

Академія наук України  
Інститут економіки

На правах рукопису

ЛИМАР  
Лариса Петрівна

НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ ФАКТОРІВ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІІ ОПТИМАЛЬНОЇ ІНТЕНСИВНОСТІ

08.00.07 - Наукова організація  
і економіка праці

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

Київ - 1994

Дисертація в рукопис.

Робота виконана в Інституті економіки АН України.

Науковий керівник - доктор економічних наук,  
професор БОГІНЯ Д.П.

Науковий консультант - доктор економічних наук  
ЖУК Л.А.

Офіційні опоненти - доктор економічних наук,  
професор ПЛАКСОВ В.А.

- кандидат економічних наук,  
професор ДАНОК В.М.

Провідна організація - Науково-дослідний економічний  
інститут Мінекономіки України.

Захист буде здійснюватися "20" БЕРЕЗНЯ 1994 р. о 14 год.  
на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 01.23.01 по захисту  
дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора /кандидата/  
наук в Інституті економіки АН України за адресою: 252011,  
Київ-11, вул. П.Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту  
економіки АН України.

Автореферат розісланий "15" БЕРЕЗНЯ 1994 року.

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

СТЕЛЕНКО В.С.

ЛНБ України ім.В.Стефаника



00756764 (Z)

## I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

I.1. Актуальність дисертації. Справжня незалежність держави може бути досягнута лише на підставі ефективноЇ та конкурентноспроможноЇ, соціально зорієнтованоЇ ринковоЇ економіки. В ході радикальних економічних перетворень, розробки теоретичних та практичних проблем в умовах ринковоЇ економіки проблема інтенсивного використання сукупних ресурсів праці виходить на провідне місце. Разом з цим поглиблення кризи в економіці, стрімке падіння обсягів виробництва, значне зростання інфляції відсунули на другий план проблему інтенсивності праці. Подібне ставлення до визначеного питання неприпустиме в умовах зниження ефективності та продуктивності праці, темпи падіння якої складали 14 % в 1992 році і 13 % в 1993 році, тобто 27 % за два роки.

Перехід до ринковоЇ економічної системи передбачає посилення уваги до проблеми забезпечення оптимальної інтенсивності праці, як до одного з реальних факторів зростання продуктивності та ефективності суспільної праці. Вихід з кризового стану слід шукати не в сфері розподілу, а насамперед в виробництві, де прийняття дійових заходів, спроможних загальмувати спад економіки, стабілізувати її, могло б дати імпульс і інтенсивному використанню головної продуктивноЇ сили суспільства - сукупного працівника. В свою чергу досягнення активізації праці останнього можливе на підставі подолання кризи праці за допомогою ефективноЇ мотиваційної системи та організаційних інновацій, заснованих на використанні обґрунтованих норм трудових витрат.

Важливі аспекти досліджуваноЇ проблеми знайшли висвітлення та набули розвитку в працях Бабица В.П., Бондар І.К., Богині Д.П., Данюка В.М., Калитича Г.І., Керженцева П.М., Комарова С.В., Костюкова Н.І., Патрушева В.Д., Павловської Н.А., Плаксова В.А., Струмиліна С.Г., Уманського О.М., Черкасова Г.Н. Увага вчених при вирішенні даного комплексу проблем була зосереджена на з'ясуванні сутності інтенсивності праці, її місця в системі факторів продуктивності праці, методології нормування праці, впливі економічних факторів на якість діючих норм, шляхах вдосконалення системи матеріального стимулювання. Однак,

функціонування підприємств в умовах перехідного періоду потребує створення принципово нового механізму забезпечення оптимального рівня інтенсивності на підставі науково обґрунтованої системи нормування та оплати праці з метою досягнення високого рівня продуктивності та ефективності праці.

Перехід до економіки ринкового типу, необхідність здійснення стабілізаційних заходів, проблема стимулювання обсягів виробництва вимагатимуть докорінно нових підходів до проблем нормування та оплати праці. Таким чином, практичне та теоретичне значення проблеми, існування в ній невирішених питань визначили вибір теми дисертаційного дослідження, мету та завдання роботи.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб здійснити теоретичне визначення оптимального рівня інтенсивності праці, розробити рекомендації по застосуванню економічних факторів, що впливають на процес забезпечення оптимального рівня інтенсивності, в складі яких найсуттєвішими виступають нормування та оплата праці. Реалізація поставленої мети обумовила необхідність вирішення таких завдань:

- теоретичного визначення оптимального рівня інтенсивності, поглиблення розробки критеріїв зазначеного рівня;
- обґрунтування економічних факторів оптимізації інтенсивності праці, в складі яких найсуттєвішими виступають оплата та нормування праці в сполучі з сучасними реаліями функціонування ринку праці;
- аналізу існуючих протиріч в сфері нормування та оплати праці;
- розробки відповідних науково-методичних рекомендацій щодо кардинального поліпшення нормування праці;
- внесення пропозицій по напрямкам підвищення дієвості тарифної системи.

Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є сукупність соціально-економічних взаємозв'язків та відношень, які складаються у виробництві з приводу нормування та оплати праці, як форми забезпечення її оптимальної інтенсивності. Головним об'єктом дослідження обрані державні підприємства машинобудівного комплексу України.

Методологія і методика дослідження. Наукові положення, висновки і рекомендації роботи базуються на методологічних та теоретичних розробках досліджуваних проблем в працях вітчизняних вчених та вчених близького та далекого зарубіжжя. Дослідження спирається на інформаційну базу як економіки України, так і на матеріали країн з розвинутою ринковою системою. Використані законодавчі акти України, програмні документи державних структур управління, дані статистичних органів та матеріали вибіркового досліджень. В роботі застосовані такі методи дослідження, як аналіз, вибіркоче дослідження, методи математичної статистики.

Наукова новизна дисертації полягає в комплексному дослідженні нормування та оплати праці в ринкових умовах функціонування виробництва під кутом зору забезпечення оптимальної інтенсивності трудових процесів. Наукова новизна та головні результати дисертаційної роботи, що виносяться на захист, полягають в наступному:

- обґрунтовано висновок про необхідність оптимізації кількості праці через науково визначені критерії; розкриті в економічній літературі соціальні критерії оптимальної інтенсивності праці доповнені розробкою економічного критерію оптимальності;
- запропоновано використання відповідним чином організованої системи перегляду тарифних ставок, що заохочує працівників в прийнятті більш напружених норм, пошуках раціональних методів виконання роботи; цій же меті буде слугувати і запропонована східкова система норм та розцінок;
- обґрунтована система надбавок до тарифних ставок, що дозволяє диференціювати заробітну плату в залежності від інтенсивності праці;
- з метою розв'язання досліджених протиріч в механізмі нормування та оплати праці запропоновано використання концепції гнучкого тарифу, введення в сітку трудових тарифних ставок показника результативності;
- розроблена модель тарифної сітки робітників, що містить тарифно-кваліфікаційні характеристики та відповідні тарифні коефіцієнти.

Практичне значення роботи полягає в тому, що висновки та рекомендації проведеного дослідження, при їх використанні, дають можливість промисловим підприємствам, зокрема, державним підприємствам машинобудівного комплексу України, оптимізувати інтенсивність трудових процесів і на цій підставі стабілізувати та підвищити продуктивність праці, її ефективність в умовах формування ринкових відносин. Пропозиції та рекомендації, що висловлені в роботі, можуть бути основою для управління системою оплати праці в ринкових умовах, як на рівні державної політики заробітної плати, так і на підприємствах.

Апробація результатів дослідження. Теоретичні положення дисертації пройшли апробацію на конференціях, зокрема, на науково-практичній конференції "Соціальні резерви трудового колективу, проблеми реалізації в умовах перебудови" /Феодосія, травень 1990 р./, "Трудовий потенціал України" /Луцьк, грудень 1992 р./ По темі дисертації опубліковано 4 наукових праці.

Структура і обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох глав, закінчення, списку використаної літератури та додатку. Робота викладена на 151 аркуші машинописного тексту.

## II. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

Вплив ринкового механізму на підвищення продуктивності та ефективності праці є багатоканальним і гнучким. Ринок оперативно реагує на зміну сьогоденних потреб, виявляє ступінь ефективності діяльності товаровиробників; встановлює її нижчий кордон шляхом еквівалентного обміну, конкурентного порівняння індивідуальних витрат праці з суспільно необхідним, стимулює нововведення, раціоналізацію виробництва, прискорення процесу відтворення. Перехід до ринкової економічної системи на Україні відбувається в надзвичайно складних умовах всеохоплюючої кризи. За таких обставин на порядок денний постає питання про перехід від виключно стабілізаційних програм та заходів до стимулювання виробництва, підвищення продуктивності та ефективності суспільної праці.

Серед факторів, що визначають динаміку останніх, визначне місце належить інтенсивності трудової діяльності. Як економічна категорія інтенсивність праці представляє собою ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Цей показник вимірюється кількістю робочої сили, що витрачається за одиницю часу, тобто безується на визначенні витрат мускульної, психічної, інтелектуальної енергії працівників. Головна проблема полягає у тому, що на сучасному етапі розвитку науки безпосередньому вимірюванню підлягають лише витрати мускульної енергії людського організму в процесі фізичної праці. Що ж до витрат психічної та інтелектуальної енергії, то їх вимірювання не уявляється можливим. Утже величина інтенсивності праці відноситься до латентних показників, що виступають на поверхні економічних явищ у вигляді множини ознак - факторів-симптомів. Щодо інтенсивності праці, то остання виявляється через форми витрат життєвих сил, що мають виробничий характер. Такими формами виступають: щільність робочого часу, тобто ступінь пористості, конденсації, ущільнення праці; темп праці, тобто частота тих чи інших фізичних рухів, чи розумових дій в одиницю робочого часу, що в свою чергу, визначається швидкістю, з якою відбувається кожна дія та протягом пауз між ними; величина одноразового зусилля, тобто витрати життєвих сил, необхідних для виконання тієї чи іншої трудової дії; розміри арени праці робітника, тобто кількість виробничих об'єктів, що одночасно обслуговуються, чи трудових дій, що виконуються.

На макро- та мікроекономічних рівнях інтенсивність та продуктивність праці органічно пов'язані, взаємообумовлюють одна одну. Однак, вплив інтенсивності праці на економічні процеси не обмежується лише продуктивністю, оскільки ця категорія не охоплює якісних сторін виробничого процесу. Інтенсивність праці впливає і на її ефективність, але, слід зазначити, що не в усіх випадках підвищення інтенсивності означатиме одночасне зростання ефективності праці. Аналіз тих протилежних явищ, що можуть бути викликані підвищенням рівня інтенсивності праці та врахування обмеженості її зростання дають підстави стверджувати, що особливого значення набуває проблема забезпечення оптимального рівня трудових процесів.

В економічній літературі стосовно питання визначення рівня інтенсивності наводиться характеристика двох рівнів інтенсивності праці: суспільно нормального та суспільно необхідного. Інтенсивність праці, що розглядається в якості фізіологічної величини і є максимально можливою в межах нормального функціонування організму робітника, працюючого з урахуванням повного відтворення трудових витрат і відсутності втоми, що накопичується, тобто є оптимальною з точки зору впливу на організм людини, представляє собою суспільно нормальну величину. Інтенсивність за економічним змістом, що розглядається як ступінь витрат праці в одиницю часу, виступає в якості суспільно необхідної. До суспільно необхідної інтенсивності більшість дослідників відносять середні трудові витрати в одиницю часу для даного періоду розвитку продуктивних сил.

В сучасних умовах переходу економіки України на ринкові відносини існують значні індивідуальні та галузеві розбіжності в рівнях інтенсивності праці. Особливо чітко ці розбіжності проявляються на фоні значного відставання від світового рівня інтенсивності. Відповідно поглядів більшості економістів, які займаються проблемами праці, закономірність розвитку праці в ринкових умовах полягає в оптимізації її кількості. Саме оптимізація кількості праці на базі науково обґрунтованих критеріїв і являє собою визначення її оптимальної інтенсивності. В економічній літературі визначені біологічний та соціальні критерії оптимального рівня трудових процесів. Ці критерії автор вважає доцільним доповнити економічним критерієм оптимальної інтенсивності. Зміст його полягає в максимальному випуску продукції при раціональному використанні засобів і предметів праці, робочого часу за відповідних умов праці.

Розбіжності в рівнях суспільно необхідної та оптимальної інтенсивності будуть являти собою резерви оптимізації інтенсивності праці. Останні складаються з відповідних резервів, що налічуються на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах та підприємствах. Фахівці в галузі менеджменту зазначають, що робітник може використовувати лише 20-25 % свого потенціалу, не ризикуючи при цьому бути звільненим. З створенням відповідних

умов реалізації фізичних, психічних, емоційних передумов ефективної праці цей рівень вдається підвищити до 70-80 %.

Для визначення резервів оптимізації праці автором пропонується підхід, згідно з яким опосередковано ці резерви на рівні національної економіки України можуть бути визначені на основі показників валового суспільного продукту та зайнятості населення.

Проведений автором аналіз довів, що зниження темпів зростання суспільного продукту відбувається більш стрімко ніж зменшується зайнятість, що свідчить про неефективне використання робочої сили і, насамперед, про процес зростання наявних резервів досягнення оптимального рівня інтенсивності праці, які становлять за експертними оцінками автора біля 13-15 %.

Об'єктивно існує комплекс економічних форм впливу на процес забезпечення оптимального рівня інтенсивності праці з метою більш ефективного використання резервів, пов'язаних із значним покращенням застосування живої праці. Оскільки, сутність інтенсивності праці проявляється через вищевизначені форми, на мікрорівні /підприємства, дільниці, цеха, робочого місця/ найбільш досконалим інструментом регулювання інтенсивності праці виступає науково обгрунтоване нормування трудових процесів, що покликане визначити міру витрат робочого часу кожного працівника та колектива в цілому. Основним напрямком забезпечення оптимального рівня інтенсивності трудової діяльності повинно стати використання на підприємствах норм оптимальної напруженості для конкретних умов виробництва. Норми оптимальної напруженості, за визначенням автора, є такими, що забезпечують витрату мускульних і нервових сил робітника, яка вдовольняє його природню потребу у порції праці, передбачають виконання кваліфікованим робітником за умов дотримання специфічних методів роботи, забезпечують найбільш ефективне використання кожної одиниці робочого часу.

Пошук норм оптимальної напруги в ринкових умовах господарювання обумовлений рядом обставин: І/ якщо норми будуть занадто напруженими, тоді пригніченість роботою, що настає, без сумніву викличе невдоволеність працею і може бути причиною

соціальних конфліктів; 2/ у разі недостатньої напруженості норм заробітки будуть зростати без відповідності до індивідуального трудового внеску і робітники, вдоволені низькими нормами, можуть знизити свої трудові зусилля і не будуть зацікавлені в перегляді норм з причин того, що це викличе зниження заробітків; 3/ норми оптимальної напруги надають змогу забезпечити мінімум сумарних витрат на плановий обсяг продукції, тобто мінімальну собівартість продукції та успіх в конкурентній боротьбі.

Поряд з нормуванням праці, мотивація, тобто процес спонукання до діяльності, також є однією з економічних форм забезпечення оптимального рівня інтенсивності трудових процесів. Автор вважає, що мотиви визначають ступінь інтенсивності праці робітника. В той же час одержані результати праці мають зворотній зв'язок з її мотивами. Дослідження цієї закономірності на ряді підприємств машинобудівного комплексу України показало, що при позитивному зв'язку між витратами праці і їх стимулюванням робітник підтримує інтенсивність своєї праці на оптимальному рівні, якщо ж зв'язок негативний, робітник або знижує інтенсивність праці, чи навіть залишає дану роботу.

Досвід фірм країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про високу ефективність застосування нових форм мотивації праці: системи "якості трудового життя", "пуртків якості", участі в управлінні та прибутках, широкого набору пільг, ефективних програм оплати праці.

Створення ефективного, дієвого мотиваційного механізму інтенсивності трудової діяльності при переході до ринку треба розглядати у контексті з раціональною зайнятістю населення. Б своєю чергу, забезпечення оптимальної інтенсивності праці розширює масштаби реального звільнення робітників з галузей матеріального виробництва, загострюючи, таким чином, проблему зайнятості населення.

Держава на сьогоднішній день не спроможна виконувати провідну роль в управлінні трудовими ресурсами. Економіці потрібен вільний від позаекономічного пресу ринок робочої сили, на якому остання виступає в якості товару. Ринок праці оптимізує струк-

туру зайнятості, тобто територіальний, міжгалузевий, внутрішньо-виробничий перелив робочої сили під тиском кон'юнктури ринку капіталу. Останній в свою чергу швидко реагує на зміну платіжоспроможного попиту населення і держави та приводить у рух весь ринковий механізм.

Проведений в дисертаційній роботі аналіз сучасного стану зайнятості населення в Україні свідчить про збереження негативних тенденцій у використанні трудового потенціалу. Спостерігається надто високий рівень залучення працездатного населення у суспільне виробництво у поєднанні з низькою ефективністю праці, неефективним використанням робочої сили на рівні окремого підприємства, про що свідчить високий рівень витрат при виробництві суспільного продукту. Криза національної економіки, незадовільний хід економічної реформи на Україні, суперечність заходів по реалізації економічної стратегії, психологічна невідповідність робітників та роботодавців до роботи в умовах становлення ринкових відносин викликали ситуацію, коли при відносно незначному зростанні відкритого ринку праці відбувається непропорційне збільшення обсягу прихованого ринку праці. За таких обставин уряд намагається мінімізувати межі офіційного ринку праці, враховуючи обмеженість можливостей матеріально-технічної бази та інфраструктурного забезпечення служби зайнятості. Таким чином, частина функцій по пом'якшенню соціальних наслідків переходу до ринку припадає на адміністрацію підприємств та трудові колективи. За таких обставин масового характеру набув процес утримання надлишкової робочої сили на підприємствах, які з метою збереження кадрів широко використовують практику надання додаткових неоплачуваних відпусток, роботу неоплачений робочий день /тиждень, місяць/. За станом на кінець 1993 року, за даними Міністерства праці України, в вимушених відпустках знаходилося 44 % працюючих, а так зване приховане безробіття зафіксоване на 90 відсотках обстежених підприємств і охоплює в середньому 58 % загальної кількості працюючих на цих підприємствах.

Дослідження показало, що сучасний ринок праці функціонує в умовах, коли важливіші елементи його саморегулювання - ціна робочої сили, рівень особистого споживання населення - не приведені в відповідність до вартості робочої сили. З політекономіч-

ної точки зору вартість робочої сили – це вартість певної сукупності матеріальних та духовних життєвих засобів, потрібних, як для утримання власника робочої сили та його сім'ї, так і для професійної підготовки робочої сили. З моменту продажу робочої сили і початку споживання в процесі виробництва її ціна втрачає свою початкову форму і переходить у перетворену форму заробітної плати. Отже ціна робочої сили повинна бути реалізована в заробітній платі. Існуючий рівень заробітної плати не забезпечує нормального відтворення адатності людей до праці. За розрахунками дисертанта частка оплати праці у валовому внутрішньому продукті скоротилася за три роки /1990-1993/ з 46 до 15 відсотків, тобто більше ніж у три рази. Головною причиною такої ситуації є політика уряду по стриманню темпів зростання мінімальної заробітної плати з тим, щоб приборкати інфляцію. Однак, це не вплинуло на інфляцію, а привело до зубожіння не тільки низькооплачуваних робітників, але й більшості середніх та висококваліфікованих працівників. В сучасних умовах заробітна плата практично втратила функції впливу на показники трудової діяльності, стимулювання розвитку виробництва, ефективної роботи, що не має можливості ефективно впливати на процеси стримування падіння виробництва і досягнення певної стабілізації в економіці.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що реформа оплати праці, в тому числі і нормування повинна стати однією з головних складових ринкових перетворень в економіці України. Перед усім необхідно окреслити роль держави в регулюванні заробітної плати. Згідно з новими реаліями функціонування економіки державне регулювання повинно являти собою встановлення мінімальної заробітної плати, інших гарантій в оплаті праці, умов та розміру оплати праці в бюджетних організаціях. Важливішим аспектом є механізм встановлення та функціонування мінімальної заробітної плати. Ціна життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили – головний зміст мінімальної заробітної плати. Остання не повинна опускатися нижче за мінімальний споживчий бюджет низького стандарту /прожитковий мінімум/ самотнього робітника. Автор вважає за потрібне в базовому мінімальному споживчому бюджеті /прожитковому мінімумі/ самотнього працівника відобразити найбільш суттєві фактори диференціації споживання,

а саме важкість та напруженість праці; загальні особливості різних сфер зайнятості за характером праці /фізична, розумова/; рівні кваліфікації робітників та службовців /працюючих/. При цьому, розраховуючи мінімальну заробітну плату на основі мінімального споживчого бюджету завчасно програмується для її стримувачів лише просте відтворення робочої сили без будь якої зміни її якісних та кількісних характеристик.

Забезпечення соціальної гарантії розширеного відтворення кваліфікованої робочої сили визначається тарифною частиною заробітної плати. Частка оплати по тарифах і окладах в загальній структурі заробітної плати, починаючи з 1990 року, набула стійкої тенденції до зменшення. Якщо частка тарифу у загальній заробітній платі працівників виробничої сфери складала в 1990 році близько 60 відсотків, то у даний час, за розрахунками автора, вона зменшилась майже наполовину, в той час як оптимальні її межі становлять 75-80 %, що встановлено вітчизняною та закордонною практикою. Головною функцією тарифної частини заробітної плати є відтворення робочої сили. Оскільки фактична інтенсивність праці з ряду причин відхиляється від оптимальної величини, це означає, що подібні відхилення повинні бути зафіксовані в розмірі основної частини заробітної плати. Принцип забезпечення оптимальної інтенсивності праці повинен становити для кожного робітника поєднання процесу інтенсифікації трудової діяльності з ліквідацією її негативних наслідків для здоров'я робітників.

Сьогодні спроби створення ринку праці та системи оплати праці відповідного ринковим умовам функціонування економіки, ускладнені деформаціями в сфері нормування та оплати праці на підприємствах, що давно накопичуються. З метою виявлення глибших причин виникаючих протиріч, автором проаналізовано стан в сфері встановлення величини норм трудових витрат і оплати праці безпосередньо на ряді підприємств м. Києва за період з 1991 по 1993 роки. До об'єктів дослідження належать Київський мотоциклетний завод, завод "Арсенал", Київський завод ліфтів та санвиробів. Існуючі протиріччя знаходять своє відображення, по-перше, в формі добре апробованого механізму зниження фактичної

напруженості норм для підтримки рівня заробітної плати, що склався. Це означає, що у всіх випадках, коли оплата за тарифом та інші виплати не забезпечують рівня заробітної плати, що об'єктивно складається, та необхідної диференціації цього рівня, відповідний результат досягається шляхом викривлення рівня напруженості норм. В більшості випадків рівень норм трудових витрат і, тобто, інтенсивність праці, що проградується, не відповідають сучасному стану розвитку техніки, технології, вимогам часу щодо організації виробництва. Норми праці в такому випадку втрачають роль стимула використання резервів зростання трудовіддачі, реалізації в повній мірі ресурсу працездатності робітника в процесі виробництва.

Однією з умов збереження оптимальності норм є їх перегляд по мірі того, як вдосконалення техніки та організації виробництва, зростання вміння та навиків робітників приводить до скорочення необхідних витрат часу і розрив між нормовою і необхідним робочим часом починає перевищувати помилку, що допускається вимогами до точності норм. Однак, постійна підтримка оптимальної напруженості норм знаходиться в протиріччі як з об'єктивною необхідністю матеріально стимулювати підвищення продуктивності праці, так і з особистою зацікавленістю робітників. Вказане протиріччя знаходить своє відбиття у тому, що зростання індивідуального заробітку вище звичного рівня обертається переглядом норм без відповідної зміни тарифних умов оплати. В результаті утворюються стихійні форми блскування трудової активності через негативну реакцію з боку робітників, оцінюючих подібні факти, як такі, що протистоять принципам соціальної справедливості. Таким чином, утворюється механізм гальмування ініціативи та особистої відповідальності. Зрозуміло, що зазначені протиріччя значно перешкоджають процесу оптимізації інтенсивності праці. Розв'язання існуючих протирічч в сфері нормування та оплати праці можливо на основі нових підходів до нормування трудових процесів та оплати праці, посилення їх стимулюючої ролі в оптимізації інтенсивності праці.

У ринковому середовищі налічується ряд певних стимулів, діючих в напрямку оптимізації рівня напруженості норм, що в значній мірі адекватно забезпеченню оптимального рівня інтенсив-

ності трудових процесів. Конкуренція серед товаровиробників в умовах різноманітності форм власності вимагає від підприємств прийняття оптимальних рішень щодо використання ресурсів з урахуванням факторів, які впливають на собівартість продукції та прибуток. Виходячи з зазначених обставин, на думку автора, кожному окремому підприємству необхідна розробка особистої нормативної бази, що враховує, з одного боку, потреби стимулювання праці, а з другого, – забезпечення конкурентоспроможності виробленої продукції. Це і складає економічні передумови підвищення напруженості норм, існуючи в ринковому середовищі.

Вивчення вітчизняного і зарубіжного досвіду показало, що на кожному підприємстві існує комплекс заходів, використання яких надає можливість оптимізувати напруженість норм трудових витрат і, таким чином, інтенсивність праці. До них відносяться перш за все техніко-технологічні заходи та ті, що утворюють умови для роботи з більшою результативністю через вдосконалення організації, оперативного планування, керівництва виробництвом в цілому. Останні одержали широке використання при розробці нових принципів організації виробництва, що розповсюджуються в промисловості Японії, США, західноєвропейських країн. Метою застосування подібних принципів, відомих під назвою "система "Канбан", чи "як раз в термін", є створення ритмічного виробництва без страхових запасів в поєднанні з новими методами контролю якості та чіткою організацією превентивного ремонту. Необхідними умовами переходу на систему "Канбан" є висока культура виробництва, неможлива без використання норм трудових витрат, що відрізняються оптимальним рівнем напруженості.

В ринкових умовах господарювання з'являються передумови для співпадання процесів оптимізації напруженості норм та її стимулювання. Ефективним засобом підтримки якості норм на належному рівні є застосування відповідним чином організованої системи оплати праці. Суть подібної системи полягає в наступному: складальним бригадам та окремим працівникам надаються високі норми праці, протягом визначеного терміну /наприклад, 2-6 місяців/ робітникам сплачується годинна ставка, що вища за середньогалузеву на 20-25 %. По закінченні терміну відбувається корегування тарифів /на 110 % від середнього рівня/. Слід відмітити

також, що в рахунок приймається не тільки абсолютний, але й відносний рівень виконання норм в порівнянні з іншими бригадами, або робітниками. Подібна система заохочує працівників в прийнятті більш напружених норм, пошуках раціональних методів виконання роботи.

Крім системи стимулювання впровадження оптимально напружених норм, ефективним засобом підтримки напруженості норм на оптимальному рівні є вдосконалення методів нормування, а саме широке використання системи мікроелементних нормативів, що і обґрунтовується в дисертаційній роботі.

На думку автора, значна роль в процесі оптимізації інтенсивності праці повинна бути підведена системі оплати праці взагалі та тарифній системі, зокрема. Такий висновок зроблений, виходячи зі змісту тарифної системи, ролі ринкових відносин, неспроможності вирішення всіх питань заробітної плати за допомогою ринкових регуляторів, практики організації заробітної плати в країнах з ринковою економікою. Характер тарифної системи терпить в сучасних умовах значні зміни. Підприємства з різноманітними формами власності будуть використовувати різні атрибути тарифної системи в неоднаковій мірі. Таким чином, однією з особливостей тарифної системи в новому механізмі оплати праці буде гнучкість в використанні, відмова від одноманітності.

Узагальнення досвіду функціонування механізму оплати праці у фірмах країн з розвинутою ринковою системою, що проведено автором дисертаційної роботи, дозволило зробити ряд висновків. По-перше, регулювання заробітної плати за основними тарифоукладними факторами, встановлення об'єктивних якісних відмінностей в праці проводиться на підставі застосування аналітичних систем оцінки. В якості прикладу в дисертації наведено досвід застосування аналітичного методу оцінки робіт в зарубіжних країнах. По-друге, провідним напрямком вдосконалення тарифа, підвищення його гнучкості стало використання системи "оцінки заслуг". В залежності від суми балів, одержаної за цією системою, робітнику чи встановлюється персональна надбавка до тарифної ставки, чи він звільняється або переводиться на іншу роботу при систематично низьких оцінках.

З метою розв'язання раніше вказаних протиріч, що існують в сфері нормування та оплати праці, в роботі запропоноване встановлення обґрунтованої диференціації тарифних ставок, забезпечення гнучкості тарифа шляхом запровадження додаткових виплат робітникам одного розряду за майстерність, відповідальність, зусилля. На думку дисертанта, розмір доплат може бути обмежений за допомогою ступенів кваліфікації, встановлених на основі фактичних співвідношень в заробітній платі по кожному розряду.

Аналіз використання тарифних умов сплати праці на машинобудівних підприємствах свідчить також про низьку ефективність застосування тарифної системи, тобто, існуюча 6-8 розрядна тарифна сітка не відповідає вимогам функціонування виробництва в перехідний до ринкової економіки період. Використовуючи закордонний досвід та результати соціально-економічних досліджень, які свідчать про те, що якісний рівень в розвитку постійних факторів трудового внеску формується у робітників через 3-5 років роботи, а трудова діяльність відбувається на протязі 35-42 років, автор робить висновок про те, що оптимальна кількість розрядів в тарифній сітці дорівнює 10. В якості рекомендації може бути запропоноване 11-процентне зростання тарифних ставок. Запропонований коефіцієнт ґрунтується на визначеному соціологами нижньому "порозі" відчуття зростання матеріальної зацікавленості, яким є 10%-не збільшення оплати.

В заключенні сформульовані теоретичні та методологічні висновки дисертанта з досліджуваної проблеми, а також ряд практичних рекомендацій щодо посилення стимулюючої ролі нормування та оплати праці в оптимізації її інтенсивності. Реалізація цих рекомендацій, на думку автора, дозволить стабілізувати та підвищити продуктивність і ефективність праці.

Головні положення дисертації опубліковані в наступних роботах автора:

1. Шляхи подолання зрівняльних підходів в оплаті праці // Підвищення ефективності праці на етапі радикальної перебудови економіки: Зб. наук. пр. - Київ: Ін-т економіки АНУ, 1990.

2. Колективна і індивідуальна праця: протиріччя форми реалізації. Тези доповідей наук. практик. конф. / Теодосія, 1990, с. 40-42 /у співавт./.

3. Нові підходи до нормування праці в умовах відтворення ринкових відносин // Продуктивність праці у народному господарстві України: шляхи стабілізації та резерви зростання: Зб. наук.пр. - Київ: Ін-т економіки АНУ, 1993. - С. 55-64.

4. Нормування праці як джерело підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Тези доповідей наук.практ. конф. /Луцьк, 1992, с. 41-42/.

Підписано до друку 18.02.94.

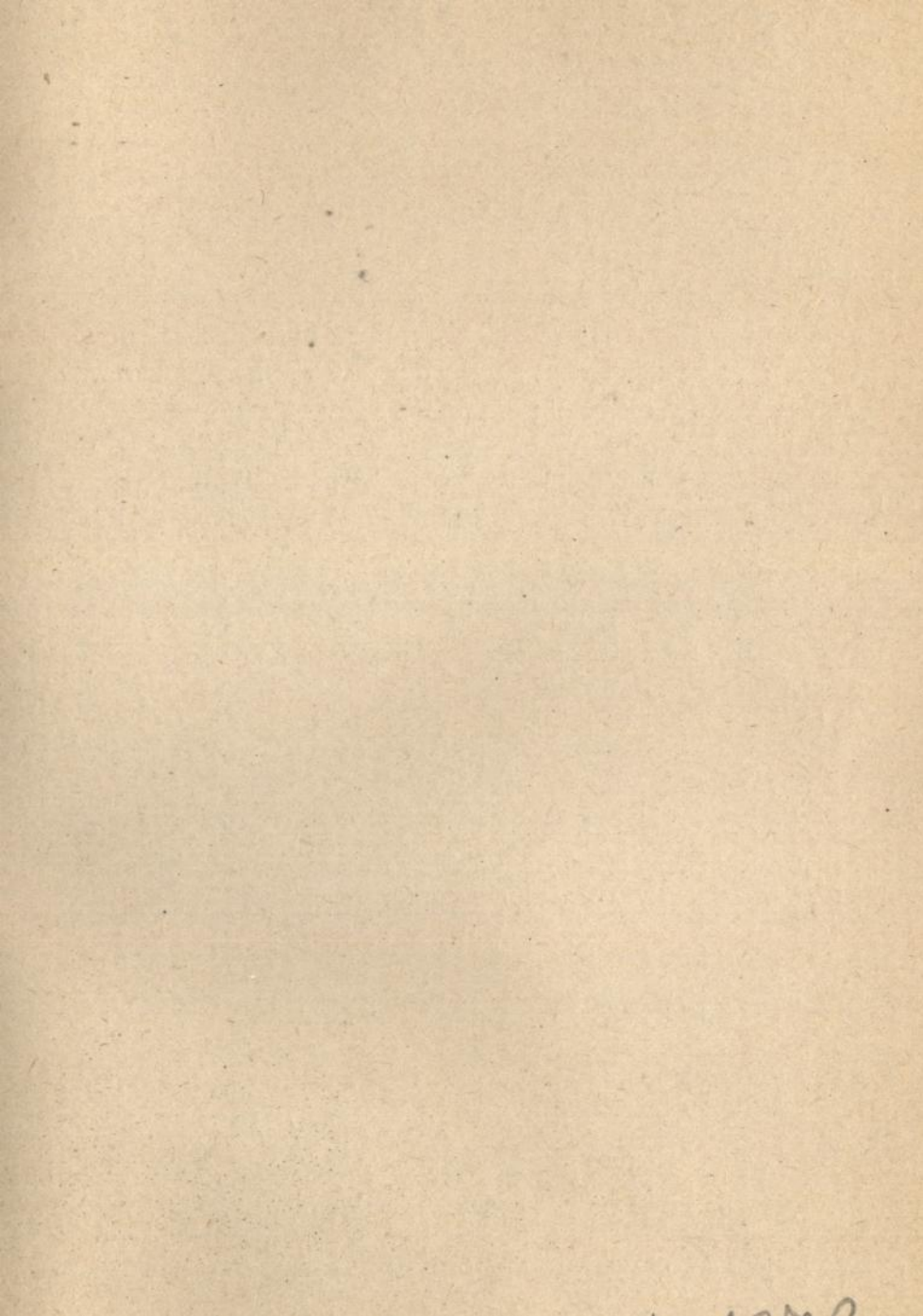
Формат 80x84/16. Папір офс. Офс.друк.

Ум.друкарк. 0,9. Обл.-видарк. 1,0. Тираж 100 прим.

Зам. № 20.

---

Поліграфічна дільниця Інституту економіки АН України.  
252011 м.Київ, вул. Панаса Мирного,26.



AB 29.508