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України

Років	Оплата 1 люд.-дня з коштів, крб.				Відносна вага коштів фонду матеріального заохочення в загальному фонді оплати праці, %	
	фонду оплати праці		фонду матеріального заохочення			
	кол-госпи	рад-госпи	кол-госпи	рад-госпи	кол-госпи	рад-госпи
1980-1982	4,95	6,90	0,13	0,36	2,7	4,9
1983-1985	5,50	5,56	0,21	0,31	3,7	5,7
1986-1988	6,79	7,44	0,36	0,63	4,9	7,8
1989-1991	10,45	10,53	0,98	1,88	8,6	15,1
1992	18,0		1,46		7,5	

Пропозиції

Організація оплати праці в умовах ринку повинна базуватись на чіткій системі взаємозв'язаних чинників, головними з яких повинні бути: система найму робочої сили; розмір мінімальної заробітної плати. Її природа, склад і порядок регулювання; суть заробітної плати і принципи її організації з врахуванням дії всіх елементів тарифної системи; взаємозв'язок і взаємозалежність між роботодавцем і робочою силою. З цієї метою необхідно:

- ціну робочої сили визначати на основі попиту і пропозиції на ринку праці, причому останній повинен бути позбавлений впливу держави;

- величину заробітної плати визначати на основі виграту на відтворення робочої сили з врахуванням попиту на неї;

- визначення мінімального рівня заробітної плати, його перегляд і забезпечення соціальної захищеності працівників повинне забезпечувати нормальні умови відтворення такого працівника, який виконує найменш складні роботи. Прожитковий мінімум повинен базуватись на соціальних нормативах задоволення мінімальних потреб працівника в товарах і послугах з врахуванням фактичного рівня цін.

Для об'єктивного визначення прожиткового мінімуму широко використовувати Індекс вартості життя. В разі його змін та інших

економічних умов розмір мінімальної заробітної плати повинен бути змінний;

- формування фонду заробітної плати сільськогосподарських підприємств здійснювати за нормативами від валового доходу, як інтегрованого показника, що найповніше відображає результати їх діяльності;

- застосувати системи оплати праці в колективних сільськогосподарських підприємствах і в фермерських господарствах для найманих працівників, які найповніше враховують результати праці кожного трудівника, ефективність господарювання;

- преміювання працівників сільськогосподарських підприємств з фонду матеріального заохочення здійснювати за нормативами відрахувань від прибутку, позбавлених всяких обмежень;

- всі питання праці і заробітної плати вирішувати шляхом колективних переговорів з укладанням колективних договорів. В умовах України найбільш доцільно загальні колективні переговори здійснювати на загальнодержавному рівні. В галузі сільського господарства колективний договір повинен укладатись між профспілковою організацією сільських працівників і роботодавцем /представником держави, об'єднанням колективних сільськогосподарських підприємств, спілки фермерів тощо/. Цей договір повинен базуватись на умовах Генеральної угоди, укладеної між урядом держави і об'єднаними профспілками.

Основні положення дисертації опубліковані в таких роботах:

1. Монографії, книги, розділи в книгах.

1. Оплата праці в радгоспах. К., 1969, 2.1 др.арк. в т.ч. автора - 1.05. др.арк.

2. Оплата праці і додаткове матеріальне стимулювання в колгоспах і радгоспах. - Розділ в кн.: Економічний довідник сільського активіста. К., Політвидав УРСР, 1972, 1.08 др.арк., в т.ч. автора - 0.54 др.арк.

3. Організація і оплата праці членів ланки. К., "Урожай", 1974, 2.8 др.арк., в т.ч. автора - 0.7 др.арк.

4. Організація і оплата праці в ланці. К., "Урожай", 1978, 2.8 др.арк., в т.ч. автора - 0.7 др.арк.

5. Нормативи по оплаті труда - В кн.: Экономический сельскохозяйственный справочник. К., "Урожай", 1978, 1.12. др.арк. в т.ч. автора - 0.28 др.арк.

6. Основна і додаткова оплата праці в тваринництві. – В кн.: Довідник по оплаті праці в колгоспах. К., "Урожай", 1978, 2,84 др.арк.
7. Эффективность материального поощрения работников животноводческих комплексов за достижение высоких производственных показателей. – В кн.: Социально-экономические проблемы использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Полтава, 1979, 0,17 др.арк.
8. Качество продукции, эффективность колхозного производства и материальное стимулирование. Днепропетровск, "Промінь", 1979, 5,83 др.арк., в т.ч. автора – 1,47 др.арк.
9. Організація і оплата праці в льонарстві. – В кн.: Довідник з льонарства. К., "Урожай", 1980, 0,38 др.арк.
10. Перспективные формы оплаты труда в сельском хозяйстве. – В кн.: Научные основы ведения сельского хозяйства зоны Степи в системе агропромышленного комплекса. К., "Урожай", 1982, 0,27 др.арк.
11. Матеріальне стимулювання поліпшення якості кормів. – В кн.: Організація управління якістю праці та продукції в сільському господарстві. К., "Урожай", 1983, 0,25 др.арк.
12. Оплата труда в кормопроизводстве. – В кн.: Краткий справочник по нормативным требованиям к качеству кормов. К., "Урожай", 1983, 0,32 др.арк.
13. Колективний підряд на госпрозрахунковій основі. К., "Урожай", 1984, 2,63 др.арк., в т.ч. автора – 0,87 др.арк.
14. Оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. – В кн.: Справочник экономиста сельского хозяйства. К., "Урожай", 1985, 20,9 др.арк., в т.ч. автора – 10,5 др.арк.
15. Вопросы совершенствования оплаты труда работников сельского хозяйства. – В кн.: Повышение эффективности использования труда и социальное развитие села в Украинской ССР. К., 1985, 0,5 др.арк., в т.ч. автора – 0,25 др.арк.
16. Прогрессивные формы организации труда и материального стимулирования работников АПК. К., "Урожай", 1986, 2,93 др.арк., в т.ч. автора – 0,97 др.арк.
17. Хозяйственный расчет, организация и оплата труда в колхозах и совхозах. – В кн.: Развитие аграрной экономики Украинской ССР. К., "Урожай", 1987, 1,74 др.арк., в т.ч. автора – 0,44 др.арк.

18. Оплата праці в агропромисловому комплексі. Запитання і відповіді. К., "Урожай", 1987. 21,81 др.арк., в т.ч.автора - 2,37 др.арк.
19. Оплата труда от валового дохода в колхозах и совхозах. К., "Урожай", 1987. 2,63 др.арк., в т.ч.автора - 0,65 др.арк.
20. Оплата праці керівників і спеціалістів радгоспів і колгоспів. - В кн.: Економічний довідник керівника середньої ланки. К., "Урожай", 1988. 0,43 др.арк.
21. Внутрішньогосподарський розрахунок і колективний підряд у сільськогосподарських підприємствах. К., "Урожай", 1989. 5,04 др.арк., в р.ч. автора - 1,26 др.арк.
22. Удосконалення оплати праці. - В кн.: Удосконалення економічної роботи в агрофірмі "Зоря комунізму" Рівненської області. К., - Рівно, 0,45 др.арк.
23. Матеріальне і моральне стимулювання праці в колгоспах. К., "Урожай", 1989. 6,3 др.арк., в т.ч. автора - 2,1 др.арк.
24. Организация работы специалистов при арендных отношениях. К., "Урожай", 1989. 1,76 др.арк., в т.ч. автора - 0,88 др.арк.
25. Оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. - В кн.: Справочник экономиста - аграрника. К. "Урожай", 1991. 1,52 др.арк., в т.ч.автора - 0,66 др.арк.
26. Основні принципи оплати праці. - В кн.: Мотивація праці та формування ринку робочої сили. За ред. П.Т.Саблука і О.А.Бугуцького К., "Урожай", 1993. 0,65 др.арк., в т.ч.автора - 0,5 др.арк.

II. Статті, тези

27. Оплата праці в молочному скотарстві радгоспу "Димерський" - В зб.: Тези доповідей на третій конференції молодих наукових працівників Української РСР з питань економіки і організації сільського господарства. К., Інститут технічної інформації, 1966. 0,3 др.арк.
28. Оплата праці в радгоспі "Димерський" - "Тваринництво України", 1966, № 6. 0,3 др.арк.
29. Роль матеріального стимулювання в підвищенні кваліфікації тваринників. - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип.23 "Оплата праці в колгоспах і радгоспах", К., "Урожай", 1969. 0,3 др.арк.

30. *Byuretsky subzhebn state-farm (Kiev-Region) Moscow*
1970. 0,2 др.арк., в т.ч.автора - 0,1 др.арк.
31. Матеріальне стимулювання в радгоспах та його удосконалення. -
"Вісник сільськогосподарської науки". 1970. № II. 0,25 др.арк.
32. Роль матеріального стимулювання в підвищенні кваліфікації тваринників. - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип.30 "Наукові основи та методи нормування праці в сільському господарстві". К., "Урожай". 1971. 0,35 др.арк.
33. Механізовані ланки в радгоспі "Кіровський" - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип.31 "Удосконалення організації праці в сільському господарстві". К., "Урожай". 1972. 0,5 др.арк.
34. Додаткова оплата праці в радгоспі. - "Тваринництво України". 1972. № I. 0,25 др.арк.
35. Оплата праці - від валового доходу. - "Хлібороб України". 1972. № 6. 0,25 др.арк., в т.ч. автора - 0,15 др.арк.
36. Інтенсифікація садівництва як основний шлях підвищення його ефективності. - "Вісник сільськогосподарської науки". 1972. № 7. 0,3 др.арк., в т.ч.автора - 0,15 др.арк.
37. Тарифікація робітників. - Українська сільськогосподарська енциклопедія. Т.3. К., 1972. 0,1 др.арк.
38. Особливості визначення фонду оплати за вироблену продукцію в колгоспах і радгоспах. - В зб.Економіка і організація сільського господарства. Вип.37. "Удосконалення оплати праці в колгоспах і радгоспах". К., "Урожай". 1972. 0,6 др.арк. в т.ч. автора - 0,3 др.арк.
39. Удосконалення оплати праці в радгоспах. - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип.37. "Удосконалення оплати праці в колгоспах і радгоспах". К., "Урожай". 1972. 0,45 др.арк.
40. Авансування і прибуток. - "Тваринництво України". 1973. №3. 0,5 др.арк., в т.ч. автора - 0,25 др.арк.
41. Кваліфікація працівників та її вплив на ефективність виробництва. - В зб.: Наукові праці УСГА. Вип.86 "Економіка і організація сільського господарства". К., 1971. 0,4 др.арк., в т.ч. автора - 0,2 др.арк.

42. Організація та оплата праці в механізованих ланках з почасовим авансуванням. - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип.48. "Наукова організація праці в сільському господарстві". К., "Урожай", 1975. 0,33 др.арк.
43. Розцінка робіт. Система оплати праці. Тарифікація працівників. Тарифікація сільськогосподарських робіт. Тарифний розряд. Тарифний фонд. - В кн.: Економічний сільськогосподарський словник. К., "Урожай", 1975. 0,37 др.арк.
44. Застосування акордно-преміальної системи оплати праці з почасовим авансуванням у механізованих ланках і загонах. Буклет. К., "Урожай", 1975. 0,21 др.арк.
45. Акордно-преміальна оплата праці з почасовим авансуванням в господарстві механізованих ланках. - "Економіка Радянської України", 1975, № 8, 0,78, др.арк., в т.ч. автора - 0,39 др.арк.
46. Організація і оплата праці. - "Київська правда", 1976, 30 січня, 0,5 др.арк., в т.ч. автора - 0,25 др.арк.
47. Деякі аспекти акорду. - "Київська правда", 1976, 21 лютого, 0,3 др.арк., в т.ч. автора - 0,15 др.арк.
48. Оплата праці на комблекті. - "Тваринництво України", 1976, № 8, 0,9 др.арк., в т.ч. автора - 0,45 др.арк.
49. Вдосконалення якісної оцінки праці тваринників. - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип.56. "Удосконалення форм оплати праці з урахуванням якості продукції та виконаних робіт у сільському господарстві". К., "Урожай", 1978, 0,33 др.арк.
50. Оплата труда от валового дохода - важнейшее условие повышения ответственности специалистов за результативность работы отраслей. - В кн.: Новые условия оплаты труда руководителей и специалистов колхозов. К., "Урожай", 1979, 0,35 др.арк., в т.ч. автора - 0,18 др.арк.
51. Виграш на високій якості. - "Сільські вісті", 1980, 14 травня, 0,25 др.арк., в т.ч. автора - 0,13 др.арк.
52. Матеріальне стимулювання виробництва високоякісних кормів. - "Вісник сільськогосподарської науки", 1981, №2, 0,33 др.арк., в т.ч. автора - 0,19 др.арк.
53. Особливості нових рекомендацій по оплаті праці в колгоспах України. - В кн.: Удосконалення матеріального стимулювання

праці в колгоспах. Ровно, 1981, 0,17 др. арк., в т.ч. автора - 0,09 др.арк.

54. Стимулювання виробництва зерна сильних і цінних пшениць.- В кн.: Організація управління якістю праці та продукції в сільському господарстві. За ред. В.В.Юрчишина. К., "Урожай", 1983, 0,24 др. арк., в т.ч. автора - 0,12 др. арк.
55. Оплата труда руководителей и специалистов колхозов в зависимости от качества и эффективности общественного производства.- В кн.: Тезисы докладов Всесоюзной научной конференции "Экономические проблемы повышения материальной заинтересованности работников сельского хозяйства в увеличении производства продукции и повышении ее качества". М., 1983, 0,08 др.арк.
56. Посилення зв'язку оплати праці керівників і спеціалістів колгоспів з ефективністю виробництва.- В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вип. 72 "Оплата праці залежно від кінцевих результатів", К., "Урожай", 1983, 0,27 др. арк.
57. Усиление связи оплаты труда руководителей среднего звена с конечными результатами производства.- В кн.: Повышение эффективности использования труда в сельском хозяйстве и социальное развитие села в свете решений майского и ноябрьского /1982 г./ Пленумов ЦК КПСС. Ч.3.К., 1983, 0,14 др.арк., в т.ч. автора - 0,07 др.арк.
58. Матеріальне стимулювання поліпшення якості кормів.- В кн.: Організація управління якістю праці та продукції в сільському господарстві. За ред. В.В.Юрчишина.К., "Урожай", 1983, 0,22 др.арк.
59. Авансування підрядних колективів.- "Механізація сільського господарства", 1984, №9, 0,3 др. арк.
60. Усиление материальной заинтересованности руководителей и специалистов колхозов в повышении эффективности общественного производства.- В.кн.: Тезисы докладов участников научной конференции "Коллективный подряд и проблемы материального и морального стимулирования труда работников сельского хозяйства за конечные результаты производства". М. 1984, 0,15 др. арк.
61. Не от колеса, а от колоса. - "Комсомольское знамя", 1985, 20 ноября, 0,25 др.арк.
62. Зароботная плата. Система оплаты труда. Тарификация работ. Тарификация работников. Тарифная сетка. Тарифно-квалификационный справочник. Тарифный разряд. Тарифный фонд. - В кн.: Эконо-

мический словарь агропромышленного комплекса: К., "Урожай". 1966, 0,92 др.арк.

63. Стимулирование руководителей и специалистов колхозов по конечным результатам. - В сб.: Экономика и организация сельского хозяйства. Вып.80. "Коллективный подряд в колхозах и совхозах". К., "Урожай". 1987, 0,8 др.арк.
64. Подряд і матеріальні стимули. - "Сільські вісті", 1987, 29 грудня, 0,46 др.арк., в т.ч.автора - 0,23 др.арк.
65. Оплата труда работников сельскохозяйственного производства в зависимости от эффективности хозяйствования. - В кн.: Тезисы докладов Всесоюзной научно-технической конференции "Совершенствование экономического механизма хозяйствования в АПК". М., 1989, 0,2 др.арк.
66. Оплата праці і матеріальні стимулювання. - "Під прапором лєнінізму", 1989, №1, 0,9 др.арк., в т.ч. автора - 0,45 др.арк.
67. Опыт организации оплаты труда работников сельскохозяйственного производства в зависимости от эффективности хозяйствования. - В кн.: Тезисы докладов Всесоюзной научно-практической конференции "Региональные проблемы социально-экономического развития и совершенствования управления АПК". Саратов, 1989, 0,1 др.арк.
68. Валовой доход как критерий формирования уровня трудовых доходов. - В кн.: Человек в аграрной сфере. К., "Наукова думка", 1991, 0,47 др.арк.
69. Взаимосвязь оплаты труда с его производительностью. - В кн.: Проблемы экономики труда и социального развития села. К., 1991, 0,1 др.арк.
70. Тенденції розвитку оплати праці в сільськогосподарському виробництві колгоспів і радгоспів України. - В зб.: Економіка і організація сільського господарства. Вып.88. "Продуктивність і оплата праці в нових умовах господарювання". К., "Урожай", 1992, 0,46 др.арк.
71. Прогресивні форми оплати праці в сільськогосподарському виробництві. - В кн.: Освоєння ринку і ринкових відносин в агропромисловому комплексі України. К., 1992, 0,15 др.арк.

III. Рекомендації і методичні матеріали

72. Рекомендації по організації і оплаті праці та внутрігосподарському розрахунку в колгоспах Української РСР. К., "Урожай", 1971, 8,37 др.арк., в т.ч. автора - 1,26 др.арк.
73. Методичні рекомендації по оплаті праці керівників і спеціалістів від валового доходу в колгоспах Української РСР. К., 1973, 1,65 др.арк., в т.ч. автора - 0,62 др.арк.
74. Методичні рекомендації по організації механізованих ланок з акордно-преміальною оплатою праці в колгоспах Української РСР. К., 1973, 1,95 др.арк., в т.ч. автора - 0,73 др.арк.
75. Методичні рекомендації по організації комплексних механізованих загонів і ланок з акордно-преміальною оплатою та почасовим авансуванням в колгоспах Української РСР. К., 1973, 2,1 др.арк., в т.ч. автора - 0,8 др.арк.
76. Рекомендації по організації комплексних механізованих загонів і ланок з акордно-преміальною оплатою праці та почасовим авансуванням у колгоспах Української РСР. К., "Урожай", 1974, 2,31 др.арк., в т.ч. автора - 0,87 др.арк.
77. Рекомендації по сортовій агротехніці вирощування та первинній обробці льону-довгунця в колгоспах та радгоспах Української РСР. К., "Урожай", 1,68 др.арк., в т.ч. автора - 0,63 др.арк.
78. Рекомендації по оплаті праці в колгоспах Української РСР. К., "Урожай", 1976, 30,96 др.арк., в т.ч. автора - 5,16 др.арк.
79. Пам'ятка по застосуванню акордно-преміальної оплати праці в механізованих ланках ордена Леніна колгоспу ім. Леніна на ім. ХХ з'їзду КПРС Тарашанського району Київської області. Тараща, 1977, 0,72 др.арк., в т.ч. автора - 0,28 др.арк.
80. Рекомендації по виділенню кормопроизводства в хозяйствах Украинской ССР в самостоятельную отрасль. К., "Урожай", 1980, 2,1 др.арк., в т.ч. автора - 0,52 др.арк.
81. Рекомендації по оплаті праці в колгоспах Української РСР. К., "Урожай", 1982, 23,52 др.арк., в т.ч. автора - 2,04 др.арк.
82. Рекомендації по організації колективного подрядя в кормопроизводстве. К., 1984, 1,5 др.арк., в т.ч. автора - 0,37 др.арк.
83. Організація і стимулювання праці при колективному підряді. Методичні рекомендації. К., 1986, 6,8 др.арк., в т.ч. автора - 1,4 др.арк.

84. Рекомендації по організації і ефективному функціонуванню міжгосподарських підприємств по виробництву кормів на поїмних землях. К., "Урожай", 1986, 2,05 др.арк., в т.ч. автора 0,28 др.арк.
85. Рекомендації по організації виробництва і переробки овечого молока в господарствах Української РСР. К., "Урожай", 1986, 1,65 - др.арк., в т.ч. автора - 0,27 др.арк.
86. Рекомендації по організації колективного подія в спеціалізованому кормопроductстві колхозів і совхозів Української ССР. К., 1987, 1,4 др.арк., в т.ч. автора - 0,24 др.арк.
87. Організація впровадження цехової структури управління, внутрішньогосподарського розрахунку і колективного подія на прикладі колхозу ім. Желюка Тульчинського району Вінницької області. /Рекомендації/. Вінниця, 1987, 5,32 др.арк., в т.ч. автора - 0,76 др.арк.
88. Рекомендації по підвищенню матеріальної зацікавленості працівників сільськогосподарського господарства в покращенні якості виробленої продукції. М., 1987, 2,25 др.арк., в т.ч. автора - 0,48 др.арк.
89. Методичні рекомендації по розробці і освоєнню науково-обґрунтованих систем ведення сільськогосподарського господарства в колхозах і совхозах Української ССР. К., "Урожай", 1989, 22,5 др.арк., в т.ч. автора - 0,18 др.арк.
90. Методичний посібник по організації та оплаті праці в колгоспах, радгоспах та інших сільськогосподарських підприємствах. К., "Урожай", 1991, 7,56 др.арк., в т.ч. автора - 1,02 др.арк.
- І. Методичні рекомендації по оплаті праці від валового доходу в колгоспах і радгоспах Української РСР. К., "Урожай", 1991, 2,5 др.арк., в т.ч. автора - 0,92 др.арк.
- ІІ. Методичні рекомендації по формуванню натурального фонду опитання і його використання в колгоспах, радгоспах та інших сільськогосподарських підприємствах. К., 1992, 2,2 др.арк., в т.ч. автора - 0,75 др.арк.
- ІІІ. Рекомендації по організації салянських /фермерських/ господарств в Україні. К., 1993, 10,0 др.арк., в т.ч. автора - 0,2 др.арк.

IV. Наукові звіти, доповіді, пропозиції

3. Акордно-преміальна оплата праці в радгоспах і колгоспах.

/Науковий звіт УНДІЕОСТ ім.О.Г.Шлихтера/. К., 1965, 8,0 др. арк., в т.ч. автора - 1,2 др.арк.

95. Организация оплаты труда рабочих в скотоводстве совхозов. Диссертационная работа: К., 1969, 13,44 др.арк.
96. Обосновать рациональные уровни соотношений заработков колхозников, занятых в различных отраслях колхозного производства. /Заключительный отчет УНДІЗОСХ ім.А.Г.Шлихтера/. К., 1974, 9,2 др.арк., в т.ч. автора - 3,6 др.арк.
97. Разработать предложения по организации оплаты труда для сельскохозяйственных предприятий и производственных объединений в условиях индустриализации сельского хозяйства. /Заключительный отчет УНДІЗОСХ ім.А.Г.Шлихтера/. К., 1979, 6,48 др.арк., в т.ч. автора - 1,52 др.арк.
98. Разработать проект рекомендаций по оплате труда в колхозах Украинской ССР на XI пятилетку. /Заключительный отчет УНДІЗОСХ ім.А.Г.Шлихтера/. К., 1980, 1,68 др.арк., в т.ч. автора - 0,65 др.арк.
99. Разработать предложения по материальному стимулированию колхозников за увеличение производства продукции, улучшения ее качества и повышение эффективности общественного производства. /Заключительный научный отчет УНДІЗОСХ ім.А.Г.Шлихтера/. К., 1986, 9,44 др.арк., в т.ч. автора - 2,12 др.арк.
100. Экономические предпосылки решения продовольственной проблемы в Украинской ССР /Научный доклад - анализ/. К., 1988, 7,0 др. арк., в т.ч. автора - 0,46 др.арк.
101. Научно-технический прогресс - главный фактор ускорения развития агропромышленного производства. /Доклад-анализ/. К., 1989, 3,0 др.арк., в т.ч. автора - 0,2 др.арк.
102. Разработать предложения по совершенствованию оплаты труда. /Заключительный научный отчет УНДІЗАПН ім.А.Г.Шлихтера, автор-научный руководитель и исполнитель/. К., 1990, 9,0 др. ант., в т.ч. автора - 3,2 др.арк.
103. Розробити рекомендації по вдосконаленню оплати праці в колгоспах і радгоспах з врахуванням кінцевих результатів господарювання. /Заключний звіт УНДІЕАНВ ім.О.Г.Шлихтера, автор - науковий керівник і виконавець/. К., 1990, 0,84 др.арк., в т.ч. автора - 0,42 др.арк.

463618

AB 28.159

AB 28.159