

УКРАЇНЬКА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК
ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ

На правах рукопису

МАХНЕНКО Микола Михайлович

**МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
ВИРОБНИЦТВА**

(проблеми теорії і практики)

Спеціальність 08.07.02 — Економіка сільського
господарства і АПК

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук
у формі наукової монографії

Київ - 1996

ЛННБ України ім.В.Стефаника



00740458 (S)

На правах рукопису

МАХНЕНКО Микола Михайлович

**МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
ВИРОБНИЦТВА**

(проблеми теорії і практики)

**Спеціальність 08.07.02 - Економіка сільського
господарства і АПК**

Д и с е р т а ц і я

**на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук
у формі наукової монографії**

Київ - 1996

AB 34.458

Тема докторської дисертації затверджена вченою радою Українського науково-дослідного інституту економіки і організації сільського господарства ім. О.Г. Шліхтера, протокол N8 від 12.09.1985 р. Дисертація підготовлена у процесі практичної діяльності і проведених досліджень під час роботи в УНДІЕОСГ ім. О.Г. Шліхтера, Держкомпраці УРСР, Міністерстві праці України.

Офіційні опоненти: - доктор економічних наук, професор
БОГИНЯ Дем'ян Петрович

- доктор економічних наук, професор
БОНДАРЬ Інтерна Кас'янівна

- доктор економічних наук, професор
ВІТКОВСЬКИЙ Михайло Петрович

Провідна організація: - Рада по вивченню продуктивних сил
України НАН України

Захист відбудеться "23" 05 1996 року о "12" годині на засіданні спеціалізованої вченої Ради Д.01.58.01 по захисту дисертацій в Інституті аграрної економіки УААН за адресою: 252127, м. Київ-127, вул. Героїв Оборони, 10.

З опублікованими пошуковцем працями можна ознайомитись у бібліотеці інституту.

Дисертація розіслана "20" 04 1996 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої Ради

В.Г. БІЛЬСЬКИЙ

ЛНБ ім. В. Стефаника
АН України

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОСЛІДЖЕНЬ

1.1. Актуальність проблеми. Важливим фактором розвитку економіки і підвищення її ефективності було і залишається матеріальне стимулювання. Проблема мотивації праці стає рішачою при здійсненні глибоких соціальних і економічних перетворень, переході на економічні методи управління, складовою частиною яких виступають ринкові відносини.

До останнього часу при вивченні матеріального стимулювання в основному розглядалися окремі його проблеми, включаючи особливості та підходи організації тарифної сітки і систем оплати праці, створення та використання фондів матеріального заохочення, визначення критеріїв їх розподілу та інші дуже важливі теми. Але залишалися недостатньо вивченими багато питань, які безпосередньо пов'язані з матеріальним стимулюванням або справляють на нього суттєвий вплив.

Не забезпечувалось використання принципів і признаков системного підходу при вивченні впливу оплати праці на ефективність сільськогосподарського виробництва і впливу різних економічних і виробничих факторів на матеріальне стимулювання. Відсутність комплексного і системного підходу до організації оплати праці нерідко приводила до зрівнялівки, не створювала мотиваційних стимулів до збільшення виробництва продукції, підвищення її якості та зниження собівартості.

В теорії та практиці залишаються не до кінця вирішеними питання визначення кінцевих результатів праці і узагальнюючих показників, які характеризують розміри, включаючи величину і якість затраченої праці кожним працівником. Із-за цього не забезпечується справедливе визначення коштів на стимулювання по підсумках роботи і їх розподіл між працюючими.

У створенні ефективного мотиваційного механізму важлива роль належить вирішенню питань організаційної структури виробництва і демокра-

тичним формам управління у сільськогосподарських підприємствах, обгрунтованим економічним відносином між підрозділами та усередині них. Хоча по цих питаннях у сільському господарстві проводились певні дослідження, але вони не охоплювали комплексно названі проблеми. Потреба у їх вирішенні особливо загострилася у період переходу до економічних методів управління і ринкових відносин на етапі поширення їх не лише на підприємства, але також на кожний внутрігосподарський підрозділ і окремого працівника.

Загальновизнано, що матеріальне стимулювання є важливою складовою частиною господарського розрахунку і ринкових відносин. Але залишається недостатньо вивченим вплив цих економічних категорій на мотивацію праці, організацію її оплати, їх взаємозв'язок з ціноутворенням, калькулюванням затрат, оподаткуванням та іншими явищами. Допускаються протиріччя і навіть протиставлення у визначенні господарського розрахунку і ринкових відносин. Залишається не вивченою роль держави у регулюванні матеріального стимулювання і впливаючих на нього економічних процесів, внаслідок чого допускаються необгрунтовані крайності: від проведення політики необмеженого державного впливу на економічний розвиток до майже повного його заперечення. Такі крайності в будь-якому випадку наносять шкоду економіці, мотиваційному механізмові та матеріальному стимулюванню працюючих.

Названі та інші актуальні проблеми формування матеріального стимулювання підвищення ефективності виробництва, а також недосконалість організації оплати праці та мотиваційного механізму визначили вибір теми досліджень, її цілі та задачі.

1.2. Метою досліджень є розробка теоретичних і методичних положень та практичних пропозицій по вдосконаленню матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва з використанням принципів і признаков системного підходу, врахуванням дії ціноутворення та інших економічних категорій в умовах переходу до еко-

номічних методів управління, дії принципів господарського розрахунку і законів ринкових відносин.

У відповідності з цим поставлені і вирішені наступні основні задачі:

- розроблена класифікація принципів і ознак системного підходу та методологія їх використання при вирішенні проблем матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва;
- обґрунтована послідовність використання ресурсів для забезпечення збільшення коштів на матеріальне стимулювання за рахунок зростання обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, підвищення її якості та зниження собівартості;
- розкриті підходи визначення узагальнюючих показників кінцевих результатів праці та показників, що характеризують розміри затраченої праці кожним працівником у одержанні цих результатів для забезпечення справедливих матеріального стимулювання по підсумках роботи колективу в цілому і кожного його члена окремо;
- з використанням системного підходу розроблені теоретичні та практичні аспекти організації внутрішньогосподарської кооперації та економічних взаємовідносин між підрозділами, які є виробничими та обслуговуючими внутрішньогосподарськими кооперативами сільськогосподарських підприємств;
- обґрунтовані місце і роль матеріального стимулювання в господарському розрахунку і ринкових відносинах, взаємозв'язок стимулювання з ціноутворенням, оподаткуванням та іншими економічними категоріями, сформульовані принципи і розкриті підходи до регулювання матеріального стимулювання державними органами в системі ринкових відносин;
- підготовлені пропозиції по удосконаленню організації оплати праці з визначенням ролі державних органів у рамках розвитку ринкових відносин в умовах перехідного періоду, сформовані напрямки підвищення мотивації праці, які забезпечують зростання ефективності сільськогосподарського виробництва.

1.3. Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є методологічні та організаційні питання матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. Об'єктом дослідження вибрана виробнича, госпрозрахункова і ринкова діяльність сільськогосподарських підприємств, їх виробничих підрозділів, організація в них внутрішньогосподарської кооперації. Дослідження проводились на підприємствах аграрного сектору України.

1.4. Методологія і методика дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження є матеріалістична діалектика, системний підхід в економіці, диференційований і інтегрований розгляд вивчаючих явищ, праці вітчизняних і зарубіжних учених і спеціалістів.

В дослідженнях використані різні методи: експериментальний, розрахунково-конструктивний, кореляційний, індексний, економіко-статистичний, монографічний, абстрактно-логічний, синтезу та аналізу, екстраполяції та інші.

1.5. Наукова новизна виконаного дослідження полягає в розробці нових методологічних і організаційних положень по вдосконаленню матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва в умовах переходу до економічних методів управління, розвитку госпрозрахункових ринкових відносин.

Наукову новизну роботи відображають:

- концепція класифікації принципів і признаков системного підходу і їх використання у теорії і практиці матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва (5, 29, 62, 64, 65);
- методика послідовності використання ресурсів, що дозволяє забезпечувати підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва і зростання матеріального стимулювання працюючих (5, 24, 29, 49, 50, 62, 64, 65, 87, 88);

- методичні і практичні підходи визначення узагальнюючих показників кінцевих результатів праці та розмірів затраченої праці в їх одержанні кожним працівником (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 20, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 44, 52, 55, 58, 60, 66, 72, 87, 88);

- основи організації внутрішньогосподарської кооперації у сільськогосподарських підприємствах з урахуванням особливостей їх використання у період переходу до економічних методів управління і ринкових відносин (1, 2, 3, 5, 7, 23, 24, 25, 29, 32, 34, 46, 47, 57, 60, 66, 76, 77, 87, 88);

- методичні положення по визначенню місця матеріального стимулювання у господарському розрахунку і ринкових відносинах, його взаємозв'язку з ціноутворенням та іншими економічними категоріями (2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27, 28, 30, 31, 33, 35, 39, 42, 43, 45, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 56, 58, 59, 62, 65, 67, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84).

Декларація особистого внеску дисертанта у розробку **наукових результатів, що виносяться на захист:**

- пропозиції по використанню принципів і признаков системного підходу в теорії і практиці матеріального стимулювання підвищення ефективності сільсько-господарського виробництва (5, 29, 62, 64, 65);

- механізм зростання матеріального стимулювання працюючих з допомогою послідовного використання ресурсів, організаційних і економічних дій у сільськогосподарському виробництві (5, 29, 49, 50, 62, 64, 65, 87, 88);

- методика визначення узагальнюючих кінцевих результатів праці та розподілу матеріального стимулювання між працюючими з урахуванням узагальнюючих показників розмірів затраченої праці (1, 2, 3, 5, 6, 7, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 44, 52, 55, 57, 58, 60, 66, 72, 87, 88);

- пропозиції по комплексному і системному вдосконаленню внутрішньогосподарської кооперації у сільськогосподарських підприємствах, організації економічних взаємовідносин і матеріального стимулювання (1, 3, 7, 8, 23, 24, 29, 32, 34, 46, 47, 57, 60, 66, 76, 77, 87, 88);

- теоретичні і практичні аспекти взаємозв'язку матеріального стимулювання з ціноутворенням та іншими економічними категоріями, його місця у господарському розрахунку і ринкових відносинах, особливостей їх регулювання (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27, 28, 29, 31, 35, 36, 42, 43, 45, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 62, 65, 67, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 78, 79, 80, 81, 82);

- пропозиції по вдосконаленню матеріального стимулювання працівників в умовах переходу до ринкових відносин (12, 21, 22, 23, 24, 25, 40, 41, 44, 48, 49, 50, 54, 56, 65, 83, 84).

1.6. Практичне значення виконаного дослідження полягає в тому, що запропоновані шляхи вдосконалення матеріального стимулювання і використання принципів і признаков системного підходу, розвитку господарського розрахунку і ринкових відносин, взаємозв'язку з ціноутворенням та іншими економічними категоріями, впровадження внутрішньогосподарської кооперації дозволяють реформувати економічні відносини у сільськогосподарських підприємствах, підвищити ефективність виробництва та зробити їх конкурентноздатними в умовах ринку. Запропоновані підходи можуть використовуватися і в інших галузях народного господарства з урахуванням конкретних умов.

Прикладне значення мають:

розроблені принципи і признаки системного підходу та особливості їх використання при вдосконаленні матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва;

методика визначення узагальнюючих показників розмірів затраченої праці з урахуванням її кількості, складності, якості, дисципліни та старанності, а також використання цих показників при розподілі матеріального стимулювання між працюючими за кінцеві результати праці;

пропозиції по розвитку внутрішньогосподарської кооперації у сільськогосподарських підприємствах, які дозволяють реформувати економічні

взаємовідносини, забезпечити матеріальну зацікавленість і економічну відповідальність підрозділів і кожного працівника у кінцевих результатах праці;

розробки по визначенню ролі і місця матеріального стимулювання в господарському розрахунку і ринкових відносинах, його взаємозв'язки з ціноутворенням та іншими економічними категоріями у процесі реформування економіки;

пропозиції по вдосконаленню законодавства про оплату праці, ціноутворення та інших економічних категорій, які впливають на матеріальне стимулювання.

1.7. Апробація і впровадження результатів дослідження.

У процесі проведення науково-дослідних робіт використовувались різноманітні форми апробації одержаних результатів: обговорення із спеціалістами і керівниками господарств, районних, обласних, республіканських органів управління, науки; наукові доповіді, доповідні записки, узагальнення; публікації; впровадження.

Важливіші положення проведених досліджень доповідалися на науково-практичних конференціях, семінарах, нарадах, що проводились на рівні колишнього СРСР, СНД, України, областей, районів, регіонів, а також на міжнародних симпозиумах.

Розробки автора, практичні висновки та пропозиції, що впливають зі змісту дослідження, знайшли відображення у "Основних засадах і напрямках становлення економіки України в кризовий період", прийнятих Верховною Радою України 15.06.1994 року, у Законі України "Про колективні договори і угоди", Законі України "Про оплату праці" та інших законодавчих актах, у рекомендаціях і документах, прийнятих Міністерством сільського господарства і продовольства України, Міністерством праці України, на республіканському, обласних і районних рівнях.

1.8. Друкування результатів досліджень. По досліджуваній проблемі автором особисто (самостійно або у співавторстві) підготовлено і

надруковано 86 робіт загальним обсягом 91,9 д.а., із них 41 робота са-
мостійно і 45 робіт у співавторстві. У числі надрукованих робіт
підготовлено автором особисто обсяг 39,9 д.а. у 20 монографіях, книгах і
брошурах; 39,6 д.а. - у 27 рекомендаціях і методичних положеннях;
10,5 д.а. - у 37 статтях і тезисах; 1,9 д.а. - у 2 учбових планах і програмах.
Крім того, автор приймав участь у виконанні 2 наукових звітів і підготовці
їх розділів обсягом 2,4 д.а.

Список надрукованих робіт наведений у додатку до дисертації.

1.9. Обсяг і структура дисертації. Дисертація написана у формі
наукової монографії обсягом 6 д.а., представляє собою викладення теорети-
чних і практичних узагальнень, методичних розробок і одержаних резуль-
татів, апробованих, впроваджених і надрукованих у процесі досліджень.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ

2.1 Використання системного підходу при вивченні матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва

Ефективність сільськогосподарського виробництва є складною економічною категорією, яка характеризує співвідношення одержаних економічних результатів і зроблених затрат. У ній сумуються дії багатьох факторів, які впливають на результати виробництва та затрати. Вони відображаються у збільшенні виробництва продукції і підвищенні її якості в розрахунку на одиницю зроблених затрат.

Ефективність сільськогосподарського виробництва характеризується системою показників, включаючи продуктивність праці, рентабельність і прибутковість виробництва, фондовіддачу, матеріаломісткість та інші. Узагальнюючим показником діяльності підприємства в умовах ринку є прибуток. Ефективність виступає кінцевим результатом господарської діяльності працюючих.

Матеріальне стимулювання являє собою форми, методи і засоби залучення людей до праці, підвищення їх трудової активності. Основою матеріального стимулювання виступає оплата праці, яка включає виплату тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, надбавок і гарантій за умови праці, а також премій та різних заохочувальних виплат за результати праці.

Головна мета матеріального стимулювання полягає у забезпеченні його залежності від кінцевих результатів і стимулюванні підвищення ефективності виробництва. Проблеми матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва можна вирішити найбільш ґрунтовно при використанні системного підходу.

Системою є сукупність елементів, пов'язаних між собою і створюючих певну цілісність. В економіці системою на різних рівнях можна назвати

народне господарство в цілому, окремі його галузі, економіку регіону чи підприємства. Характерною особливістю системи є наявність в ній особливого роду внутрішніх і зовнішніх зв'язків.

У розробці обґрунтованих заходів по розвитку сільського господарства важлива роль належить використанню системного аналізу, який являє собою сукупність специфічних методів і засобів, що використовуються для підготовки і обґрунтування рішень по складних проблемах, які виникають у теоретичній та практичній діяльності. При системному аналізі готуються і обґрунтовуються рішення по розвитку сільського господарства з використанням наступних принципів:

- вся проблема розглядається як цілісна, єдина система і виявляються всі наслідки і взаємозв'язки кожного окремого рішення;
- прийняття рішень по кожному заходу починається з виявлення і чіткого формування мети очікуваних результатів по кожному конкретному питанню і впливу цього заходу на розвиток сільського господарства чи окремих галузей при наявних і можливих умовах виробництва;
- виявляються і аналізуються можливі шляхи досягнення мети, а також проводиться їх порівняння по тих чи інших критеріях ефективності. При цьому визначаються заходи, які належить вирішувати в першу, другу і т.д. чергу з урахуванням наявних і можливих коштів і ресурсів.

Автором розроблена методика використання системного підходу і аналізу при розробці шляхів збільшення виробництва продукції та зниження її собівартості у сільськогосподарському виробництві, основні принципи і ознаки якої викладені на рис.1. Вона дозволяє знаходити найбільш оптимальні шляхи підвищення ефективності виробництва з урахуванням його розмірів, концентрації, спеціалізації, тобто може використовуватись для вирішення проблем в масштабному виробництві у вигляді різних форм

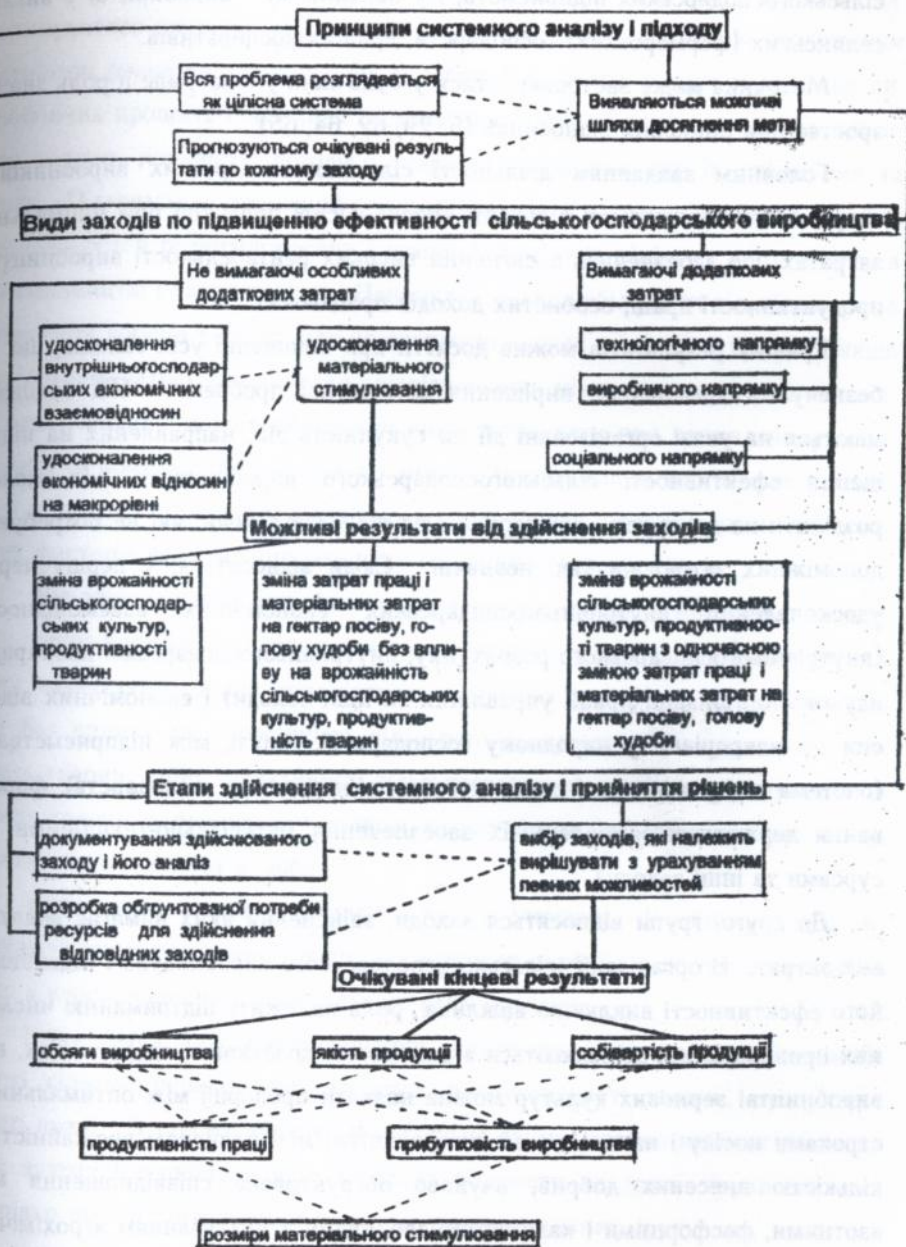


Рис. 1. Класифікація принципів і ознак системного підходу при визначенні матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

сільськогосподарських підприємств, і у невеликому виробництві у вигляді селянських (фермерських) господарств, дрібних кооперативів.

Методика може застосовуватися у будь-яких умовах, але її роль значно зростає при ринкових відносинах (5, 29, 62, 64, 65).

Головним завданням діяльності сільськогосподарських виробників є одержання максимальної кількості високоякісної продукції при мінімальних затратах, що забезпечить досягнення високих рентабельності виробництва, продуктивності праці, особистих доходів працюючих.

Кращих результатів можна досягти при виконанні усіх заходів, що забезпечують комплексне вирішення конкретної проблеми. Під заходами маються на увазі організовані дії чи сукупність дій, направлених на підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. Їх можна розділити на дві групи. До першої слід віднести заходи, які не потребують допоміжних затрат чи такі незначні. Сюди відносяться, у першу чергу, удосконалення внутрішньогосподарських економічних взаємовідносин (внутрішньогосподарського розрахунку, внутрішньогосподарської кооперації, наукової організації праці, управління та інші заходи) і економічних відносин на макрорівні: у народному господарстві, галузі, між підприємствами (система ціноутворення і оподаткування в народному господарстві, формування державних замовлень, їх забезпечення матеріально-технічними ресурсами та інші заходи).

До другої групи відносяться заходи, здійснення яких вимагає додаткових затрат. В організації сільськогосподарського виробництва і підвищенні його ефективності виключно важлива роль належить підтриманню численних пропорцій, які здійснюються з допомогою додаткових затрат. Так, при виробництві зернових культур можна назвати пропорції між оптимальними строками посіву і наявністю посівної техніки, між плановою врожайністю і кількістю внесених добрив, науково обгрунтоване співвідношення між азотними, фосфорними і калійними добривами з урахуванням агрохімічного обстеження ґрунтів, між одержуваним врожаєм і наявністю збиральної

техніки і т.д. При виробництві м'яса великої рогатої худоби повинні підтримуватися пропорції між кількістю худоби і кормовою базою, біологічним періодом розвитку тварини і віком забою її на м'ясо, рівнем механізації виробничих процесів і можливістю залучення робочої сили для обслуговування тварин, наявністю поголів'я тварин і приміщень для їх утримання та інші. Підтримання пропорцій слід забезпечувати з урахуванням біологічних особливостей розвитку рослин і тварин, дії законів мінімуму та оптимуму в рослинництві і тваринництві. Наприклад, можна збільшити в декілька разів внесення добрив в ґрунт, але не одержати віддачі приростом врожаю, якщо не дотримуватись правильного співвідношення між поживними речовинами. Силові машини можна ефективно використовувати при оптимальному оснащенні їх комплектом робочих органів. Підтримування необхідних пропорцій у процесі сільськогосподарського виробництва виступає одним із головних факторів ефективного розвитку сільського господарства.

Від здійснюваних заходів можна одержати такі наступні можливі результати: зміну врожайності сільськогосподарських культур, продуктивності тварин; зміну затрат праці, матеріальних затрат на гектар посіву, голову худоби без впливу на врожайність сільськогосподарських культур, продуктивність тварин; зміну врожайності сільськогосподарських культур, продуктивності тварин з одночасною зміною затрат праці, матеріальних затрат на гектар посіву, голову худоби.

Віднесення заходів до вказаних груп є умовним. У зв'язку з цим виникають питання, до якої групи слід віднести окремі з них, особливо пов'язані з удосконаленням матеріального стимулювання.

Існує точка зору, що підвищення оплати праці стимулює ріст врожайності сільськогосподарських культур, продуктивності тварин, продуктивності праці. В такому випадку матеріальне стимулювання вимагає додаткових затрат і відповідно його доцільно відносити до другої групи заходів. Нерідко це обґрунтовується з допомогою економічних групувань, прийомів кореляційного аналізу.

Однак таку точку зору необхідно досліджувати більш глибоко з використанням системного підходу. Так, розглядаючи проблему підвищення продуктивності тварин, необхідно з використанням методу абстрагування визначити, які фактори є основоположними. При цьому проблему треба розглядати як цілісну систему. При збереженні без змін рівня годівлі, ведення племінної роботи, умов збереження худоби і підвищенні тільки розмірів оплати праці вплив останнього фактору на продуктивність тварин і ефективність виробництва може бути незначним або відсутнім зовсім. Але якщо покращити годівлю та інші названі фактори при незмінності умов оплати праці, результати можуть бути іншими.

Разом з тим матеріальне стимулювання є важливим фактором підвищення трудової активності працюючих. Заходи, пов'язані з удосконаленням цієї економічної категорії, при обґрунтованому зв'язку оплати праці з кінцевими результатами практично не потребують допоміжних затрат. В такому випадку оплата праці збільшується за рахунок підвищення ефективності виробництва, а не виділення додаткових коштів. Хоча підвищення ефективності виробництва, як правило, вимагає додаткових затрат і нерідко значних, але останні покриваються за рахунок додаткової виручки від збільшення продукції, підвищення її якості, зниження окремих витрат, включаючи оплату праці в розрахунку на одиницю продукції. При цьому збільшення виплат матеріальних стимулів на працюючого відбувається за рахунок зростання продуктивності праці. Тільки в такому випадку буде забезпечена оплата праці від кінцевих результатів діяльності. Необхідність і обґрунтованість цього розкриті в роботах автора, в яких досліджувались шляхи підвищення ефективності виробництва та удосконалення матеріального стимулювання (5, 24, 29, 49, 50, 62, 64, 65, 87, 88).

Важлива роль у підвищенні ефективності виробництва і зростанні матеріального стимулювання належить заходам, які потребують додаткових затрат. Вони можуть забезпечувати різні кінцеві результати. Їх належить

виконувати по напрямках з урахуванням певної послідовності. Заходи по напрямках можна класифікувати слідуєчим чином.

Заходи технологічного напрямку. Їх здійснення дозволяє підвищувати врожайність сільськогосподарських культур, продуктивність тварин. Ці заходи можна розділити на дві групи.

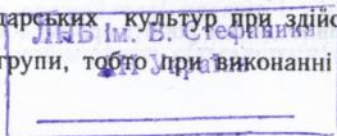
До першої відносяться заходи, які забезпечують підвищення врожайності і продуктивності при існуючих затратах живої праці на 1 га посівів або голову худоби і птиці.

У рослинництві - це заходи по виконанню в оптимальні агротехнічні строки робіт по посіву, обробітку і збиранню сільськогосподарських культур, зберіганню одержаного врожаю, роботи по підготовці, зберіганню і внесенню в ґрунт добрив. У тваринництві - забезпечення повноцінної та збалансованої годівлі тварин і ведення племінної роботи на високому науковому рівні. Рішення цих питань є головним напрямком збільшення виробництва продукції на основі зростання врожайності сільськогосподарських культур, продуктивності худоби та птиці. При цьому затрати живої праці на 1 гектар посіву, 1 голову тварин практично майже не підвищуються.

Заходи технологічного напрямку другої групи забезпечують підвищення врожайності, продуктивності тварин за рахунок зростання матеріальних затрат і живої праці на 1 га посівів і голову тварин. До них можна віднести меліорацію, хімізацію, будівництво нових будівель для утримання збільшуваного поголів'я тварин та інші.

Характерною рисою технологічних заходів є їх органічний зв'язок з особливостями розвитку рослин і тварин. Вказані заходи повинні проводитися з таким розрахунком, щоб забезпечити всі вимоги об'єктивно діючих біологічних законів.

У рослинництві з урахуванням природної родючості ґрунтів слід визначати можливу врожайність сільськогосподарських культур при здійсненні заходів технологічного напрямку першої групи, тобто при виконанні в оп-



тимальні агротехнічні строки робіт по їх посіву відповідним насінням, обробітку і збиранню та зберіганню одержаного врожаю. Окремо слід визначати вплив на можливу врожайність підготовки, зберігання і внесення ґрунт органічних і мінеральних добрив з урахуванням потреби ґрунтів відповідних поживних речовинах, що також входить до складу заходів технологічного напрямку першої групи. Але при цьому слід з урахуванням наявних коштів більш глибоко вивчати питання про здійснення затрат на внесення добрив без забезпечення своєчасного і якісного виконання технологічних робіт, тому що зроблені витрати на внесення добрив можуть бути втраченими із-за порушення вимог до технології вирощування.

У тваринництві потрібно визначати мінімально необхідну продуктивність тварин з урахуванням можливого забезпечення необхідного рівня годівлі тварин у оптимальні біологічні періоди розвитку при відповідному веденні племінної роботи. Наприклад, при вирощуванні і відгодівлі великої рогатої худоби згідно даних науки і передового досвіду оптимальним строком забою молодняка на м'ясо є вік до 15-18 місяців, коли закінчується розвиток м'язової тканини тварини. Для цього необхідно одержувати середньодобовий приріст не менше 700 грамів, що дозволяє реалізувати молодняка на м'ясо живою масою 400 кг і більше у віці до 18 місяців. Для одержання таких приростів потрібно забезпечити відповідний рівень годівлі. Слід відмітити, що незалежно від зони розміщення сільськогосподарського виробника, продуктивність ряду тварин не може бути нижчою певного рівня. У цьому зв'язку не можна признати правильним, що ряд виробників планують, наприклад, середньодобові прирости молодняка великої рогатої худоби у значно нижчих розмірах, ніж повинні бути. Для досягнення високої продуктивності тварин і збільшення виробництва продукції при існуючій наявності кормів важливе значення має підтримання необхідних пропорцій, балансової ув'язки між поголів'ям худоби і кормовою базою. Недокорм тварин веде до низької ефективності виробництва і за своїм значенням рівноцінний роботі промислового підприємства, у якому включені стан

ки та оборуудування, на робочих місцях знаходяться працівники, але на підприємство не подається сировина чи комплектуючі вироби або подаються в незначній кількості, у результаті чого затрати здійснюються, але результати виробництва відсутні або є обмеженими.

При здійсненні заходів технологічного напрямку заслуговують особливої уваги питання необхідності створення резервів понад оптимальні розміри і відповідного виділення коштів на їх створення. Так, при забезпеченні пропорції між наявністю збиральної техніки та оптимальним строком збирання доцільно створювати певний резерв техніки на допустиме перебільшення фактичної врожайності над плановою, на можливу кількість несприятливих календарних днів по кліматичних умовах в обмежений період збирання. У тваринництві потрібно мати необхідний резерв кормів для забезпечення такого рівня годівлі, який дозволить одержувати продуктивність тварин не нижче мінімально необхідного розміру незалежно від впливу кліматичних факторів на створення кормової бази.

Заходи технологічного напрямку впливають на продуктивність праці і рентабельність сільськогосподарського виробництва. При проведенні заходів технологічного напрямку затрати праці на гектар посіву, голову тварин залишаються практично незмінними чи можуть навіть підвищуватися, але в розрахунку на одиницю продукції з урахуванням зростання врожайності, продуктивності вони знижуються, забезпечуючи підвищення продуктивності праці. При проведенні заходів першої групи в розрахунку на 1 га посіву, голову тварин можуть збільшуватися амортизаційні відрахування, затрати на поточний ремонт, вартість кормів та інші витрати. Але, завдяки зростанню врожайності і продуктивності тварин, собівартість продукції знижується і забезпечується висока віддача на кожний додатково вкладений карбованець затрат. При здійсненні заходів технологічного напрямку другої групи додаткові затрати більш високі, але при правильному їх здійсненні досягається значний приріст врожайності рослин і продуктивності тварин, що забезпечує зниження собівартості сільськогосподарської

продукції і підвищення рентабельності виробництва. Збільшення продуктивності праці і рентабельності виробництва створює умови для зростання матеріального стимулювання працюючих.

Другим напрямком здійснюваних заходів виступають заходи виробничого напрямку. Вони передбачають зменшення затрат праці, матеріальних витрат на виробництво сільськогосподарської продукції в розрахунку на 1 га посівів і голову тварин. Їх характерною рисою є відсутність суттєвого впливу на врожайність рослин, продуктивність тварин і птиці. Тут особливе значення має комплексна механізація виробничих процесів, заміна ручної праці механізованою. Ці заходи будуть економічно виправданими, якщо одержувана в результаті механізації економія фонду оплати праці і окремих матеріальних витрат буде більша від додаткових затрат на амортизацію поточний ремонт та інші прямі затрати.

При визначенні ефективності заходів виробничого напрямку слід урахувати їх вплив на умови праці та її привабливість. При здійсненні таких заходів собівартість продукції може інколи прямо і не знижуватися, але при цьому можуть створюватися умови, наприклад, для закріплення кадрів, що побічно сприяє підвищенню ефективності виробництва.

Заходи можуть бути технолого-виробничого чи виробничо-технологічного напрямку. Вони впливають на врожайність сільськогосподарських культур, продуктивність тварин і одночасно змінюють затрати праці, окремі матеріальні витрати на 1 га посівів, голову худоби. Дослідження цих питань показало (5, 29, 62, 64, 65), що вказані заходи можуть бути двох груп: постійними або перемінними.

Постійні заходи називаються технолого-виробничими або виробничо-технологічними у залежності від того, яку частину питань вони вирішують у більшій мірі: технологічних, тобто забезпечують у першу чергу підвищення врожайності, продуктивності; чи виробничих, тобто знижують затрати на гектар посіву, голову тварин. Ці особливості слід установлювати по кожному конкретному заходу з урахуванням інших однакових умов. Про

аналізуємо це на порівнянні, наприклад, показників роботи двох ферм, із яких перша є спеціалізованим підприємством з високим рівнем механізації виробництва і концентрації поголів'я молодняка ВРХ, а друга - звичайною фермою з поголів'ям такого ж молодняка худоби.

При забезпеченості названих ферм у розрахунку на голову тварин однаковими кормами по кількості, якості та структурі виявиться, що продуктивність худоби майже не відрізняється і може бути у всякій мірі вищою у спеціалізованих підприємствах завдяки кращим умовам для підготовки кормів і годівлі. Затрати ж праці і окремих матеріальних затрат на голову худоби бувають меншими у спеціалізованому підприємстві завдяки комплексній механізації виробничих процесів і прогресивній технології утримання худоби. Отже, у даному випадку спеціалізація виступає заходом виробничо-технологічного напрямку.

Заходи другої групи є перемінними. Вони нерозривно зв'язані з технологічними і виробничими напрямками і в кожний конкретний період часу можуть відноситися до одного з названих напрямків, періодично міняючи відношення то до одного, то до другого з них. Наприклад, застосування більш вдосконалених комбайнів на збиранні зернових культур у порівнянні з існуючими дозволяє знизити затрати праці на гектар посіву, підвищити якість роботи, зменшити втрати зерна при зиранні і скоротити його строки. При віднесенні окремих заходів до технологічного або виробничого напрямку слід враховувати, що в любий період розвитку сільськогосподарського виробництва з урахуванням існуючого рівня механізації повинні забезпечуватися заходи технологічного напрямку на виробництві кожного виду продукції. Під дією науково-технічного прогресу постійно будуть проходити зміни наявної техніки більш вдосконаленою, але робити це необхідно з таким розрахунком, щоб забезпечити впровадження заходів технологічного напрямку. Заміна ж, наприклад, комбайнів більш вдосконаленими є заходом виробничого напрямку. Але в майбутньому, при повній заміні існую-

чих комбайнів більш вдосконаленими, забезпечення наявності останніх уже буде входити у технологічний напрямок заходів.

Третім напрямком здійснюваних заходів виступають заходи соціального напрямку. Ними є ті, здійснення яких забезпечує соціальний розвиток села, створює працівникам сільського господарства необхідні житлові та культурно-побутові умови, гарантує закріплення кваліфікованої робочої сили. Незважаючи на те, що дані заходи не мають прямого впливу на врожайність сільськогосподарських культур, продуктивність тварин і зниження затрат на виробництво продукції, їх здійснення має важливе значення для підвищенні ефективності сільськогосподарського виробництва. Наявність кваліфікованих кадрів у сільському господарстві є важливим фактором здійснення заходів технологічного та виробничого напрямку, підвищення ефективності виробництва і забезпечення одержання високих матеріальних стимулів працюючими.

Наведена класифікація заходів необхідна для обґрунтування послідовності їх здійснення. При цьому належить враховувати особливості конкретних сільськогосподарських підприємств, товаровиробників. Напрямок заходів, характерні для одного господарства, в другому можуть не підійти із-за того, що вони були виконані раніше або потрібно вирішувати інші питання.

Незважаючи на індивідуальні особливості кожного сільськогосподарського виробника, є певні закономірності в послідовності виконання заходів по розвитку сільського господарства.

Безумовно, в першу чергу необхідно здійснювати заходи, які не вимагають особливих додаткових затрат. Це впровадження внутрішньогосподарського розрахунку, кооперації, удосконалення матеріального стимулювання та інші. Їх раціонально здійснювати одночасно із заходами, які вимагають додаткових затрат. Належить відмітити, що наявність ресурсів коштів завжди обмежена, тому потрібно використовувати їх з найбільш обґрунтованою послідовністю для одержання максимальної віддачі. В процесі

обґрунтування раціональної послідовності здійснення заходів по розвитку сільського господарства належить враховувати численні пропорції та заходи при виробництві, зберіганні і використанні кожного виду продукції, розраховувати їх ефективність з урахуванням впливу на збільшення врожайності сільськогосподарських культур, продуктивності тварин, підвищення якості продукції та зниження її собівартості. Після цього визначаються заходи, які належить здійснювати в першу, другу ... і т.д. чергу при можливій наявності коштів і матеріальних ресурсів. Сільськогосподарські підприємства, як правило, не можуть виходити за межі наявних коштів і матеріальних ресурсів у сумарному вираженні, однак їх структура повинна бути найбільш раціональною і повністю забезпечуватися матеріально-технічними ресурсами.

Незважаючи на індивідуальні особливості кожного сільськогосподарського підприємства, є певні закономірності в послідовності здійснення заходів по розвитку сільського господарства.

Кожному сільськогосподарському товаровиробнику на сучасному етапі розвитку, в першу чергу, найбільш доцільно забезпечувати технологічні заходи першої групи, які дозволяють підвищувати врожайність, продуктивність при наявних затратах живої праці на гектар посіву, голову худоби і птиці. При цьому належить добиватися оптимального співвідношення між основними та оборотними фондами, силовими машинами і причіпними знаряддями. Рішення цих питань дозволить одержувати високі кінцеві результати і відповідне матеріальне стимулювання. На всіх сільськогосподарських підприємствах, поряд з рішенням питань технологічного напрямку першої групи, одночасно належить виділяти ресурси на соціальний розвиток села, створення працівникам необхідних житлових і культурно-побутових умов. Розміри коштів і ресурсів, які виділяються на ці заходи, можуть бути різними в залежності від багатьох факторів, але при одержанні більш високих кінцевих результатів вони повинні зростати.

На здійснення технологічних заходів другої групи і заходів виробничого напрямку належить використовувати ті кошти і ресурси, які залишаються після забезпечення технологічних заходів першої групи і певних заходів соціального напрямку.

У дослідженнях значна увага була приділена вивченню особливостей забезпечення технологічних заходів першої групи. У рослинництві для здійснення технологічних заходів необхідно визначати потребу в техніці, яка дозволить виконувати всі роботи в оптимальні агротехнічні строки. Це доцільно робити з урахуванням слідуючих особливостей: а) у певні календарні строки повинні враховуватися всі заходи і роботи по всіх сільськогосподарських культурах, для виконання яких потрібні трактори, комбайни, навісні, причепні та інші сільськогосподарські машини. Потреба у техніці може зменшуватися за рахунок застосування різних сортів, строків посіву та інших факторів, які дозволяють продовжити оптимальні агротехнічні строки виконання робіт; б) у розрахунках денний виробіток на машину приймається на ту кількість годин роботи, скільки у даний період працює машина. При недостатці техніки в обмежені періоди продовженість робочого дня повинна бути не меншою 10 годин; в) у розрахунках для виконання робіт в оптимальні агротехнічні строки передбачається створення необхідних резервів сільськогосподарських машин на період простою із-за технічних поломок і техобслуговування та на період простою, пов'язаного з кліматичними та іншими умовами; г) після можливого продовження оптимальних агротехнічних строків виконання робіт потреба силових і навісних (причіпних) сільськогосподарських машин береться у такому розмірі, який відповідає максимальній потребі у найбільш напружений період виконання робіт; д) потреба у тракторах ураховується по найбільш напруженому періоду роботи на протязі року з таким розрахунком, щоб забезпечити виконання всіх робіт у господарстві в оптимальні строки. При цьому по тракторах доцільно мати обмежений набір марок, що дозволяло б покращувати

їх обслуговування, ремонт і ефективно виконувати сільськогосподарські роботи.

Здійснення технологічних заходів передбачає зберігання одержуваного урожаю. Для цього розробляються заходи, які включають створення критичних потоків, різних сховищ, складів на максимально можливий обсяг виробництва та зберігання продукції у підприємстві, визначаються їх недостаток та необхідні кошти на створення нових об'єктів.

Для досягнення необхідної урожайності розраховується також потреба внесення під кожну культуру в необхідній кількості мінеральних добрив, ядохімікатів, придбання сортового посівного матеріалу тощо, виділяючи на вказані цілі необхідні кошти. При забезпеченні сільськогосподарських підприємств, наприклад, мінеральними добривами, слід враховувати дію законів землеробства у частині закону мінімуму, згідно яких величина врожаю визначається фактором, що знаходиться у мінімумі, та закону незамінності факторів, згідно якому неможливо замінити, наприклад, фосфор азотом тощо.

Для забезпечення технологічних заходів у тваринництві особливе значення належить розрахунку поголів'я тварин, необхідного для одержання потрібного обсягу виробництва продукції при продуктивності не нижче мінімально необхідної. Тут особливе значення має визначення розміру мінімально необхідної продуктивності тварин, який раціонально встановлювати по багатьох видах продукції єдиним навіть для великих зон. Низька продуктивність тварин вимагає збільшення поголів'я для одержання необхідних обсягів виробництва продукції, що у кінцевому наслідку веде до перевитрати кормів, збільшення капітальних вкладень на будівництво приміщень, споруд, підвищує потребу у робочій силі і веде до зниження ефективності сільськогосподарського виробництва.

Після визначення необхідного поголів'я для одержання потрібного обсягу виробництва продукції, важливо правильно розраховувати потребу тварин у кормах для отримання необхідної продуктивності з урахуванням

наявної якості кормів. Доцільно потребу кормів на голову приймати окремих випадках навіть з урахуванням досягнутої якості і фактичних умов їх витрачання, тобто приймати навіть завищеною. Якщо фактична наявність кормів буде завищеною, то це створить умови для одержання продуктивності вище необхідної і дозволить добиватися підвищення ефективності виробництва продукції тваринництва. Контроль же за витрачанням кормів необхідно здійснювати з урахуванням фактичної якості та їх наявності розрахунку на голову тварин. З урахуванням цих факторів доцільно здійснювати матеріальне заохочення та відповідальність працівників тваринництва за використання наявних кормів.

У підвищенні ефективності тваринництва важлива роль належить покращенню племінної роботи. Слід передбачати кошти на закупку племінної худоби і птиці, проведення міжпородного схрещування, будівництва пунктів штучного запліднення та по інших напрямках племінної роботи.

Відмічаючи особливості обов'язкового забезпечення технологічних заходів першої групи та закономірності у вказаній вище послідовності здійснення заходів по розвитку сільського господарства, необхідно відмітити глибокий взаємозв'язок між напрямками заходів. Так, якщо не здійснювати технологічні заходи, які дозволяють підвищити продуктивність тварин при існуючих затратах праці на голову худоби, то для одержання потрібних обсягів виробництва необхідно збільшувати поголів'я худоби і відповідну кількість обслуговуючого персоналу. В такому випадку, незважаючи на виділення певних коштів у здійснення соціальних заходів, забезпечення господарств робочою силою буде недостатньою.

Слід враховувати і можливість зниження затрат праці в результаті здійснення механізації виробничих процесів, що дозволить при меншій кількості працюючих збільшувати виробництво сільськогосподарської продукції і відповідно зменшувати потребу коштів у здійснення заходів соціального напрямку. В даний час потрібно враховувати фактичну забезпеченість окремих підприємств робочою силою. Рационально виділяти більшу

коштів на створення потрібних житлових і культурно-побутових умов в тих господарствах, де є більший дефіцит робочої сили. Пропорції при здійсненні заходів і розподілі коштів по напрямках, які розглядались, не можуть бути постійними. Вони будуть змінюватися в часі і на певному рівні розвитку основна величина витрат може піти на здійснення соціальних заходів, а для підтримання технологічних заходів не знадобиться значних коштів і матеріальних ресурсів.

У процесі досліджень з використанням системного підходу проведена експериментальна перевірка зроблених теоретичних висновків і пропозицій. Їх здійснення дозволило добиватися підвищення ефективності виробництва і зростання матеріального стимулювання працюючих. Це підтверджується досвідом роботи сільськогосподарських підприємств різних районів і областей України.

2.2. Визначення кінцевих результатів, розміру затраченої праці і розподіл коштів на матеріальне стимулювання у сільськогосподарському виробництві

Матеріальне стимулювання працюючих може бути ефективним при ґрунтованому визначенні кінцевих результатів виробництва. В дослідженнях (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 20, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 44, 52, 55, 58, 60, 66, 72, 87, 88) вивчені питання, пов'язані з визначенням кінцевих результатів праці, розмірів затраченої праці, розподілом коштів матеріального стимулювання. Повна характеристика кінцевих результатів можлива при відображенні в них фізичного обсягу, якості продукції і затрат на виробництво. Якщо в показнику кінцевого результату відсутня хоча б одна з названих складових частин, він є неповним, частковим. Так, при проведенні оплати праці по розцінках за одиницю одержуваної продукції використовується лише одна сторона кінцевого результату - фізичний обсяг, але якість продукції і затрати на її виробництво не враховуються. Не

дає повної характеристики кінцевих результатів і показник оплати за обсяг реалізованої продукції в цінах реалізації. В ньому враховуються фізичні обсяг і якість реалізованої продукції, але затрати на її виробництво реалізацію не відображаються.

Повну характеристику кінцевого результату дає показник валового доходу, який визначається як різниця між вартістю продукції в цінах реалізації і матеріальними затратами на її виробництво. Валовий дохід складається із суми оплати праці і чистого доходу (прибутку). В ньому знаходять відображення всі складові частини кінцевого результату. Таку характеристику кінцевого результату дає і госпрозрахунковий дохід, який є валовим доходом за винятком відповідної плати в бюджет і банку. Одержати більшу суму валового чи госпрозрахункового доходу можна за рахунок збільшення фізичних обсягів виробництва, підвищення якості продукції і зниження затрат на її виробництво. Погіршення окремих складових частин кінцевого результату буде зменшувати суму валового чи госпрозрахункового доходу.

Кінцевим результатом є і чистий дохід (прибуток), одержуваний в результаті діяльності людини. В такому випадку основна оплата праці може проводитися за рахунок собівартості продукції, а додаткова оплата (преміювання) - за рахунок певних відрахувань від чистого доходу (прибутку).

Для окремого виробничого колективу сума коштів на оплату праці може визначатися за формулою:

$$\text{Опк} = \text{Ко} \times \text{Р} \quad (1)$$

де: Опк - сума коштів на оплату праці колективу;

Ко - коефіцієнт відрахувань чи розцінка на оплату праці від кінцевого результату;

Р - розмір кінцевого результату.

Матеріальна зацікавленість в найбільшій мірі може проявитися при виділенні коштів на стимулювання за залишковим методом.

Відповідно від виручки за реалізовану продукцію після віднімання виробничих затрат, а також проведення відповідних платежів бюджету, повернення банку одержаних кредитів і процентів за користування ними, створення фондів розвитку виробництва, науки і техніки, соціального розвитку і страхових фондів залишається сума, яка повинна направлятися на матеріальне стимулювання без будь-яких обмежень. При цьому буде забезпечуватися оплата праці за кінцеві результати.

В організації матеріального стимулювання поруч з визначенням обґрунтованих кінцевих результатів важлива роль належить правильному визначенню показників, які характеризують розміри затраченої праці кожним працівником у їх одержанні. Тільки в цьому випадку можна добитися такої форми розподілу коштів на стимулювання за кінцеві результати, які забезпечать для кожного працівника справедливу оплату пропорційно затраченій праці.

Дослідженнями встановлено, що на кінцеві результати впливають наступні фактори діяльності працівників: кількість, складність, якість, дисципліна, старанність затраченої праці.

Розмір затраченої праці працівника може визначатися за наступною формулою:

$$\text{Рзпп} = \text{Нзпп} \times \text{Ксзпп} \times \text{КТУ} \quad (2)$$

де: Рзпп - розмір затраченої праці працівника;

Нзпп - кількість затраченої праці в нормозмінах чи відпрацьованому часі в перерахунку на робочі зміни;

Ксзпп - коефіцієнт складності затраченої праці працівника;

КТУ - коефіцієнт трудової участі працівника.

Основною складовою частиною розміру затраченої праці виступає кількість відпрацьованих нормозмін або відпрацьованого часу в перерахунку на робочу зміну певної тривалості. Цей показник відображає фізичні за-

трати праці працівника. В їх визначенні особлива роль належить нормуванню і науковій організації праці.

Головне завдання цих галузей науки зводиться до забезпечення найбільш високої ефективності діяльності людини, збереженню її здоров'я, працездатності. Обгрунтоване нормування і наукова організація праці за лишаються найактуальнішими проблемами всіх сільськогосподарських товаровиробників, включаючи сільськогосподарські підприємства, різні асоціації, корпорації, кооперативи, селянські (фермерські) господарства.

Важливою складовою частиною розміру затраченої праці є її складність. В залежності від складності сільськогосподарські роботи тарифікуються по шести розрядах. Якщо прийняти тарифну ставку тракториста машиніста П-ї групи III-го розряду за одиницю, то в затверджених раніше державою тарифних сітках тарифна ставка I розряду тракториста машиніста складала 0,83; П - 0,90; IV - 1,13; V - 1,28; VI - 1,50. Відповідно тарифна ставка I розряду ручних робіт у рослинництві і тваринництві рівнялася 0,64; П - 0,70; III - 0,78; IV - 0,87; V - 1,00; VI - 1,17.

За вказаною методикою можна визначити коефіцієнт складності будь-яких робіт і працівників відносно певної категорії з них, незалежно від виду тарифної сітки чи схеми посадових окладів.

Слід відмітити необхідність подальшого удосконалення методики і порядку визначення складності затраченої праці, обгрунтованого використання цього показника при визначенні співвідношення в оплаті праці працівників різних категорій. Особливо гостра необхідність в цьому виникає при введенні єдиної тарифної сітки для працівників народного господарства.

Використовуючи розглянуті питання, кількість затраченої праці з урахуванням її складності в перерахунку на III розряд трактористів-машиністів чи іншу категорію робіт і працівників можна визначити шляхом множення коефіцієнту складності на кількість виконаних нормозмін чи відпрацьованого часу в перерахунку на робочу зміну певної тривалості.

Для повного урахування розміру затраченої праці потрібно визначити також його якість, дисципліну і старанність. Ці фактори доцільно враховувати в коефіцієнті трудової участі (КТУ). Для вибору методики розрахунку КТУ необхідно вирішити питання про підходи його визначення. Як правило, нині для визначення якості виконуваних сільськогосподарських робіт і дисципліни праці немає відповідних критеріїв, які дозволяли б обґрунтовано розраховувати ці показники. На основі проведених досліджень встановлено, що у сільськогосподарських підприємствах недоцільно по них встановлювати КТУ більше одиниці. За вказаними факторами за неякісне виконання робіт чи порушення трудової дисципліни слід знижувати коефіцієнт трудової участі в розмірах, визначених колективом працівників. При цьому максимальне зниження по них, як правило, повинно бути нижче одиниці.

Другий підхід слід застосовувати при визначенні старанності затраченої праці. Окремі працівники створюють у робочому колективі дух доброчливості, взаємодопомоги, постійно підтримують своїх товаришів, оволодівають більш прогресивними прийомами роботи, що є важливим фактором продуктивності затраченої праці і створює умови для росту кінцевих результатів. З урахуванням цього трудовий колектив може встановлювати окремим працівникам коефіцієнт старанності затраченої праці в розмірах, які перевищують одиницю. Так, при рішенні підвищити КТУ на 10 відсотків за старанну працю коефіцієнт старанності затраченої праці буде складати 1.1.

З використанням викладених підходів КТУ можна визначити за наступною формулою:

$$\text{КТУ} = (1 - \text{Кнвр} - \text{Кпдп}) \times \text{Ксзп} \quad (3)$$

де: Кнвр - коефіцієнт неякісного виконання робіт;

Кпдп - коефіцієнт порушення дисципліни праці;

Ксзп - коефіцієнт старанності затраченої праці.

При визначенні КТУ доцільно звернути увагу на наступні особливості.

Спочатку про доцільність застосування КТУ. В невеликих підрозділах при відсутності розходжень між працівниками по відношенню до праці, відсутності неякісного виконання робіт і порушень трудової дисципліни з рішенням трудового колективу КТУ може не використовуватися. У них можна не вести індивідуального обліку відпрацьованих нормозмін і складності виконуваних робіт.

Відношення між працівниками можуть будуватися на принципах повної довіри та відповідальності за кінцеві результати. В інших же колективах при наявності розходжень між працівниками у відношенні до праці доцільно використовувати КТУ.

Далі про величину КТУ. Якщо працівник допускає неякісне виконання робіт чи порушення трудової дисципліни, встановлювати певний коефіцієнт старанності затраченої праці немає сенсу. У такому випадку розмір КТУ може бути нижчим одиниці. Якщо ж працівник забезпечує особливо старанне відношення до праці, то розмір КТУ буває на рівні коефіцієнту старанності затраченої праці.

Суттєвим постає питання про періодичність визначення КТУ. Експериментальна перевірка в ряді колгоспів і радгоспів підтвердила, що оцінку КТУ доцільно здійснювати не рідше двох разів на місяць і використовувати його при проведенні авансової оплати і розподілі матеріального стимулювання за кінцевий результат.

Наявність даних про кількість затраченої праці, її складність, якість дисципліну і старанність дозволяє визначити розмір затраченої праці. При множенні кількості затраченої праці в нормозмінах чи відпрацьованому часі у перерахунку на робочу зміну на коефіцієнт складності визначається кількість нормозмін у перерахунку на III розряд трактористів-машиністів чи іншу категорію робіт і працівників. Цей результат множиться на КТУ і одержується загальна кількість нормоднів. Нормодень є узагальненим показником, у якому знаходять відображення всі сторони затраченої праці. Його використання дозволяє обгрунтовано здійснювати авансову оплату і

розподіляти між працівниками кошти на матеріальне стимулювання за одержані кінцеві результати.

Форми розподілу кінцевих результатів, що направляються на матеріальне стимулювання, алежать від виду організації виробництва. При індивідуальному підході, коли окремий працівник забезпечує одержання кінцевих результатів, його оплата може проводитися без урахування складових частин розміру затраченої праці. У такому випадку матеріальне стимулювання проводиться в залежності від кінцевого результату, який є відображенням всіх затрат праці працівника.

Другим виступає положення при колективній організації виробництва. Слід відзначити, що ця форма організації праці з урахуванням поглиблення спеціалізації і концентрації виробництва, розвитку науково-технічного прогресу є основною і залишиться такою і в майбутньому.

Форми розподілу фонду оплати праці між членами підрозділу залежать від чисельності працюючих і їх підготовки, старанності, колективізму, які характеризують рівень розвитку колективу. Саме він з урахуванням конкретних умов повинен приймати кінцеве рішення.

На особливості розподілу коштів, які направлені на матеріальне стимулювання, впливають строки одержання кінцевих результатів. Так, у розлинництві роботи виконуються на протязі довгого періоду, а кінцеві результати одержують, як правило, один раз на рік. Для обгрунтованого розподілу доходу необхідно точно визначити трудові затрати кожного члену колективу і використовувати ефективну форму авансування в період до одержання кінцевого результату.

Авансова оплата призвана забезпечувати одержання матеріального стимулювання, необхідного для підтримання життєдіяльності працівника і його сім'ї, враховувати трудові затрати кожного працівника, стимулювати одержання високих кінцевих результатів. Воно може бути відрядним, включаючи його різновидності, тобто виплачуватися за обсяг і складність виконуваних робіт, які враховуються прямо чи через коефіцієнт трудової

участі. Авансування може бути також почасовим, включаючи його різної видності. Виплачується пропорційно відпрацьованому часу, може враховувати розміри затраченої праці, але його максимальна величина не повинна перевищувати установлених меж. Як відрядне, так і почасове авансування має певні переваги і недоліки.

Перевагою відрядного авансування є можливість точно враховувати кількість і складність праці, затраченої кожним членом колективу на виробництво продукції, оскільки розподіл доходу за кінцевий результат проводиться пропорційно сумі авансового заробітку, виплаченого на протязі року за фактично виконаний обсяг роботи. Однак ця форма авансування не стимулює підвищення якості виконуваних робіт, а матеріально заохочує виконувати більший їх обсяг, що забезпечує підвищення відрядного заробітку нерідко на шкоду кінцевому результату. При відрядному авансуванні практично відсутня матеріальна відповідальність членів колективу за кінцеві результати роботи. При любых видах підряду, особливо в умовах орендних відносин, відрядне авансування, як правило, небажане, тому що вступає в протиріччя зі своїм головним завданням - забезпечувати високі кінцеві результати.

Недоліки відрядного авансування можна ліквідувати при введенні почасового авансування. Головною його позитивною рисою виступає можливість націлити всю роботу колективу на одержання кінцевого результату. У високоорганізованих підрозділах почасове авансування може проводитися в тому розмірі, який колектив буде вважати доцільним. Але при його визначенні загальна сума авансової оплати за рік не повинна перевищувати тарифний фонд заробітку, розрахований за технологічними картами. Поряд з цим в колективах з різним відношенням їх членів до праці почасове авансування може привести до зрівнялівки в матеріальному стимулюванні, погіршення взаємовідносин і зниженню кінцевих результатів. В таких умовах слід забезпечувати точне врахування всіх затрат праці кожним працівником на протязі року. Ці дані повинні бути основою при розподілі доходу за кін-

цеві результати, а також в певній мірі використовуватися при виплаті почасового авансу.

Авансову оплату працівників доцільно розраховувати за формулами 4 чи 5:

$$Ап = Рзпп \times Дтс \quad (4)$$

де: Ап - авансова оплата працівника;

Рзпп - розмір затраченої праці працівника;

Дтс - денна тарифна ставка, прийнята для авансової оплати.

Множення фактичної кількості відпрацьованих нормодів на денну тарифну ставку дозволяє максимально враховувати всі фактори затраченої праці. Але застосування такого підходу при перевиконанні норм виробітку в відповідним використанням КТУ практично робить авансову оплату відносно з її негативним впливом на кінцеві результати. Дослідженням встановлено, що для недопущення цього недоліку авансову оплату слід проводити у порядку, вказаному у формулі 4, але не більше розміру, одержуваного множенням денної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин-днів, тобто розрахованої за слідуючою формулою:

$$Ап = Кдр \times Дтс \quad (5)$$

де: Кдр - кількість днів роботи в періоді, за який проводиться авансова оплата.

Використання такого порядку робить авансову оплату різновидністю почасового авансування. Вона стимулює боротьбу колективу за кінцеві результати, тому що розмір авансу не більше 100 відсотків денної ставки за робочий день стимулює кожного працівника добиватися кращих кінцевих показників роботи. Члени колективу, які працюють недостатньо добросовісно, одержують меншу авансову оплату. Але всі члени підрозділу матеріально зацікавлені у перевиконанні норм виробітку, виконанні більш складних робіт при дотримуванні необхідної якості і дисципліни праці та її

старанності, тому що всі ці трудові затрати повністю враховуються в розподілі оплати за кінцеві результати.

В організації оплати праці особлива роль належить проблемам обґрунтованого розподілу одержуваних коштів на матеріальне стимулювання членами колективу. Ці питання нерозривно пов'язані з порядком авансування. Як розглядалося вище, відрядне авансування є недоцільним, то що воно не стимулює досягнення високих кінцевих показників роботи. Тому основну увагу було сконцентровано на вивченні особливостей розподілу коштів на оплату праці при використанні почасового авансування. На практиці у рослинництві склався підхід вирішення цієї проблеми, яку можна викласти у слідуючій формулі:

$$\text{Опп} = (\text{Опк} - \text{Ак}) : \text{Ак} \times \text{Ап} \times \text{КТУ} \quad (6)$$

де: Опп - оплата праці окремого працівника;

Опк - сума коштів на оплату праці за кінцеві результати колективу;

Ак - сума виплаченої авансової оплати працівників колективу;

Ап - сума авансової оплати окремого працівника;

КТУ - коефіцієнт трудової участі окремого працівника, встановлений по результатах роботи за період одержання кінцевих результатів.

При цьому підході частина коштів колективу на матеріальне стимулювання за кінцеві результати у вигляді різниці між всією сумою коштів на оплату і авансом розподіляється пропорційно авансовій оплаті, скоригованій на КТУ. Цей підхід може використовуватися у тих колективах, де між окремими працівниками різниця в рівні виконання норм виробітку у порівнянні з середнім показником не перевищує 15 відсотків.

При більшій різниці у продуктивності праці і виплаті стабільної почасової оплати використання цього підходу веде до порушення принципів соціальної справедливості. Недобросовісний працівник одержує авансову оплату таку ж, як і інші члени колективу. В кінці року, недивлячись

самі низькі показники КТУ, він одержує ще і певну доплату. Відбувається це шляхом перерозподілу матеріального стимулювання всередині колективу за рахунок зменшення його розміру добре працюючим. Це є результатом недостатньо обгрунтованого порядку розподілу доходу за кінцеві результати у колективі.

На основі проведених досліджень (1, 2, 3, 5, 6, 7, 23, 24, 25, 26, 32, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 44, 52, 55, 57, 58, 60, 66, 72, 87, 88) розроблена методика розподілу коштів, яка забезпечує найбільш точний облік розміру затраченої праці кожним працівником в одержанні кінцевих результатів. Її суть можна викласти за допомогою слідуючої формули:

$$\text{Опп} = \text{Опк} : \text{Рзпк} \times \text{Рзпп} - \text{Ап} \quad (7)$$

де: Рзпк - розмір затраченої праці всіма працівниками колективу на одержання кінцевих результатів в нормоднях, визначеного з урахуванням КТУ на протязі року;

Рзпп - розмір затраченої праці окремим працівником на одержання кінцевого результату в нормоднях, визначеного з урахуванням КТУ на протязі року;

Ап - сума авансової оплати окремого працівника.

Цією методикою передбачено всі кошти на матеріальне стимулювання розподіляти пропорційно відпрацьованим нормодням по колективу. Розмір оплати на одиницю затраченої праці множитья на кількість нормоднів, відпрацьованих окремим працівником. Із одержаної суми за кінцеві результати віднімається виплачений йому аванс, а різниця враховується у вигляді доплати.

У дослідженнях значна увага була приділена обгрунтованості розробленої методики почасового авансування і розподілу коштів за кінцеві результати. Це було потрібно для переконання працівників у необхідності переходу на нові умови оплати праці. Для цього порівнювали наслідки розподілу акордної оплати праці за кінцеві результати в умовах відрядного авансування з розподілом аналогічної оплати при застосуванні різних під-

ходів почасового авансування в умовах впровадження колективного підприємства.

Обґрунтування робили з використанням методу абстрагування та умовних прикладів. Було взято підрозділ, у який входить п'ять трактористів-машиністів. Кожний з них відпрацював по сто людино-днів з виробітком від 80 до 140 нормозмін. Середній розряд виконуваних робіт дорівнював 4,2 і коливався по механізаторах від 2,32 до 5,19. Згідно з розрахунками було прийнято, що по підрозділу вся оплата з доплатами за продукцію і класність становить 4006 крб. (Дані вказаних та порівнюючих розрахунків показані у грошовій оцінці, що діяла у період проведення досліджень, тобто у 1985-1987 роки). Прийнято також, що до всіх механізаторів не було претензій по якості робіт і дисципліні праці, а відповідно по названих факторах, а також за старанність затраченої праці коефіцієнт трудової участі дорівнював одиниці.

Вказані фактори залишаються незмінними при використанні відрядного та різних форм почасового авансування. Врахування названих умов дозволило виявити вплив відповідних підходів впровадження підприємства на обґрунтованість розподілу оплати за кінцевий результат між членами колективу з урахуванням кількості затраченої праці та її складності.

Результати розподілу акордної оплати праці з відрядним авансуванням наведені у таблиці 1.

Розподіл оплати праці з доплатою за класність, який склався при відрядному авансуванні і вказаних вище умовах, виступає базовим для визначення обґрунтованості розподілу оплати праці за кінцеві результати при різних підходах впровадження підприємства.

1. Розподіл оплати праці за кінцеві результати при акордній оплаті з відрядним авансуванням

№ п/п	Показники	Всього по підрозділу	У тому числі по механізаторах				
			першому	другому	третьому	четвертому	п'ятому
1.	Класність механізаторів		III	III	II	II	I
2.	Відпрацьовано людиноднів	500	100	100	100	100	100
3.	Вироблено нормозмін	540	80	90	100	130	140
4.	Середній розряд виконуваних робіт	4.20	3.42	2.32	4.78	4.36	5.19
5.	Авансова оплата тарифного фонду (п.3хп.4), крб.	2856	386	377	566	699	828
6.	Доплата за кінцевий результат (30% до тарифного фонду), крб.	857	116	113	170	210	248
7.	Всього оплати за кінцевий результат (п.5хп.6), крб.	3713	502	490	736	909	1076
8.	Доплата за класність (п.5х0.1 або 0.2), крб.	293	-	-	57	70	166
9.	Всього оплати з доплатою за класність (п.7+п.8), крб.	4006	502	490	793	979	1242

У період проведення досліджень в Україні широкого розповсюдження набула методика впровадження підряду, що діяла у колгоспі ім. Щорса Чорнобаївського району Черкаської області (табл. 2).

Згідно з розглянутою методикою аванс кожному механізатору протягом року виплачують пропорціонально до відпрацьованих нормозмін по денних ставках, затверджених з урахуванням типу закріпленої техніки. Така авансова оплата значною мірою є різновидністю відрядного авансування.

Протягом року фіксують дані і по кожному механізатору визначають коефіцієнт трудової участі. За його базову величину приймають одиницю. Розмір КТУ за окремі фактори може підвищуватися або знижуватися. Він залежить від: середнього процента виконання змінних норм виробітку за рік (продуктивності праці) - від мінус 0,1 до плюс 0,2;

2. Розподіл оплати праці за кінцеві результати з врахуванням підходів впровадження підряду, які діяли в колгоспі ім. Щорса Чорнобаївського району Черкаської області

№ п/п	Показники	Всього по підрозділу	У тому числі по механізаторах				
			першому	другому	третьому	четвертому	п'ятому
1.	Класність механізаторів		III	III	II	II	I
2.	Відпрацьовано людиноднів	500	100	100	100	100	100
3.	Вироблено нормозмін	540	80	90	100	130	140
4.	Середній розряд виконуваних робіт	4.20	3.42	2.32	4.78	4.36	5.19
5.	Затверджена денна ставка, крб.	-	4.26	4.26	4.78	5.38	6.06
6.	Аванс (п.3 х п.5), крб.	2749	341	383	478	699	848
7.	Визначення КТУ по механізаторах:						
	базова величина		I	I	I	I	I
	за продуктивність праці		-0.10	-0.10	-	+0.20	+0.20
	за складність виконуваних робіт		+0.15	-	+0.25	+0.25	+0.25
	за вид обслуговуваної техніки		-	-	+0.15	+0.05	-
	за суміщення роботи на тракторах, машинах і комбайнах		-	-	-	-	+0.20
	за класність		-	-	+0.10	+0.10	+0.20
8.	Всього КТУ		1.05	0.9	1.50	1.60	1.85
9.	Відпрацьовано КТУ-днів (п.2хп.8)	690	105	90	150	160	185
10.	Доплата за продукцію, яку виплачують в кінці року (п.11- п.6), крб.	1257	269	140	392	230	226
11.	Всього оплати з доплатою за класність і за кінцевий результат (по механізаторах п.9хп.12), крб.	4006	610	523	870	929	1074
12.	У тому числі припадає на КТУ-день (п.11:п.9), крб.	5.806					
13.	Порівняння оплати за кінцевий результат з акордною оплатою і відрядним авансуванням (див.табл.1)						
	більше, крб.	-	108	33	77	-	-
	%	-	21.5	6.7	9.7	-	-
	менше, крб.	-	-	-	-	50	168
	%	-	-	-	-	5.1	13.5

складності виконуваних робіт (встановлюють за середнім тарифним розрядом, що складається за рік) - від мінус 0,1 до плюс 0,25; виду техніки, яку обслуговують, - від 0,05 до 0,15; суміщення робіт на тракторах, машинах і комбайнах - від 0,1 до 0,2; класності механізаторів - від 0,1 до 0,2. Потім визначають коефіцієнт трудової участі кожного механізатора, який множать на кількість вихододнів, і одержують загальну кількість КТУ-днів. Всю суму оплати за кінцеві результати ділять на загальну кількість КТУ-днів по підрозділу і отримують суму оплати за один відпрацьований КТУ-день. Всю оплату по окремому працівнику розраховують множенням кількості відпрацьованих ним КТУ-днів на оплату одного КТУ-дня. Сума оплати за продукцію дорівнює різниці між всією сумою оплати по конкретному працівнику і одержаним протягом року авансом.

З урахуванням наведених методичних підходів та вказаних умов вся оплата за кінцеві результати з доплатою за класність становить по підрозділу 4006 крб., тобто стільки ж, як і при акордній оплаті з відрядним авансуванням (див. табл.1). Між працівниками вона розподіляється так: перший механізатор одержує на 108 крб., або на 21,5 % більше, ніж при акордній оплаті з відрядним авансуванням; відповідно другий - на 33 крб., або на 6,7 %; третій - на 77 крб., або на 9,7 %; у цей же час четвертий - менше на 50 крб., або на 5,1 %, а п'ятий - менше на 168 крб., або на 13,5 %. Такий підхід не забезпечує соціальної справедливості і не сприяє досягненню кращих кінцевих результатів.

Було проведено порівняння розподілу акордної оплати з відрядним авансуванням та почасовим авансуванням, яке здійснювалося у відповідності з рекомендаціями колишнього Держагропрому. Такий підхід у період проведення досліджень здійснювався у радгоспі "Маньківський" Маньківського району Черкаської області (табл. 3).

**3. Розподіл оплати праці за продукцію з врахуванням підходів
впровадження підряду, які діяли в радгоспі "Маньківський"
Маньківського району Черкаської області**

№ п/п	Показники	Всього по підрозділу	У тому числі по механізаторах				
			першому	другому	третьому	четвертому	п'ятому
1.	Класність механізаторів		III	III	II	II	I
2.	Відпрацьовано людиноднів	500	100	100	100	100	100
3.	Вироблено нормозмін	540	80	90	100	130	140
4.	Середній розряд виконуваних робіт	4.20	3.42	2.32	4.78	4.36	5.19
5.	Затверджена денна ставка, крб.	-	4.26	4.26	4.78	5.38	6.06
6.	Аванс (п.5 х п.2), крб.	2474	426	426	478	538	606
7.	Визначення КТУ по механізаторах:						
	базова величина		I	I	I	I	I
	за продуктивність праці		-0.2	-0.1	-	+0.3	+0.4
	за складність виконуваних робіт		+0.1	-	+0.4	+0.3	+0.5
8.	Всього КТУ		0.9	0.9	1.4	1.6	1.9
9.	Всього авансової КТУ оплати (п.6хп.8), крб.	3453	386	386	669	861	1151
10.	Всього оплати за кінцевий результат (по механізаторах п.6+п.11), крб.	3713	564	564	718	848	1019
11.	Доплата за кінцевий результат всього (п.10-п.6), по механізаторах (п.9хп.12), крб.	1239	138	138	240	310	413
12.	Припадає доплати за кінцевий результат на КТУ-оплату (п.11:п.9), крб.	0.3588					
13.	Доплата за класність, крб. (п.3 х середню тарифну ставку розряду, вказаного у п.4 х 0.1 або 0.2)	293	-	-	57	70	166
14.	Всього оплати з доплатою за класність (п.10+п.13), крб.	4006	564	564	775	918	1185
15.	Порівняння оплати за кінцевий результат з доплатою за класність з акордною оплатою і відрядним авансуванням (див.табл.1)						
	більше, крб.	-	62	74	-	-	-
	%	-	12.4	15.1	-	-	-
	менше, крб.	-	-	-	18	61	57
	%	-	-	-	2.3	6.2	4.6

Згідно з даною методикою до одержання продукції аванс виплачують по встановлених денних ставках, помножених на кількість вихододнів, тобто застосовують почасове авансування.

Протягом року нагромаджують дані щодо кількості виконаних нормозмін і складності робіт. Базова величина КТУ дорівнює одиниці. Розмір КТУ за більш високу продуктивність праці підвищують від 0,1 до 0,5, а за недостатньо високу інтенсивність і продуктивність праці - знижують від 0,1 до 0,5. За більш високу складність виконуваних робіт КТУ підвищують від 0,1 до 0,5. З урахуванням названих факторів визначають загальну величину КТУ, яку множать на суму виплаченого авансу, і одержують суму авансової КТУ-оплати. З урахуванням її визначають суму доплати за кінцевий результат, яка належить до виплати окремим працівникам. Перед цим із суми оплати, розрахованої за кінцевий результат в цілому по підрозділу, віднімають суму авансу. Різницю, яка є доплатою за кінцевий результат, ділять на всю авансову КТУ-оплату. Одержаний розмір доплати на один карбованець авансової КТУ-оплати множать на загальну її суму і визначають доплату за кінцевий результат по кожному механізатору.

Сума авансу і розрахована доплата - це і є оплата праці за кінцеві результати.

Доплату за класність визначають в установлених розмірах пропорційно до тарифного фонду оплати. Вся сума оплати за кінцевий результат з доплатою за класність по підрозділу становить 4006 крб., тобто стільки ж, як і при акордній оплаті з відрядним авансуванням. Між працівниками її розподіляють так: перший механізатор одержує на 62 крб., або на 12,4 % більше, ніж при акордній оплаті з відрядним авансуванням, другий - відповідно на 74 крб., або на 15,1 %, а тим часом менше третій - на 18 крб., або на 2,3 %, четвертий - на 61 крб., або на 6,2 %, п'ятий - на 57 крб., або на 4,6 %. Розглянутий підхід, як і попередній, також має не-

доліки, які не забезпечують обґрунтованого розподілу оплати праці кінцеві результати.

Порівняння розподілу акордної оплати з відрядним авансуванням, почасовим авансуванням по запропонованій автором методиці розкрито таблиці 4. Ця методика використовувалась у колишньому колгоспі ім. Леніна Чорнобаївського району Черкаської області.

Згідно даної методики почасове авансування зменшують при невиконанні норм виробітку, але при їх перевиконанні розмір авансу не може бути більшим 100 % суми, одержаної множенням кількості вихододнів на затверджену денну ставку. Між членами колективу оплату праці за кінцеві результати розподіляють пропорційно до відпрацьованих нормоднів у перерахунку на III розряд, які на протязі року визначають з урахуванням коефіцієнта трудової участі по якості виконуваних робіт і дисципліні праці, а по результатах роботи за рік також старанності праці. Потім по кожному працівнику із всієї одержаної оплати за кінцеві результати віднімають суму авансу. Різниця становить доплату за кінцеві результати. Доплату за класність механізаторам визначають множенням кількості відпрацьованих нормозмін у перерахунку на III розряд на тарифну ставку трактористів-машиністів III розряду і на встановлений розмір доплат за класність (0,1 або 0,2).

Вся сума оплати за продукцію з доплатою за класність по бригаді становить 4006 крб. При умові високої якості виконуваних робіт і дисципліни праці кожного члена бригади по запропонованій методиці кожний працівник одержує таку ж суму оплати, як і при акордній оплаті з відрядним авансуванням.

4. Розподіл оплати праці за кінцеві результати з врахуванням методичних підходів впровадження підряду, які діяли в колгоспі ім. Леніна Чорнобаївського району Черкаської області

№ п/п	Показники	Всього по підрозділу	У тому числі по механізаторах				
			першому	другому	третьому	четвертому	п'ятому
1.	Класність механізаторів		III	III	II	II	I
2.	Відпрацьовано людиноднів	500	100	100	100	100	100
3.	Вироблено фізичних нормозмін	540	80	90	100	130	140
4.	Вироблено нормозмін у перерахунку на III розряд відрядників	621	84	82	123	152	180
5.	Затверджена денна ставка, крб.	-	4.26	4.26	4.78	5.38	6.06
6.	Аванс (по першому-третьому механізаторах (п.3 хл.5), по четвертому-п'ятому - (п.2хл.5), крб.	2346	341	383	478	538	606
7.	Всього оплати за кінцевий результат (по механізаторах (п.8хл.4), крб.	3713	502	490	736	909	1076
8.	У тому числі припадає на нормозміну в перерахунку на III розряд (п.7:п.4), крб.	5,979	-	-	-	-	-
9.	Доплата за кінцевий результат із всієї оплати (п.7-п.6), крб.	1367	161	107	258	371	470
10.	Доплата за класність (п.4х4,60 крб. х 0.1 або 0.2), крб.	293	-	-	57	70	166
11.	Всього оплати з доплатою за класність (п.7+п.10), крб.	4006	502	490	793	979	1242
12.	Порівняння оплати за кінцевий результат з доплатою за класність з акордною оплатою і відрядним авансуванням (див. табл. 1)						
	більше, крб.	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-
	менше, крб.	-	-	-	-	-	-
	%	-	-	-	-	-	-

Запропоновані методичні підходи впровадження колективного підряду в рослинництві сприяють підвищенню ефективності виробництва і забезпечують об'єктивне врахування кількості й складності затраченої праці при розподілі оплати за кінцеві результати між окремими працівниками, а також дозволяють враховувати всі фактори затраченої праці кожним працівником і забезпечувати їх обґрунтовану оплату праці.

2.3. Розвиток внутрішньогосподарської кооперації у сільськогосподарських підприємствах

Сільськогосподарські підприємства можуть досягти високої економічної ефективності при зміні економічних взаємовідносин між працівниками, проведенні їх матеріального стимулювання за кінцеві результати, обґрунтованому розподілу по праці одержаної оплати. Цього можна досягти при переході підприємства до внутрішньогосподарської кооперації. Мова йде про застосування таких економічних взаємовідносин, які надають виробничу господарську самостійність окремим працівникам і створеним ними внутрішньогосподарським кооперативам, матеріально зацікавлюють їх у зростанні кінцевих результатів роботи та економічно карають за допущені недоліки аж до банкрутства. Всередині підприємства економічні відносини між кооперативами будуються на принципах "купівлі-продажі" з повною економічною відповідальністю за результати діяльності.

Проведеними дослідженнями (1, 2, 3, 5, 7, 23, 24, 25, 29, 32, 34, 46, 47, 57, 60, 66, 76, 77, 87, 88) вивчені принципи організації кооперативного господарства і підходи до формування раціональної організаційної структури внутрішньогосподарських кооперативів. Також виявлені особливості визначення внутрішньогосподарських цін і коштів на матеріальне стимулювання із застосуванням методичних підходів, враховуючих зміну не лише затрат на придбання засобів виробництва, але і якісних показників виробленої продукції та інших факторів, а також організаційну систему управління та особливості вирішення спірних питань у кооперативному

господарстві. Кооперативне господарство (коопгосп) являє собою об'єднання первинних кооперативів і окремих працівників аграрного і промислового виробництва та обслуговування, які діють в умовах економічної самостійності. Коопгосп формується на демократичних принципах, самостійно визначає основні цілі і завдання, організовує виробництво сільськогосподарської, промислової та іншої продукції і послуг, а також свою виробничо-господарську діяльність, забезпечує організацію обслуговуючої системи господарства, яка дозволяє виконувати поставлені перед ним завдання, організовує фінансову систему господарства. Всі взаємовідносини між первинними кооперативами коопгоспу будуються на принципах купівлі-продажі, кожному первинному кооперативу у фінансово-розрахунковому центрі (первинному кооперативі) відкривається особистий рахунок і кредитна картка, в яких відображається фактичне фінансове становище кожного кооперативу.

При створенні коопгоспу важлива роль належить формуванню і діяльності первинних кооперативів, визначенню їх доцільної організаційної структури. В першу чергу, всі працівники підприємства повинні бути членами певних кооперативів. Основа коопгоспу - первинні кооперативи по виробництву продукції. Обслуговуючі кооперативи, включаючи управління, створюються по мірі необхідності для вирішення питань високоефективної діяльності виробничих кооперативів.

По кожному кооперативу розробляється статут. При проведенні досліджень розроблений примірний статут кооперативу. У ньому розкриті загальні положення, у яких відображені мета діяльності та його основні завдання. У розділі "Членство в кооперативі. Права і обов'язки членів кооперативу" передбачено, хто може бути членом кооперативу та його обов'язки. У розділі "Виробничо-фінансова діяльність кооперативу" відмічається, що кооператив здійснює свою діяльність згідно укладених договорів з коопгоспом та іншими кооперативами підприємства, має рахунок у фінансово-розрахунковому центрі (ФРЦ) кооперативного господарства.

На рахунку ФРЦ знаходяться кошти кооперативу, якими розпоряджається по дорученню колективу голова кооперативу. Кооператив може скористатися у встановленому порядку позичками, веде бухгалтерський облік, не відповідає за його достовірність.

Для виконання своїх зобов'язань кооператив орендує засоби виробництва, при наявності коштів купує їх і використовує у встановленому порядку. Вступає у договірні відносини з державними, кооперативними і іншими організаціями і підприємствами. Виробляє продукцію, послуги і інший кінцевий результат і розпоряджається ним у відповідності із закладеними договорами та встановленому колективом кооперативу порядку.

У окремому розділі розкриті питання щодо коштів кооперативу, особливості їх одержання та використання. Розглянуті питання організації оплати і дисципліни праці, порядок вирішення спірних питань, особливості соціального забезпечення членів кооперативу.

Окремо розглянуті органи управління кооперативу, права та обов'язки загальних зборів членів кооперативу, голови і ради кооперативу, особливості призначення і використання бухгалтера-економіста та інших спеціалістів кооперативу. Встановлений порядок прийняття і реєстрації Статуту кооперативу та порядок припинення його діяльності.

Первинні кооперативи коопгоспу формуються на добровільній основі як правило, з невеликою кількістю працівників. Коопгосп передає їм в орендних умовах необхідні виробничі ресурси. Вони також можуть купувати споруди, техніку та інші виробничі фонди за рахунок власних коштів. Кооперативи є власниками виробленої продукції. Головною метою первинного кооперативу виступає виробництво і реалізація продукції та послуг, а також одержання госпрозрахункового доходу, що забезпечує самоокупність кооперативу і самофінансування коопгоспу в цілому.

Для координації діяльності однорідних кооперативів, по їх бажанню можуть створюватися об'єднання кооперативів рослинництва, тваринництва, промислового виробництва, інженерно-технічного обслуговування

будівництва і ремонту, постачальницько-збутового і соціально-побутового обслуговування, а також інші. Для узгодження роботи і надання допомоги по впровадженню досягнень науково-технічного прогресу первинні кооперативи за свій рахунок можуть наймати висококваліфікованих спеціалістів, один з яких може бути вибраний головою ради об'єднання.

Діяльність первинного кооперативу здійснюється на основі договору, складеного ним з коопгоспом чи іншими кооперативами. Договором визначається відповідальність сторін, встановлюються зобов'язання по виробництву і продажі державі чи іншим кооперативам продукції, розміри цін, величина відрахувань від чистого доходу, розмір авансової оплати в розрахунку на одиницю продукції. Кооператив самостійно вирішує всі поточні і перспективні питання господарської діяльності. Він керується вимогами, передбаченими договорами, за виконання яких несе економічну відповідальність. При наявності вільної продукції кооператив може її реалізовувати самостійно чи за допомогою інших кооперативів.

При проведенні досліджень розроблені тексти примірних договорів між правлінням коопгоспу та об'єднаннями кооперативів, договорів на виробництво і постановку продукції рослинництва і тваринництва, на забезпечення тваринницьких кооперативів кормами та рослинницьких кооперативів гноєм, на надання послуг по технічному обслуговуванню механізмів та обладнання тваринництва, на умови оренди механізму та порядок використання цього механізму, на надання послуг по ветеринарному обслуговуванню та лікуванню тварин, на будівництво об'єктів, на виробництво і надання послуг кооперативом "Автопарк" іншим кооперативом господарства, на надання послуг по технічному обслуговуванню, на надання послуг по теплозабезпеченню і водопостачанню, про надання послуг по енергетичному обслуговуванню, про надання послуг по матеріально-технічному забезпеченню, на забезпечення паливно-мастильними матеріалами, на надання послуг по харчуванню працівників. Для забезпечення ефективної діяльності кооперативів розроблені Положення про передачу в оренду окремим

працівникам основних засобів виробництва та Положення про обслуговуючі кооперативи.

Матеріально-технічне забезпечення та обслуговування первинних кооперативів здійснюється постачальницько-збутовими, інженерно-технічними та іншими кооперативами коопгоспу. Одночасно первинний кооператив має право самостійно купувати ресурси в інших організаціях.

Первинний кооператив відповідає своїм майном і доходами перед кооперативами, підприємствами і організаціями, які заключили з ним господарські договори. Умови надання кредиту первинному кооперативу фінансово-розрахунковим центром єдині для всіх кооперативів господарства ФРЦ має право перевіряти кредитоздатність кооперативу у випадку невизначеності своєчасного його повернення і змінювати умови кредитування або не проводити його зовсім. Первинний кооператив може брати кредити в інших кооперативах чи організаціях на договірних умовах з повною відповідальністю за повернення їх в обумовлені строки.

Первинний кооператив має самостійний баланс. Всі фінансові операції знаходять відображення на відповідних рахунках ФРЦ. При збитковості кооператив може бути об'явлений банкрутом.

В дослідженнях важлива роль відводилась вивченню госпрозрахункових відносин, які включають проблеми виробництва і реалізації, проведення платежів на розвиток коопгоспу, особливості визначення внутрішньогосподарських цін, які названі технологічними, а також розрахунку розміру коштів, які направляються на матеріальне стимулювання первинного кооперативу.

Первинні кооперативи виробляють продукцію на договірних умовах на основі оренди у коопгоспі засобів виробництва і землі. Насіння, корма, паливно-мастильні матеріали, запасні частини, інші матеріальні ресурси і послуги, які використовуються в процесі виробництва продукції, передбачено договірними зобов'язаннями, первинні кооперативи купують у коопгоспі за

договірними цінами. Вони можуть купувати по домовленості матеріальні ресурси і послуги в інших підприємствах та організаціях.

Вироблена первинним кооперативом продукція, в обсягах і асортименті, передбачених у договорі, реалізується замовнику за внутрішньогосподарськими технологічними чи договірними цінами. Інша продукція реалізується кооперативом на свій розсуд. Вона може бути реалізована і коопгоспу за цінами домовленості.

Первинні кооперативи оплачують коопгоспу платежі в залежності від рівня розвитку госпрозрахункових відносин. При застосуванні внутрішньогосподарських цін такими платежами є різниця між технологічними цінами, за якими первинний кооператив реалізує свою продукцію коопгоспу, і цінами, за якими господарство її фактично реалізує. З таких первинних кооперативів платежів окремо не утримують. Платежами виступає також економія матеріальних затрат в установлених розмірах залежно від рівня технологічних цін, яка залишається після направлення частини економії на матеріальне стимулювання. При переході первинних кооперативів до мінімальної величини технологічної ціни і досягненні господарством оптимального рівня рентабельності можуть мінятися умови проведення платежів на розвиток господарства.

Важливу увагу приділено порядку визначення внутрішньогосподарських цін, які названі технологічними із-за максимального урахування в них передбачених технологією затрат. У їх склад на рівні первинних кооперативів включають слідуючі виробничі затрати: оплату праці, витрати на насіння і посадковий матеріал, корми, добрива, засоби захисту рослин і тварин, паливно-мастильні матеріали, амортизацію основних засобів і поточний ремонт, вартість робіт і послуг інших підрозділів, інші прямі затрати. Крім того, до складу технологічних цін включаються загальновиробничі і загальногосподарські витрати, які безпосередньо оплачують первинні кооперативи.

Технологічні ціни враховують зміни технологічних процесів, рівня продуктивності, подарювання і дозволяють застосовувати таку гнучку систему матеріального стимулювання, яка вигідна господарству і кооперативам, заохочуючи останніх боротися за зниження розмірів технологічних цін.

По кожному виду сільськогосподарської продукції визначають дві основних види технологічних цін. Перша є мінімальна. Вона визначається за нормативами і по своїх розмірах призвана гарантувати одержання оптимального рівня рентабельності, необхідного для забезпечення розширеного відтворення в умовах самофінансування. Інша є максимально допустима. В розрахунках прийнято, що вона призвана забезпечувати рентабельність у межах 0,3 (30 відсотків) від оптимального рівня рентабельності.

Автором розроблена методика визначення технологічних цін для внутрішньогосподарських кооперативів. Без проведення глибоких і складних розрахунків з її допомогою можна обґрунтовано визначити внутрішньогосподарську ціну, розмір якої в максимальній мірі враховує рівень господарювання і відповідну величину коштів на матеріальне стимулювання.

Для визначення мінімальної і максимальної технологічної ціни по кожному виду продукції необхідно мати: очікувану реалізаційну ціну її одиниці з урахуванням якісних показників; оптимальний рівень рентабельності, необхідний для забезпечення розширеного відтворення; мінімально необхідний рівень, який пропонується прийняти у розмірі 0,3 (30 відсотків) від оптимального рівня рентабельності; питому вагу накладних витрат (загальновиробничих та загальногосподарських) і затрат по реалізації продукції в її собівартості. З урахуванням вказаних даних розміри мінімальних та максимальних технологічних цін розраховуються в такому порядку (табл. 5).

5. Розрахунок мінімальних і максимальних технологічних цін у сільськогосподарському підприємстві

Види продукції	Очікувана реалізаційна ціна одиниці продукції, крб. за 1 ц	Розрахунок мінімальних технологічних цін			Розрахунок максимальних технологічних цін		
		оптимальний рівень рентабельності, %	мінімальна технологічна ціна по господарству, крб. п.2 п.3:100+1	в т.ч. без накладних і реалізаційних витрат, крб. п.1	мінімальний рівень рентабельності, %	максимальна технологічна ціна по господарству, крб. п.2 п.6:100+1	в т.ч. без накладних і реалізаційних витрат, крб. п.1
1	2	3	4	5	6	7	8
Пшениця	2875	130	1250	1090	39	2070	1800
Кукурудза на зерно	3020	130	1310	1140	39	2170	1890
Гречка	6100	138	2560	2230	41	4320	3760
Просо	3200	130	1390	1210	39	2300	2000
Овес	2700	118	1240	1080	35	2000	1740
Ячмінь	2700	118	1240	1080	35	2000	1740
Соняшник	7020	160	2700	2350	48	4740	4120
Цукрові буряки	860	58	540	470	17	740	640
Картопля	4500	44	3120	2710	13	3980	3460
Овочі відкритого ґрунту	4600	46	3150	2740	14	4030	3500
По рослинництву в середньому	х	101	х	х	30	х	х
Молоко	4870	55	3140	2830	16	4200	3780
Молодняк ВРХ на м'ясо в живій вазі	28200	61	17500	15750	18	23900	21500
Свині на м'ясо в живій вазі	33280	58	21060	18950	17	28400	25560
Вівці на м'ясо в живій вазі	25560	59	16070	14460	18	21660	19500
Яйця курячі, тис. шт.	13100	40	9360	8420	12	11700	10530
М'ясо курей в живій вазі	27160	55	17500	15750	16	23400	21060
По тваринництву в середньому	х	53	х	х	16	х	х
Всього по сільськогосподарському виробництву	х	60	х	х	18	х	х

* Питома вага накладних загальногосподарських і загальновиробничих витрат і витрат на реалізацію продукції у технологічних цінах по господарству прийнято на виробництво продукції рослинництва у розмірі 13 і тваринництва - 10 відсотків.

Наведені у таблиці розміри очікуваних реалізаційних, а також розрахованих мінімальних та максимальних технологічних цін визначались згідно даних 1992 року. Незважаючи на високі темпи інфляції, а також зміну на протязі року якості продукції та інших факторів, розраховані показники технологічних цін легко можна привести у відповідність із реаліями конкретного періоду. Наприклад, у 1992 році реалізаційна ціна 1 т пшениці дорівнювала 28750 крб. і згідно запропонованої методики розмір мінімальної технологічної ціни по господарству дорівнював 12500 крб. максимальної - 20700 крб. Враховуючи, що у 1995 році реалізаційна ціна 1 т пшениці зростає до 28,75 млн.крб. або збільшується у тисячу разів, відповідно зростають розміри мінімальної технологічної ціни до 12,5 млн.крб. ($12500 \text{ крб.} \times 1000$) і максимальної технологічної ціни до 20,7 млн.крб. ($20700 \text{ крб.} \times 1000$).

Оптимальний рівень рентабельності, необхідний для забезпечення розширеного відтворення, у господарстві визначається з урахуванням необхідності одержання потрібного прибутку для вирішення питань виробничого і соціального розвитку, які допомагали б досягти відповідних темпів росту виробництва продукції і підвищення її якості, проведення необхідних платежів в бюджет, створення фондів матеріального стимулювання і резервних фондів. За участю автора розроблялась методика визначення оптимального рівня рентабельності сільськогосподарської продукції проводився розрахунок її рівня для окремих видів продукції.

Крім основних видів цін, якими є мінімальна і максимальна, між ними розраховуються також додаткові ціни. На кожний рік визначається конкретна величина ціни, яка вказується у договорі. У складі технологічних цін, які перевищують мінімальний розмір, на одиницю продукції розраховується також розцінка на матеріальне стимулювання у діючому порядку, тобто із розрахунку тарифного фонду оплати праці у рослинництві і тваринництві, збільшеного на певний відсоток (до 25-50 відсотків). З урахуванням розміру технологічної ціни визначається розмір коштів, які направля-

ються на матеріальне стимулювання колективу кооперативу. При дії максимальної технологічної ціни на економічне стимулювання пропонується направляти 30, а мінімальної - 100 відсотків від одержаної суми економії затрат. По мірі наближення ціни до мінімально можливої відповідно підвищується питома вага відрахувань на матеріальне стимулювання від суми одержаної економії затрат.

У процесі досліджень було визначено, що в залежності від конкретних умов відповідного коопгоспу градаційна шкала технологічних цін по визначенню розміру зекономлених коштів, які направляються на матеріальне стимулювання членів кооперативів, може визначатися при дії технологічних цін без накладних та реалізаційних витрат або з їх урахуванням.

Визначення питомої ваги коштів на матеріальне стимулювання від суми економії затрат при використанні технологічних цін без накладних та реалізаційних витрат здійснюється з допомогою даних, наведених у табл.6, а при використанні технологічних цін з урахуванням накладних і реалізаційних витрат - у табл. 7.

Розмір відрахувань на матеріальне стимулювання від суми економії затрат розраховується в межах від 30 при дії максимальної технологічної до 100 відсотків при дії мінімальної технологічної ціни. При зниженні технологічної ціни, завдяки застосуванню більш прогресивної технології підвищується питома вага відрахувань на матеріальне стимулювання.

На кожний рік встановлюється певна технологічна ціна з урахуванням технології виробництва, прийнятої у договорі. Суму економії затрат, що направляється на матеріальне заохочення, визначають з урахуванням рівня технологічної ціни по принципу: при зниженні технологічної ціни підвищується процент відрахувань на матеріальне стимулювання.

Характерною особливістю визначення технологічних цін є врахування в них зміни якості продукції та інших факторів. При зміні фактичних цін реалізації у порівнянні з очікуваними у такій же пропорції пропонується змінювати технологічні ціни і розцінки на авансову оплату, залишаючи

незмінною питомою вагою коштів, які направляються на матеріальне стимулювання від одержаної суми економії затрат.

6. Визначення питомої ваги коштів на матеріальне стимулювання від суми економії затрат з урахуванням рівня технологічних цін без накладних та реалізаційних витрат

Види продукції	Відрахування на матеріальне стимулювання від суми економії затрат, відсотків							
	30	40	50	60	70	80	90	100
	Градаційна шкала технологічних цін. крб./ц							
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Пшениця	1800	1700	1600	1500	1400	1300	1200	1090 і нижче
Кукурудза на зерно	1890	1780	1670	1560	1450	1340	1240	1140 і нижче
Гречка	3760	3540	3320	3100	2880	2660	2440	2230 і нижче
Просо	2000	1890	1780	1670	1560	1450	1330	1210 і нижче
Овес	1740	1640	1550	1450	1360	1260	1170	1080 і нижче
Ячмінь	1740	1640	1550	1450	1360	1260	1170	1080 і нижче
Соняшник	4120	3870	3620	3370	3120	2870	2610	2350 і нижче
Цукрові буряки	640	610	580	550	530	510	490	470 і нижче
Картопля	3460	3350	3240	3130	3020	2910	2810	2710 і нижче
Овочі відкритого ґрунту	3500	3390	3280	3170	3060	2950	2840	2740 і нижче
Молоко	3780	3640	3510	3370	3240	3100	2970	2830 і нижче
Молодняк ВРХ на м'ясо в живій вазі	21500	20680	19860	19040	18220	17400	16580	15750 і нижче
Свині на м'ясо в живій вазі	25560	24610	23660	22710	21760	20810	19860	18950 і нижче
Вівці на м'ясо в живій вазі	19500	18780	18060	17340	16620	15900	15180	14460 і нижче
Яйця курячі, тис.шт.	10530	10220	9920	9620	9320	9020	8720	8420 і нижче
М'ясо курей в живій вазі	21060	20300	19540	18780	18020	17260	16500	15750 і нижче

7. Визначення питомої ваги коштів на матеріальне стимулювання від суми економії затрат при дії технологічних цін з урахуванням накладних і реалізаційних витрат

Види продукції	Відрахування на матеріальне стимулювання від суми економії затрат, відсотків							
	30	40	50	60	70	80	90	100
	Градаційна шкала технологічних цін, крб./ц							
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Пшениця	2070	1950	1830	1710	1590	1470	1360	1250 і нижче
Кукурудза на зерно	2170	2040	1910	1790	1670	1550	1430	1310 і нижче
Гречка	4320	4070	3820	3570	3320	3070	2820	2560 і нижче
Просо	2300	2170	2040	1910	1780	1650	1520	1390 і нижче
Овес	2000	1890	1780	1670	1560	1450	1340	1240 і нижче
Ячмінь	2000	1890	1780	1670	1560	1450	1340	1240 і нижче
Соняшник	4740	4450	4160	3870	3580	3290	3000	2700 і нижче
Цукрові буряки	740	710	680	650	620	590	560	540 і нижче
Картопля	3980	3860	3740	3620	3500	3380	3250	3120 і нижче
Овочі відкритого ґрунту	4030	3900	3770	3640	3510	3390	3270	3150 і нижче
Молоко	4200	4050	3900	3750	3600	3450	3300	3140 і нижче
Молодняк ВРХ на м'ясо в живій вазі	23900	22980	22060	21140	20230	19320	18410	17500 і нижче
Свині на м'ясо в живій вазі	28400	27350	26300	25250	24200	23150	22100	21060 і нижче
Вівці на м'ясо в живій вазі	21660	20860	20060	19260	18460	17660	16860	16070 і нижче
Яйця курячі, тис. шт.	11700	11360	11020	10680	10350	10020	9690	9360 і нижче
М'ясо курей в живій вазі	23400	22550	21710	20870	20030	19190	18350	17500 і нижче

На основі проведених досліджень і експериментальної перевірки підготовлені рекомендації по розрахунку суми коштів на матеріальне стимулювання колективу кооперативу від економії затрат. Кошти на матеріальне

стимулювання від одержаної суми економії затрат розраховують шляхом множення на питому вагу коштів, які направляються на матеріальне стимулювання в залежності від розміру технологічної ціни. Розрахунки виконують в слідуючому порядку.

Суму одержаної економії затрат визначають за формулою:

$$E = (Пв \times Цт) - Зм - (Оп \times Пв) \quad (8)$$

де: E - сума економії затрат, крб.;

$Пв$ - кількість виробленої продукції, одиниць;

$Цт$ - технологічна ціна одиниці продукції, крб.;

$Зм$ - матеріальні затрати кооперативу на виробництво продукції, крб.;

$Оп$ - сума оплати праці по затверджених розцінках за одиницю продукції, крб.

При наявності даних про суму одержаної економії затрат сума коштів, які направляються на матеріальне стимулювання, визначається за формулою:

$$См = E \times Км \quad (9)$$

де: $См$ - сума коштів на матеріальне стимулювання колективу кооперативу від економії затрат, крб.;

$Км$ - питома вага коштів, які направляються на матеріальне стимулювання від одержаної суми економії затрат в залежності від розміру технологічної ціни.

На основі проведених досліджень розроблені методичні підходи визначення розміру коштів, які використовуються на створення фондів економічного стимулювання колективу кооперативу від одержаного чистого доходу (прибутку).

Спочатку в цілому по господарству визначають норми відрахувань необхідні фонди з урахуванням тенденцій, які склались у сільськогосподарських підприємствах. В першу чергу передбачається виділення частини чистого доходу (прибутку) для проведення платежів у бюджет, далі для створення фондів розвитку, науки і техніки, резервних фондів і фондів економічного стимулювання (фонду матеріального заохочення і фонду соціального стимулювання).

но-культурних заходів). Розміри відрахувань у фонди економічного стимулювання визначаються виходячи з конкретних умов.

Якщо затрати на утримання усіх обслуговуючих служб проводять виробничі кооперативи із своїх доходів, фонди економічного стимулювання створюються тільки в них. Вказані фонди розподіляються між виробничими кооперативами і тими, хто їх обслуговує, в слідуючому порядку. Спочатку по кожному основному кооперативу розраховують всі нормативні (або фактичні за останні 3-5 років) річні затрати праці на виробництво продукції, які включають прямі затрати праці працівників кооперативу і затрати праці обслуговуючих кооперативів (автопарку, на виробництві і заготівлі кормів, технічне обслуговування, забезпечення теплом, водою, електроенергією, нафтопродуктами та іншими матеріалами, ремонт об'єктів, здійснення харчування, загальновиробничі і загальногосподарські затрати тощо). На основі одержаних даних у всіх затратах праці по кооперативу визначають питому вагу прямих затрат і затрат праці кожного обслуговуючого кооперативу. Розміри відрахувань від чистого доходу (прибутку) на створення фондів економічного стимулювання визначаються пропорційно затратам праці. З урахуванням кваліфікації працівників обслуговуючого кооперативу, складності робіт та інших факторів цей показник може множитися на певний коефіцієнт більший чи менший одиниці.

Якщо утримання певних служб проводять не виробничі кооперативи, а обслуговуючі підрозділи утримуються за рахунок відповідних загальногосподарських чи загальновиробничих затрат, у господарстві може створюватися централізований фонд економічного стимулювання обслуговуючих кооперативів. У такому випадку розміри відрахувань в нього проводяться за рахунок відповідного зменшення відрахувань виробничим кооперативам.

На створення фондів економічного стимулювання колективу первинного кооперативу (матеріального заохочення та соціального розвитку) використовують частину чистого доходу (прибутку), створюваного відповідним

кооперативом. Вказаний чистий дохід (прибуток) визначають за формулою:

$$\text{Ч}_д = \text{В} - \text{З}_м - \text{О}_п - \text{С}_е - \text{Р}_з - \text{Д}_з, \quad (10)$$

де: $\text{Ч}_д$ - чистий дохід (прибуток), крб.;

В - виручка за реалізовану продукцію при її реалізації за межі господарства, крб.

$\text{З}_м$ - матеріальні затрати кооперативу, крб.;

$\text{О}_п$ - оплата праці по розцінках, крб.;

$\text{С}_е$ - сума коштів на матеріальне стимулювання від економії витрат, крб.;

$\text{Р}_з$ - затрати на реалізацію продукції, крб.;

$\text{Д}_з$ - інші затрати, які припадають на вироблену продукцію в первинному кооперативі, але не враховані в ньому (загальногосподарські, загальновиробничі та інші затрати).

Суму коштів на створення фондів економічного стимулювання колективу кооперативу з чистого доходу визначають за формулою:

$$\text{С}_ф = \text{Ч}_д \times \text{К}_п, \quad (11)$$

де: $\text{С}_ф$ - сума коштів на створення фондів економічного стимулювання колективу кооперативу з чистого доходу ($\text{Ч}_д$), крб.;

$\text{К}_п$ - питома вага відрахувань на створення фондів економічного стимулювання з чистого доходу.

Точний розмір відрахувань для кожного кооперативу визначається в договорі за кожний рік, виходячи з конкретних умов. В цілому по кооперативу може створюватися централізований фонд економічного стимулювання, який використовується у визначеному колективом господарства порядку.

Госпрозрахунковий дохід первинного кооперативу при реалізації продукції за внутрішньогосподарськими технологічними цінами складається з оплати праці по затверджених розцінках, коштів матеріального стимулювання колективу первинного кооперативу від економії затрат і коштів на створення фондів матеріального заохочення і соціального розвитку з чисто-

го доходу. Із вказаної суми госпрозрахункового доходу віднімають виплачений на протязі року аванс. Суму госпрозрахункового доходу, що залишилась, розподіляють в установлених розмірах на матеріальне заохочення і створення фонду соціального розвитку.

Члени кооперативів самостійно вирішують всі питання виробничої діяльності. На протязі року аж до розрахунку за кінцевий результат авансування оплати праці проводиться в розмірі і порядку, встановленому ними самостійно в межах наявних коштів. Оплата праці членів кооперативів проводиться за залишковим принципом з госпрозрахункового доходу. Його розподіляють члени кооперативу самостійно в установленому ними порядку.

В удосконаленні і розвитку внутрішньогосподарської кооперації важлива роль належить вирішенню питань управління, яким в дослідженнях приділялась підвищена увага.

Вищим органом управління коопгоспу є загальні збори членів коопгоспу (уповноважених кооперативів), а між зборами - правління коопгоспу. Загальні збори вибирають правління і голову. Для оперативного вирішення питань взаємодії первинних кооперативів, задоволення їх потреб на зовнішньому рівні (районі, області і т.д.) у господарстві створюється група оперативного управління у складі голови кооперативного господарства, його заступника, диспетчера, спеціаліста з обліку і розстановки кадрів, секретаря-друкарки, а при необхідності також інших спеціалістів. Група оперативного управління господарства є виконавчо-розпорядчим органом, який керує всією виробничо-фінансовою діяльністю. Вона підзвітна правлінню коопгоспу, її функції визначають загальні збори.

Для вирішення спірних питань у коопгоспі створюється арбітражна комісія. Вона підзвітна тільки загальним зборам господарства, проводить контроль за дотриманням Статуту, зберіганням кооперативного майна, виконанням кошторисів і доходів, проводить ревізії в первинних кооперативах, слідкує за дотриманням інтересів кооперативів і їх членів, приймає

рішення по спірних питаннях у відповідності з Положенням про їх вирішення арбітражною комісією.

При невиконанні договірних зобов'язань та в інших випадках питання про відшкодування нанесених збитків вирішується кооперативами самостійно. Якщо ж сторони не приходять до згоди, то для вирішення спірних питань вони звертаються до арбітражної комісії.

Арбітражна комісія встановлює вину кожної із сторін і визначає суму нанесеного збитку у відповідності із розмірами неустойок, затвердженими загальними зборами коопгоспу для регулювання взаємовідносин між кооперативами. Так, у колективному сільгоспідприємстві ім. Леніна Великобагачанського району Полтавської області передбачено, що за запізнення на годину доставки кормів на ферму згідно графіку заводу виплачується неустойка у розмірі місячної величини мінімальної заробітної плати, яка не підлягає оподаткуванню. При необхідності затверджені розміри неустойок можуть коректуватися до величини фактичних сум нанесеного збитку.

У Положенні про порядок вирішення спірних питань, розроблених у господарстві з участю автора роботи передбачено, що при розгляді спірних питань, умови розв'язання яких не передбачені у затверджених загальними зборами господарства неустойках або заключених між кооперативами договорах, арбітражна комісія встановлює фактичні затрати та розміри нанесених збитків з участю експертів.

Для проведення експертиз голова арбітражної комісії має право запрошувати висококваліфікованих спеціалістів з їх оплатою до 0,5 місячного мінімального розміру заробітної плати, що не підлягає оподаткуванню, на кожного спеціаліста за кожний день наданих послуг.

Винувата сторона сплачує послуги арбітражної комісії в розмірі повної вартості проведених експертиз. Якщо винуваті обидві сторони, то вони оплачують послуги арбітражної комісії пропорційно вині сторін.

Рішення арбітражної комісії підлягає обов'язковому виконанню на протязі п'яти днів. Виплата встановлених неустойок і вартості послуг арбітражної комісії проводиться із госпрозрахункового доходу кооперативу.

Рішення арбітражної комісії на протязі 10 днів може бути оскаржена правлінню коопгоспу і розглянуте ним на протязі місяця. Якщо рішення правління коопгоспу не задовольняє заявника, він може звернутися до загальних зборів господарства (уповноважених працівників коопгоспу), які відбуваються в ближчий час. Рішення загальних зборів є остаточним і перегляду не підлягає. Суму неустойок і вартість послуг арбітражної комісії виплачує винувата сторона.

Витрати на утримання правління, групи оперативного управління і арбітражної комісії визначаються кошторисами, затвердженими загальними зборами. При цьому послуги арбітражної комісії при розгляді спірних питань оплачуються тими кооперативами, дії яких визнані неправильними.

Керівництво діяльністю первинного кооперативу здійснюється колегіальною радою або головою кооперативу. Кооператив вибирає голову, який здійснює оперативне керівництво, заключає господарські договори, визначає канали розподілу продукції, умови оплати праці. Голова первинного кооперативу вибирається членами кооперативу і затверджується правлінням кооперативного господарства.

При ліквідації кооперативу, який став банкрутом, і необхідності створення замість нього нового, правління коопгоспу може призначити керівника створюваного кооперативу, якого затверджують загальні збори членів коопгоспу (уповноважених первинних кооперативів). Керівник формує колектив кооперативу самостійно. На протязі першого року в названому кооперативі голову не вибирають.

Правління коопгоспу чи рада об'єднання, до складу якого входить первинний кооператив, не можуть втручатися у господарську діяльність кооперативу.

Для координації діяльністю однорідних первинних кооперативів (рослинницьких, тваринницьких, інженерно-технічного забезпечення та інших) їх колективами вибирається рада об'єднання відповідних кооперативів. Для надання допомоги у впровадженні досягнень науково-технічного прогресу кооперативи можуть наймати висококваліфікованих спеціалістів, один з яких може бути вибраний головою вказаної ради. Рада об'єднання кооперативів може централізувати частину коштів первинних кооперативів за їх згодою. Звільнені керівники об'єднання кооперативів і наймані спеціалісти утримуються за рахунок первинних кооперативів.

Використання викладених методичних підходів розвитку внутрішньогосподарської кооперації у процесі експериментальної перевірки навіть в існуючих складних умовах дозволило у сільськогосподарських підприємствах різних областей справляти мотиваційний вплив на працюючих, забезпечувати розподіл по праці одержаних коштів за кінцеві результати діяльності, що створило умови для підвищення ефективності виробництва.

2.4. Господарський розрахунок і ринкові відносини, їх вплив на ефективність виробництва і матеріальне стимулювання

У свій час в економічній літературі важливе місце приділялось господарському розрахунку, а в даний час - ринковим відносинам, як економічним категоріям, які стимулюють і примушують кожного виробника шукати шляхи підвищення ефективності виробництва. У їх визначенні залишаються протиріччя, розбіжності і навіть допускаються протиставлення, що вимагає більш глибокого аналізу вказаних категорій.

Під господарським розрахунком розумілася сукупність організаційних структур і конкретних форм господарювання, методів управління і правових норм, за допомогою яких суспільство повинно було використовувати економічні закони з урахуванням конкретно створеної обстановки. Називались слідуючі основні принципи господарського розрахунку: 1) господарсько-оперативна самостійність у виробничій діяльності; 2) планомірна

організація виробництва з використанням товарно-грошових відносин; 3) матеріальна зацікавленість і економічна відповідальність виробників в залежності від кінцевих результатів роботи; 4) самоокупність і самофінансування товаровиробників; 5) грошовий контроль за господарською діяльністю.

Передбачалось, що ефективність господарського розрахунку буде високою в тому випадку, коли його принципи будуть, з одного боку, діяти у відносинах між підприємствами, організаціями, об'єднаннями та іншими товаровиробниками, і, з другого боку, одночасно застосовуватися при внутрішньогосподарських відносинах між усіма господарськими підрозділами і виконавцями кожного окремого товаровиробника. Лише тоді зможе забезпечуватися наскрізний характер господарського розрахунку, його активний вплив на роботу низових виробничих одиниць і кожного працівника.

При проведенні досліджень (2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27, 28, 30, 31, 33, 35, 39, 42, 43, 45, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 56, 58, 59, 62, 65, 67, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 86) вивчалось широке коло питань, пов'язаних з матеріальним стимулюванням або впливаючих на нього, включаючи визначення суті госпрозрахунку, його принципів і дії останніх, економічних методів управління, розвитку ринкових відносин, проблеми ціноутворення, конкуренції та інші, що дозволило зробити певні висновки і пропозиції.

Встановлено, що у сільськогосподарських підприємствах, як і у всьому народному господарстві країни, незважаючи на численні заклики до впровадження господарського розрахунку, в дійсності названі вище принципи постійно порушувалися і практично господарського розрахунку не було, незважаючи на постійне його декларування.

Госпрозрахунок нерозривно зв'язаний з практичним втіленням принципу господарсько-оперативної самостійності, який передбачає наділення трудових колективів усіма необхідними правами і їх повну економічну від-

повідальність за кінцеві результати господарської діяльності. Але цей принцип постійно порушувався. На державному рівні затверджувались планові показники, які в директивному порядку доводились до сільськогосподарських підприємств, об'єднань, інших товаровиробників. Нерідко допускалось нав'язування необґрунтованих завдань. Ще в більшій мірі порушувався принцип господарсько-оперативної самостійності у відносинах між госпрозрахунковими підрозділами всередині значної кількості господарств. Без надання широкої самостійності підприємствам і їх підрозділам при прийнятті господарських рішень неможливо забезпечити перехід на економічні методи управління, що і підтвердилось практикою.

Особливе місце у господарському розрахунку належало планомірній організації народного господарства з використанням товарно-грошових відносин. Цей принцип передбачав необхідність забезпечувати збалансований розвиток всіх галузей і регіонів народного господарства, підприємств, організацій та інших товаро-виробників. Він повинен був базуватися на базисних економічних законах (розподілу по праці, вартості, економії часу та інших), а також будуватися на наукових і демократичних основах з широким залученням трудових колективів. Планування призвано виступати важливою складовою частиною економічних методів управління, при яких могли широко використовуватися державні замовлення з доведенням на конкурсній основі, економічні нормативи у вигляді цін, податків, фінансових, кредитних, валютних умов господарювання, правових норм економічної діяльності тощо.

Але, в умовах дії адміністративних методів управління, планування перетворилось у детальну розверстку великої кількості планових завдань, які стали основою директивно-командного керівництва на всіх рівнях управління від вищих рівнів влади до рядових працівників. У результаті і цей принцип госпрозрахунку грубо порушувався.

При цьому слід відзначити, що економічне планування займало важливе місце у відбудові після другої світової війни і в теперішній час грає

важливу роль у розвинутих ринкових країнах. Воно дуже важливе і для економіки України, що підтверджують відомі економісти світу. "В ринковій системі плани розробляються на всі відомі випадки. В командній економіці планування не працювало по різних причинах: зокрема, тому, що лише наявність плану ще не гарантує саме такого, передбачуваного майбутнього. Економіки, що перебудовуються, досягнуть успіхів на світовому ринку лише в тому випадку, якщо навчатися використовувати раціональне планування у вигляді інструменту вільного вибору і прийняття рішень"¹.

У господарському розрахунку стержнева роль належить принципу матеріальної зацікавленості і економічної відповідальності за кінцеві результати роботи. Матеріальна зацікавленість діяла завжди, але обмежено і нерідко дуже обмежено. Раніше вона більше була зв'язана з затратами праці. Матеріально заохочувалось перевиконання норм виробітку, виконання більшого обсягу робіт. В результаті затрати праці росли, але мало змінювалось виробництво товарів. Тому стали використовувати форми матеріального заохочування за обсяги реалізованої продукції, з урахуванням яких встановлювались нормативи на оплату праці. Але і в цих умовах оплата проводилась більша за затрати праці, ніж за її результати. Це породжувало зрівнялівку в оплаті і низьку ефективність виробництва.

Проведеними дослідженнями встановлено, що матеріальна зацікавленість в найбільшій мірі може проявитися, коли кошти на стимулювання виділяються за залишковим методом. Відповідно із виручки за реалізовану продукцію після відрахування всіх виробничих затрат, виплати відповідних платежів бюджету, повернення банку використаних кредитів і процентів за користування ними, створення фондів розвитку виробництва, науки і техніки, соціального розвитку і страхових фондів залишається сума, яка повинна використовуватися на оплату праці без будь-яких обмежень. При цьому забезпечується оплата праці за кінцеві результати.

¹ Группа "Адженда", "Рыночный шок", изд. Австрийской Академии Наук, Вена, 1992, пер. с англ. - УПИК "Патент", Москва, 1993, с. 140.

Матеріальна зацікавленість нерозривно пов'язана з економічною відповідальністю. Якщо перша, хоч і обмежено, все ж діяла, то економічної відповідальності практично не було на всіх рівнях господарювання. Незважаючи на наявність значної кількості низькорентабельних і навіть збиткових господарств, не було випадків їх банкрутства. Рівень виробничої, технологічної, трудової дисципліни на таких підприємствах, як правило, низький. У них оплачувались не результати праці, а її затрати, причому нерідко стимулювання бувало більш високим порівняно з ефективно працюючими колективами.

У 1988 році, наприклад, в п'яти збиткових колгоспах Зборівського району Тернопільської області середньорічна оплата праці становила 2184 крб., а у восьми господарствах району з рентабельністю понад 25 % - лише 2136 крб. У колгоспі "Москва" Балтського району Одеської області при рівні рентабельності 1,4 % (без урахування надбавок як низькорентабельному господарству) середньорічна оплата колгоспника дорівнювала 1968 крб., а в поряд розміщеному колгоспі ім.Гагаріна (рентабельність - 39,9 %) - 1814 крб. У Біляївському районі Одеської області при середньому рівні рентабельності 6,5 % (без врахування надбавок) середньорічна оплата праці одного трудівника дорівнювала 2055 крб., а в сусідньому Білгород-Дністровському районі рентабельність - 34 %) - 1873 крб.

Таким чином, принцип матеріальної зацікавленості і економічної відповідальності, як один з основних принципів господарського розрахунку, також не діяв, а фактично перетворився в зрівнялівку і економічну безвідповідальність.

Характерною рисою госпрозрахунку виступає принцип самоокупності і самофінансування. Самоокупність передбачає заміщення затрат підприємства одержуваними доходами. Але для ефективного ведення господарства цього недостатньо. Нормально працюючому підприємству необхідно таке перевищення доходів над затратами, яке забезпечувало б одержання прибутку в достатніх розмірах для проведення розширеного відтворення.

і задоволення соціальних потреб в умовах самофінансування. Основним джерелом при цьому міг виступати прибуток (чистий дохід), а також тимчасово банківський кредит, який повинен своєчасно повертатися. Самофінансування передбачає, що вся виробнича діяльність і соціальний розвиток колективу здійснюється за рахунок власних коштів. Для забезпечення вказаних умов рівень рентабельності (відношення прибутку до повної собівартості реалізованої продукції) сільськогосподарського виробництва, згідно проведених досліджень, знаходився в межах 40-50 процентів. Якщо ж господарство не забезпечувало необхідної рентабельності, воно змушене було менше виділяти коштів на матеріальне стимулювання, здійснення інших заходів. При низькому рівні ефективності таке господарство повинно було бути банкрутом і припинити свою діяльність. Але цей принцип навіть не проголошувався. Низькорентабельним і збитковим господарствам без урахування дійсних причин створеного положення виділялись різні кредити, які пізніше списувалися, або таким господарствам встановлювались всілякі надбавки, які нерідко перетворювались в надбавки "за безгосподарність". Кошти для цих цілей вишукувались, як правило, за рахунок зменшення доходів ефективно працюючих господарств, що в кінцевому рахунку наносило шкоду всім підприємствам і всьому народному господарству.

Серед принципів господарського розрахунку особлива роль відводилась грошовому контролю за господарською діяльністю. Необхідність цього принципу обумовлювалась наявністю товарно-грошових відносин і процесу купівлі-продажі в ході обміну між товаровиробниками, а також між ними і державою. Передбачалось, що кожний товаровиробник повинен забезпечувати свою діяльність за рахунок власних коштів. При їх тимчасовій відсутності підприємство могло брати певний кредит для забезпечення виробничої діяльності і розширеного відтворення. Але банк міг давати кредит лише при умові його повернення за рахунок одержуваних доходів. Тобто, підприємство, яке одержувало кредити, повинно було ставитися в особливі економічні умови, наслідки яких при незадовільних підсумках роботи почу-

вали б на собі, в першу чергу, керівники і спеціалісти, а також і працівники інших категорій. В повній мірі повинен був проявлятися принцип матеріальної зацікавленості і економічної відповідальності. Найважливіша роль відводилась керівникам, їх відповідальності і умінню організувати роботу, максимально використати всі можливі стимули до праці. В цьому повинна була проявлятися дія принципу контролю карбованцем за діяльністю підприємства.

На жаль, і цей принцип господарського розрахунку грубо порушувався. Більше того, він лише проголошувався і практично був відсутнім.

Здійснення принципів господарського розрахунку є важливою стороною економічних методів управління. Проведений аналіз їх використання показує, що вказані принципи частіше проголошувались, але практично не завжди діяли. Однією з основних причин такого положення виступає відсутність в економіці колишнього СРСР і України комплексного підходу в застосуванні економічних методів управління, складовою частиною яких виступають і ринкові відносини. Слід відзначити, що ринкові елементи в економіці діяли. Ринок - це механізм, який здійснює контакт між покупцями і продавцями, або іншими словами - це обмін, організований за законами товарного виробництва і обігу. Ринок забезпечує визнання значимості конкретного продукту і праці, затраченої на його виготовлення. Вказану функцію ринок може успішно виконувати лише при такій ситуації в сфері обігу, коли покупець (споживач) має реальний вибір, право вирішального слова і не відчуває на собі диктату з боку продавця (виробника).

Створення ринкової економіки може відбуватися під дією об'єктивних економічних законів і прийнятих державою заходів. В цьому процесі важливо визначити місце вказаних факторів. На думку відомих економістів світу "роль держави не може бути самоліквідною або зводити себе в кінцевому рахунку до простого гаранта законності і порядку. "Невидимої руки", якій уподіблюють ринкову конкуренцію, недостатньо для направлення процесу соціально-економічної реконструкції. Терміновість задачі не дозволяє

очікувати стихійного виникнення процесів. Тому з такою гостротою встає необхідність активної ролі держави, яка своєю цілеспрямованою політикою призвана стимулювати зростання виробництва продукції¹.

Необхідність активної ролі держави в проведенні ринкових перетворень практично не визиває сумнівів. Питання зводиться до визначення конкретних шляхів і підходів такої політики. Важливо, щоб заходи, які приймаються державою, проводились з використанням системного підходу, враховували фактичні і можливі умови виробництва, комплексну дію об'єктивних економічних законів. Визначення найбільш раціональних дій держави в конкретних умовах є однією з головних завдань науки, чому в роботі приділяється підвищена увага.

Для вивчення піднятих питань розглядаються основні ринкові категорії, якими є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, а також шляхи їх обґрунтованого формування.

Попитом є форма вираження потреби, представлені на ринку і забезпеченої певними грошовими коштами, або іншими словами, попит - це платоспроможна потреба, тобто, якщо людина хоче купити товар, але не має грошей, то цю потребу не можна розглядати як попит.

Пропозицією є сукупність товарів, які знаходяться на ринку або здатних бути доставленими туди. Вона виражає результати виробництва, які приймають товарну форму.

Вказані економічні категорії між собою тісно пов'язані. Вони формуються під впливом багатьох факторів, включаючих рівні грошових доходів населення, суми, що виділяються виробниками на придбання засобів виробництва, обсяги виробництва, ціни, якість товарів тощо.

Вирішальний вплив на величину попиту і пропозиції справляють ціни і зв'язані з ними розміри заробітної плати та особистих доходів. Так, у 1990 році по Україні попит на м'ясну продукцію перевищував пропозицію. В

¹ Група "Адженда", "Рыночный шок", изд. Австрийской Академии Наук, Вена, 1992, пер. с англ. - УПИК "Патент", Москва, 1993, с. 41.

1994 р. положення змінилось. Попит значно низився, в результаті чого пропозиція стала в основному задовольняти опит, а інколи і перевищувати його.

Практично ліквідований дефіцит і виникло навіть перевиробництво. Але при цьому споживання м'яса на душу населення у порівнянні з 1990 р. скоротилося майже у два рази. Вказане перевиробництво є умовним, тому що насправді відбулось зменшення поголів'я тварин і зниження виробництва м'яса, на відтворення якого необхідні значні кошти і час.

Однією з основних причин такого положення є випереджаюче підвищення цін у порівнянні з ростом номінальної заробітної плати, що в аналізованому періоді привело до падіння реальної заробітної плати працюючих у державному секторі більш як у п'ять разів.

В останній час посилено пропагується думка, що характерною рисою ринку виступають вільні ціни, які повинні забезпечити розвиток ринкової економіки. Але це заперечується історичним досвідом післявоєнної відбудови Західної Європи та інших країн, де "контроль за цінами на ключові товари і субсидії для їх підтримання зберігалися на протязі тривалого часу, а в деяких галузях (наприклад, сільському господарстві і енергетиці) вони діють і до цього часу"¹

Необхідність державного контролю над економічними процесами, включаючи і ціноутворення, підкреслюють і американські спеціалісти Едвін Дж.Долан та Дейвід Є.Ліндсей, відмічаючи, що "приватний сектор володіє іманентною (внутрішньо притаманною - М.М.) нестабільністю. Кейнс виразив думку, згідно якої у руках уряду завжди є достатній набір ефективних інструментів, з допомогою яких економіку можна вилікувати від цієї нестабільності"².

¹ Группа "Адженда", "Рыночный шок", изд. Австрийской Академии Наук, Вена, 1992, пер. с англ. - УПИК "Патент", Москва, 1993, с. 131.

² Долан Э.Дж., Линдсей Д.Е. Макроэкономика, пер. с англ. - С.-Пб., 1994, с.116.

Розвиток ефективних ринкових відносин в економіці України в умовах, що склалися, може проходити при здійсненні державного регулювання системи ціноутворення.

В першу чергу, необхідно ввести для виробників різних форм власності єдину систему калькулювання затрат. Принципи урахування витрат на оплату праці як однієї з важливіших статей собівартості продукції при калькулюванні затрат буде розглянуто в слідуючому розділі роботи. Застосування єдиної методології дозволить обгрунтовано розраховувати ціни і прибуток, здійснювати оподаткування. Визначені таким чином ціни будуть співставимими по різних галузях народного господарства, забезпечать стимулювання зростання виробництва і якості продукції, зниження виробничих затрат, що створить умови для підвищення ефективності виробництва.

У проведених дослідженнях підвищена увага приділялась питанням визначення обгрунтованого розміру прибутку, що важливо при здійсненні контролю за цінами. Його формування має ряд особливостей. Величина прибутку нерозривно пов'язана із затратами на виробництво та рівнем цін.

Перш за все при визначенні ціни затрати на виробництво товару не повинні бути більшими суспільно необхідних затрат праці. В умовах ринкових відносин їх розмір регулюється конкуренцією. Але вона не буває стабільною, внаслідок чого економіка після підйомів іде до спадів і кризових явищ. Підтримання стабільного стану економіки та забезпечення її розвитку можливе при здійсненні державою економічними методами контролю за цінами на певні товари, а відповідно при визначенні обгрунтованого розміру таких цін, що відповідають суспільно необхідним затратам праці.

Суспільно необхідними є такі затрати праці, які здійснюються при середній кваліфікації і середньому рівні інтенсивності працюючих, середньому рівні розвитку техніки і при забезпеченні на відповідному етапі розвитку певних необхідних пропорцій у процесі виробництва, переробки, зберігання і реалізації продукції.

З участю автора була розроблена методика обчислення нормативної собівартості основних видів сільськогосподарської продукції з урахуванням забезпечення певних необхідних пропорцій у процесі виробництва, переробки, зберігання і реалізації продукції. Вона дозволяє обґрунтовано розраховувати у розрахунку на одиницю продукції затрати на основні та оборотні засоби виробництва і оплату праці з урахуванням рівня врожайності сільськогосподарських культур та продуктивності тварин. Така собівартість виступає основою нормативного розміру ціни.

Другою складовою частиною нормативних затрат виступає нормативний розмір прибутку. При досягненні еластичності між попитом і пропозицією нормативний розмір прибутку дорівнює середньому по економіці рівню прибутку на авансований капітал. При порушенні еластичності (а саме такий стан частіше буває у ринковій економіці) рівень нормативного прибутку повинен бути таким, щоб забезпечити одержання після проведення платежів у бюджет необхідного прибутку на збільшення основних фондів та оборотних коштів; на створення резервного (страхового) фонду; на преміювання працівників за одержані кінцеві результати; на створення фондів економічного стимулювання, які можуть використовуватися на виплату дивідендів, здійснення матеріального заохочення та соціально-культурних заходів; а також на інші цілі, передбачені діючим законодавством (наприклад, на будівництво, реконструкцію, ремонт і утримання державних доріг тощо).

При наявності економічно обґрунтованої ціни держава може використовувати широкий арсенал дій для стимулювання розвитку відповідної галузі, включаючи здійснення заходів по забезпеченню виробництва певного продукту субсидіями на придбання засобів виробництва, на встановлення пільг щодо оподаткування тієї частини прибутку, що використовується на збільшення основних фондів і оборотних коштів, на підвищення податків на частину прибутку, що перевищує нормативні розміри відрахувань на

преміювання за кінцеві результати та створення фондів економічного стимулювання тощо.

Згідно проведених досліджень, нині з урахуванням фактичного стану економіки раціонально передбачити в Україні застосування слідуючих видів цін і порядок їх регулювання.

В першу чергу, визначення окремих видів цін доцільно здійснювати на сучасному етапі розвитку з урахуванням таких важливих факторів державного регулювання економічними процесами як доведення державних замовлень на закупку певного переліку та обсягу товарів, а також необхідних засобів виробництва для матеріально-технічного забезпечення вказаних замовлень. Відповідно слід застосовувати регульовані державою граничні ціни, розраховані за єдиною методикою. Таку методику доцільно розробляти з урахуванням принципу "затрати плюс"¹, який займає у ціноутворенні США провідне місце.

При реалізації товарів в рахунок держзамовлень за граничними цінами слід забезпечувати таких виробників матеріально-технічними ресурсами також по фіксованих цінах. Вигідні умови забезпечення державних замовлень матеріально-технічними ресурсами і створення інших пільгових умов приведе до боротьби державних і недержавних виробників за державні замовлення, що в кінцевому підсумку забезпечить підвищення ефективності виробництва.

Другим видом цін в Україні можуть бути регульовані державою ціни. Розміри таких цін визначаються товаровиробниками самостійно з використанням єдиної системи калькулювання затрат. Регулююча роль держави буде полягати в тому, що вона зможе встановлювати підвищені податки на прибуток, одержаний при вищій рентабельності від прийнятого розміру. Систему вилучення податків слід зробити гнучкою, яка дозволяла б, за рішенням відповідних органів, визначених законодавством, знижувати роз-

¹ Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. - М.: издат. "Республика", 1992, часть II, с. 134-135.

міри таких податків, залишаючи частину їх товаровиробникам на забезпечення розширеного відтворення. Одночасно державі доцільно контролювати розміри фондів споживання у товаровиробників усіх форм власності. Такі ціни і порядок їх регулювання державою будуть сприяти збільшенню обсягів виробництва продукції і підвищенню ефективності виробництва.

Третім видом цін можуть бути вільні регульовані ринковою конкуренцією ціни, які будуть використовуватися при насиченні ринку товарами і їх конкуренції. Важлива роль належить порядку визначення переліку товарів, на які можуть бути встановлені такі ціни, а також особливостей їх застосування. В першу чергу, такий порядок необхідний для припинення зговору конкурентів чи інших їх недобросовісних дій, у результаті яких може допускатися необґрунтоване зниження кількості товарів на ринку і відповідне зростання на них цін. При дії вказаного порядку вільні регульовані ринком ціни будуть стимулювати збільшення виробництва відповідних товарів і зниження їх собівартості, що стане основою покращення економічного становища народного господарства і підвищення матеріального стимулювання працюючих.

При цьому необхідно підкреслити, що застосування будь-якого виду цін повинно проводитися виробниками всіх форм власності з використанням єдиної системи калькулювання затрат, встановлюваної і контрольованої державою.

Важливим показником ринкових відносин виступає конкуренція. Цій економічній категорії приділяють підвищену увагу. З однієї сторони, її відкидають або недооцінюють, концентруючи увагу на недоліках. З другої сторони, її переоцінюють, концентруючи увагу лише на позитивних сторонах.

На думку одних, конкуренція - це антагоністична боротьба між приватними товаровиробниками за найбільш вигідні умови виробництва і збуту товарів, яка нерозривно зв'язана з анархією і стихійним характером приватновласницького товарного виробництва і є формою дії його економічних

законів. Розвиток вільної конкуренції веде до появи і розвитку монополій, підвищення конкурентної боротьби не лише на регіональних, але також і світових ринках, до появи боротьби за ринки збуту і джерела сировини, за сфери прикладання капіталу, за переділ світу.

На думку інших, конкуренція - це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців і продавців та можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його. Конкуренція змушує товаровиробників застосовувати саму ефективну і найбільш продуктивну технологію, керує корисливими мотивами підприємств і поставщиків ресурсів таким чином, щоб стимулювати зацікавленість суспільства в ефективному використанні ресурсів.

На нашу думку, обидва визначення економічної категорії конкуренції розкривають лише окремі сторони, але не дають її повної характеристики. Можна погодитися з визначенням, що конкуренція - це суперництво, боротьба за досягнення найвищих переваг. Але ця боротьба може бути чесною, добросовісною, а також і нечесною, недобросовісною і навіть злочинною. В економіці повинна діяти конкуренція, але державі слід здійснювати за нею належний контроль, не допускати не лише злочинів, але і нечесної, недобросовісної конкуренції, що в певній мірі в розвинутих ринкових країнах вже робиться. Необхідно розробити законодавчу базу для державного контролю і заохочення конкуренції та одночасної боротьби з нею у випадку негативних проявів..

Конкуренція, суперництво може бути між товаровиробниками також з приводу зниження затрат, підвищення якості, росту ефективності виробництва. У випадку програшу є загроза стати банкрутом, що є важливим фактором економічної відповідальності за кінцеві результати діяльності.

Розглядаючи господарський розрахунок і ринкові відносини можна стверджувати, що вказані категорії не можна протиставляти. Вони доповнюють один одного, характеризують окремі сторони економічних методів управління, є їх основою на макро- і мікрорівнях. Економічні методи

управління, складовою частиною яких є господарський розрахунок і ринкові відносини, потрібно використовувати комплексно з застосуванням системного підходу. В такому випадку будуть охоплені різні сторони економічної діяльності кожного товаровиробника і кожного працівника. Дійове впровадження господарського розрахунку і ринкових відносин буде сприяти розвитку людських ресурсів, покращувати управління ним і забезпечувати підвищення ефективності виробництва.

2.5. Напрямки удосконалення матеріального стимулювання працівників в умовах переходу до ринкових відносин

Матеріальне стимулювання сільськогосподарських працівників і працівників всього народного господарства тісно взаємопов'язані. З урахуванням цього проводились дослідження основних шляхів вирішення проблем оплати праці в сільському господарстві та інших галузях економіки.

Питання матеріального стимулювання є основним у кожному періоді економічного розвитку. З використанням системного підходу проаналізовано вирішення проблем оплати праці у двох періодах, з яких перший характеризувався умовами командно-адміністративної системи з жорстким регулюванням коштів на оплату, другий - досить високим рівнем свободи у встановленні розмірів оплати праці при майже повній ліквідації адміністративних і ще практичній відсутності економічних методів управління.

Проведеними дослідженнями (3, 5, 6, 7, 12, 21, 22, 23, 24, 25, 40, 41, 44, 48, 49, 50, 54, 56, 65, 83, 84) визначені позитивні сторони та недоліки, що мали місце на певних етапах розвитку, вивчена значна кількість питань з метою вирішення проблем матеріального стимулювання підвищення ефективності виробництва.

В результаті підвищеного контролю за використанням коштів на оплату праці забезпечувались порівняно обґрунтовані міжгалузеві та внутрішньо-

галузеві співвідношення у матеріальному стимулюванні, більш справедливе відображення цих витрат у собівартості продукції, у певній мірі підтримувались співвідношення в оплаті праці працівників з урахуванням рівня кваліфікації. Так, при мінімальному рівні заробітної плати у розмірі 80 крб. середня зарплата в 1989 р. складала 218 крб., а в 1990 р. - 248 крб., тобто середня зарплата перевищувала мінімальну приблизно в три рази і була близькою до відповідного співвідношення в країнах з розвиненою ринковою економікою.

Міжгалузеві співвідношення в 1989 році були слідуючими. У державному секторі найвищою була заробітна плата в науці та науковому обслуговуванні і перевищувала середню по народному господарству в 1,31 рази, а найнижчою - в культурі і складала 56 відсотків від середньої. Міжгалузево співвідношення між максимальною і мінімальною зарплатою дорівнювало 2,3 до 1. Оплата в сільському господарстві знаходилася на рівні середньої.

Відмічаючи окремі позитивні сторони при адміністративних методах управління, одночасно мали місце недоліки, які розглядались у попередніх розділах. Не стимулювалась ініціатива працівників, процвітала зрівнялівка в оплаті праці, діяла економічна безвідповідальність на всіх рівнях господарювання.

В останні роки підприємствам була надана велика свобода у вирішенні питань оплати праці. Передбачалося, що ринкові відносини будуть регулювати економічні процеси, а надання більшої самостійності у вирішенні питань матеріального стимулювання буде розвивати ініціативу працівників підприємств, підвищувати ефективність виробництва і добробут працівників.

Аналіз результатів економічних реформ проводився по рівню реальної оплати працівників державного сектору економіки України за 1990-1995 роки. Її визначення здійснювалося з допомогою вартісної оцінки мінімаль

ного споживчого бюджету та фактичного розміру номінальної оплати праці, що виплачувалася (табл. 8). Вартість мінімального споживчого бюджету визначалась на основі даних Міністерства статистики України про ціни установленого набору товарів і послуг за прийнятою у 1991 році методологією. Розрахунки почали здійснювати з грудня 1990 року. Реальна оплата праці визначалась по кількості мінімальних споживчих бюджетів у середній номінальній оплаті праці та перерахунку її на реальну оплату базового періоду, тобто грудня 1990 року.

8. Розміри вартісної оцінки мінімального споживчого бюджету (МСБ), номінальної і реальної заробітної плати працівників державного сектору економіки України за 1990-1995 роки

Період	Вартісна оцінка МСБ		Номінальний розмір зарплати		Реальний розмір зарплати	
	тис.крб.	збільшення до грудня 1990 р.,раз	тис.крб.	збільшення до грудня 1990р.,раз	кількість МСБ, разів (п.4:п.2)	крб. грудня 1990 р.
1	2	3	4	5	6	7
1990 р. грудень	0.110	1.00	0.248	1.00	2.25	248
1991 р. I кв.	0.112	1.02	0.254	1.02	2.26	249
II кв.	0.256	2.33	0.364	1.47	1.42	156
III кв.	0.267	2.43	0.435	1.75	1.63	179
жовтень	0.298	2.71	0.651	2.62	2.18	240
листопад	0.355	3.23	0.692	2.79	1.95	215
грудень	0.452	4.11	1.257	5.07	2.78	306
за рік	0.247	2.25	0.474	1.91	1.92	211
1992 р. січень	1.766	16.0	1.656	6.7	0.94	103
лютий	2.015	18.3	1.847	7.4	0.92	101
березень	2.260	20.5	2.069	8.3	0.92	101
квітень	2.430	22.1	3.068	12.4	1.26	139
травень	2.775	25.2	3.572	14.4	1.29	142
червень	3.509	31.9	5.464	22.0	1.56	172
липень	4.300	39.1	5.380	21.7	1.25	138
серпень	4.650	42.3	5.706	23.0	1.23	135
вересень	5.135	46.7	7.690	31.0	1.50	165
жовтень	5.720	52.0	8.716	35.1	1.52	167
листопад	7.060	64.2	11.314	45.6	1.60	176
грудень	9.500	86.4	20.073	80.9	2.11	232
за рік	4.258	38.7	6.650	26.8	1.56	171

1	2	3	4	5	6	7
1993 р. січень	19.70	179	15.17	61	0.77	85
лютий	25.53	232	19.24	78	0.75	83
березень	31.10	283	23.07	93	0.74	81
квітень	38.50	350	25.13	101	0.65	72
травень	49.10	446	30.42	123	0.62	68
червень	84.25	766	58.27	235	0.69	76
липень	116.00	1055	72.03	290	0.62	68
серпень	141.10	1283	80.74	326	0.57	63
вересень	254.50	2314	196.97	794	0.77	85
жовтень	423.00	3845	240.19	969	0.57	63
листопад	615.20	5593	307.17	1239	0.50	55
грудень	1173.00	10664	792.80	3197	0.67	74
за рік	232.58	2115	153.10	617	0.66	73
1994 р. січень	1440	13090	763	3077	0.53	58
лютий	1613	14664	760	3065	0.47	52
березень	1721	15645	846	3411	0.49	54
квітень	1800	16364	883	3560	0.49	54
травень	1897	17245	943	3802	0.50	55
червень	2119	19263	1043	4206	0.49	54
липень	2272	20645	1107	4464	0.49	54
серпень	2126	19318	1150	4637	0.54	59
вересень	2188	19873	1222	4927	0.56	62
жовтень	2547	23127	1891	7625	0.74	81
листопад	4854	44073	2585	10423	0.53	58
грудень	7858	71345	3312	13355	0.42	46
за рік	2703	24555	1376	5548	0.51	56
1995 р. січень	9603	87182	3291	13270	0.34	38
лютий	11687	106100	4307	17367	0.37	41
березень	12598	114373	5161	20810	0.41	45
квітень	13808	125345	5567	22448	0.40	44
травень	15134	137382	6277	25310	0.42	46
червень	17540	159227	7109	28665	0.41	45
липень	18013	163527	7573	30356	0.42	46
серпень	16716	151755	8001	32262	0.48	53
вересень	19758	179373	8689	35036	0.44	48
жовтень	21260	193000	9620	38790	0.45	49
листопад	21961	199364	10329	41649	0.47	52
грудень	23696	215418	12250	49395	0.51	56
за рік	16815	152863	7348	29626	0.44	48

Примітки:

1. МСБ розрахований по вартості устанавленого набору товарів та послуг і відповідних цін згідно даних Мінстату України за методологією і структурою 1991 року.
2. В МСБ з січня 1993 р., у зв'язку з відсутністю даних, ціни на будівельні та ремонтні матеріали розраховувались за індексом змін до попереднього періоду цін на інші товари та послуги МСБ.
3. З липня 1994 р. вартість МСБ розраховувалася згідно даних Мінстату України за індексом зміни цін на товари і послуги, що входять до складу межі малозабезпеченості.

Після припинення надходження цін на основні товари і послуги, що входять до складу мінімального споживчого бюджету, та офіційного припинення визначення його вартості з липня 1994 року виникла необхідність пошуку шляхів розрахунку цього показника з використанням певних офіційних даних Мінстату України. Такими даними могли бути індекси зміни цін на товари і послуги, що входять до складу межі малозабезпеченості, та індекс зміни цін на товари і послуги, що регулярно визначається Міністерством статистики вцілому по економіці України.

До складу мінімального споживчого бюджету входять продукти харчування, непродовольчі товари, предмети культурно-побутового призначення та господарського вжитку, житлово-комунальні, побутові та інші послуги, податки, внески, платежі. Набір товарів і послуг мінімального споживчого бюджету створює мінімальні умови для життєдіяльності людини і дає можливість їй працювати.

Приблизно таку ж структуру має і межа малозабезпеченості, хоча меншим є набір продуктів харчування та інших товарів і послуг. У Законі України "Про межу малозабезпеченості" передбачено, що "межа малозабезпеченості - це величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацездатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні", тобто дає можливість непрацюючому не померти з голоду і мати мінімальні умови для проживання.

У порівнянні з мінімальним споживчим бюджетом ширшою є структура товарів і послуг, які використовуються для розрахунку індексу зміни цін вцілому по економіці України. У даному випадку беруться не лише товари першої необхідності, а також і інші товари, включаючи предмети розкоші.

В один і той же час, як правило, бувають різними індекси зміни цін на товари і послуги, що входять до складу мінімального споживчого бюджету, межі малозабезпеченості і визначеного Мінстатом розрахунку по економіці України. Згідно наявних даних (табл. 9) за перше півріччя 1994 року індекс зміни цін на товари і послуги мінімального споживчого бюджету був

9. Аналіз індексів зміни цін на товари і послуги, що входять до складу мінімального споживчого бюджету (МСБ), межі малозабезпеченості (ММ) та визначеного Мінстатом України розрахунку по економіці України

Період	Вартість МСБ		Вартість ММ		Індекс зміни цін на товари і послуги визначеного Мінстатом України розрахунку		
	тис.крб.	індекс зміни цін на товари і послуги, що входять до складу МСБ	тис.крб.	індекс зміни цін на товари і послуги, що входять до складу ММ	розмір індексу	в т.ч. більше (+), менше (-) проти індексу	
						по МСБ	по ММ
1	2	3	4	5	6	7	8
1993 р. грудень	1173	1.000	347	1.000	1.000	-	-
1994 р. січень	1440	1.227	392	1.130	1.192	-0.035	+0.067
лютий	1613	1.121	431	1.099	1.126	+0.005	+0.027
березень	1721	1.067	434	1.007	1.057	-0.010	+0.050
квітень	1800	1.046	437	1.007	1.060	+0.014	+0.053
травень	1897	1.054	472	1.080	1.052	-0.002	-0.028
червень	2119	1.117	609	1.290	1.039	-0.078	-0.251
за півріччя	x	1.807	x	1.754	1.644	-0.163	-0.110
липень	-	-	653	1.072	1.021	-	-0.051
серпень	-	-	611	0.936	1.026	-	+0.090
вересень	-	-	629	1.029	1.073	-	+0.044
жовтень	-	-	732	1.164	1.226	-	+0.062
листопад	-	-	1395	1.906	1.723	-	-0.183
грудень	-	-	2259	1.619	1.284	-	-0.335
за рік	-	-	x	6.505	5.011	-	-1.494
1995 р. січень	-	-	2761	1.222	1.212	-	-0.010
лютий	-	-	3359	1.217	1.181	-	-0.036
березень	-	-	3620	1.078	1.114	-	+0.036
квітень	-	-	3968	1.096	1.058	-	-0.038
травень	-	-	4350	1.096	1.046	-	-0.050
червень	-	-	5041	1.159	1.048	-	-0.111
липень	-	-	5177	1.027	1.052	-	+0.025
серпень	-	-	4802	0.928	1.046	-	+0.118
вересень	-	-	5677	1.182	1.142	-	-0.040
жовтень	-	-	6107	1.076	1.091	-	+0.015
листопад	-	-	6311	1.033	1.062	-	+0.029
грудень	-	-	6810	1.079	1.046	-	-0.033
за рік	-	-	x	3.015	2.816	-	-0.199
за липень 1994р.- грудень 1995 р.	-	-	x	11.183	8.583	-	-2.600
за 1994-1995 рр.	-	-	x	19.613	14.113	-	-5.500

більшим від індексу зміни цін на товари і послуги межі малозабезпеченості на 3,0 і від індексу зміни цін по економіці України - на 9,9 відсотків. У цей період індекс зміни цін на товари і послуги межі малозабезпеченості був більшим від індексу зміни цін по економіці України на 6,7 відсотків. У другому півріччі 1994 р. і у 1995 р. вартість мінімального споживчого бюджету не розраховувалася, а індекс зміни цін на товари і послуги межі малозабезпеченості був більшим від індексу зміни цін по економіці України у другому півріччі 1994 р. на 21,6, у 1995 р. - на 7,6, за липень 1994 р. - грудень 1995 р. - на 30,8 і за 1994-1995 роки - на 39,6 відсотків.

Різниця між індексами зміни цін на товари і послуги мінімального споживчого бюджету та межі малозабезпеченості склалися в основному за рахунок того, що держава продовжувала регулювати ціни на певні товари і послуги, питома вага яких є різною у названих показниках, а також у певній мірі за рахунок рівня доходів окремих категорій населення.

Різниця між індексами зміни цін на товари і послуги мінімального споживчого бюджету, а також і межі малозабезпеченості та по економіці України в основному пов'язані з рівнем доходів населення. Враховуючи, що переважна більшість населення нині має доходи менше мінімального споживчого бюджету, відповідно ним купляються у першу чергу предмети першої необхідності. Підвищений на ці предмети попит, особливо при недостатній пропозиції, стимулює темпи інфляції. На товари не першої необхідності, а тим більше на предмети розкоші, у таких умовах попит є мінімальним, що приводить до зменшення середніх темпів інфляції. Більш високі темпи зростання індексу цін на товари і послуги межі малозабезпеченості, а відповідно і мінімально споживчого бюджету, у період з липня 1994 р. по грудень 1995 р. були визвані значним зростанням цін на житлово-комунальні послуги та інші товари і послуги першої необхідності.

На основі проведених досліджень можна зробити такі висновки.

Найбільш точно вартість мінімального споживчого бюджету можна розраховувати по вартості устанавленого набору товарів і послуг за єдиною

методологією. Припинення розрахунку цього показника є необґрунтованим і для одержання точних даних його необхідно відновити.

При відсутності одержання точних даних вартості мінімального споживчого бюджету за єдиною методологією її доцільно розраховувати по індексу зміни цін на товари і послуги, що входять до складу межі малозабезпеченості. Цей підхід може використовуватися у 1994-1995 роках і в майбутні роки до зміни економічної ситуації у рівнях доходів населення та впливі держави на рівень цін на певні товари і послуги.

Питання про використання індексу зміни цін по економіці України для розрахунку індексним методом вартісної оцінки мінімального споживчого бюджету може вирішуватися лише при перевищенні середнього рівня оплати праці над вартістю мінімального споживчого бюджету, тобто збільшення проти нинішнього стану її реального рівня більш як у два рази.

На підставі даних про середній рівень номінальної і реальної оплати праці та вартість мінімального споживчого бюджету, а також даних про мінімальний розмір оплати та інформацію про реальний розвиток економіки в останні роки зроблено певний аналіз і окремі висновки.

У грудні 1990 року мінімальний розмір заробітної плати дорівнював 80 крб. при вартості мінімального споживчого бюджету 110 крб. Номінальний середньомісячний розмір заробітної плати складав 248 крб., тобто реальна заробітна плата дорівнювала вартості 2,25 мінімальних споживчих бюджетів. До грудня 1995 р. мінімальний розмір заробітної плати збільшувався дев'ять разів і склав 60 тис.крб. або виріс у 750 разів. Середньомісячна зарплата за цей час підвищилась у 49935 разів і склала 12250 крб.

Вказані зміни при певних умовах, можливо, можна було б признати і позитивними, якби одночасно забезпечувався мінімальний споживчий бюджет працюючих, збільшувалась реальна заробітна плата і забезпечувалось обґрунтоване міжгалузеве та внутрішньогалузеве співвідношення в оплаті праці. Але за цей період вартість мінімального споживчого бюджету зросла у 215418 разів із-за підвищення цін на товари та послуги першої необхід-

ності і дорівнювала у грудні 1995 р. 23696 тис.крб. Динаміка зміни реальної оплати праці за 1990-1995 роки ілюструється рисунком 2.

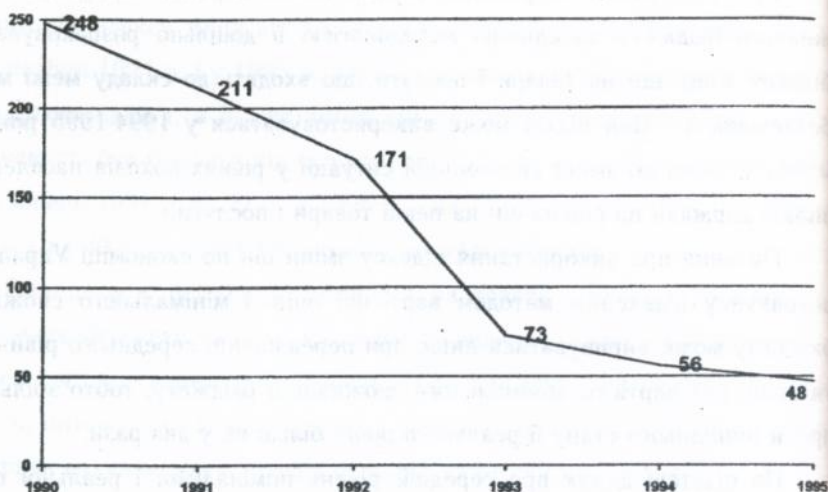


Рис.2. Динаміка реальної зарплатної плати працівників державного сектору економіки України за 1990-1995 роки

Якщо у грудні 1990 року і за рік в цілому рівень реальної оплати становив 248 крб., то у наступні роки він постійно знижувався. Проти попереднього року у 1991 році реальна оплата знизилась на 37 крб. або на 14,9 відсотків і склала 211 крб.; у 1992 році ці показники становили відповідно 40 крб., 19 відсотків, 171 крб.; у 1993 році - 98 крб., 57,3 відсотків, 73 крб.; у 1994 році - 17 крб., 23,3 відсотки, 56 крб.; у 1995 році - 8 крб., 14,3 відсотків, 48 крб. У 1995 році проти 1990 року реальна зарплата зменшилась на 200 крб. або у 5,2 разів. Номінальна зарплата грудня 1995 року в розмірі 12250 крб. за купівельною спроможністю дорівнювала 56 крб. грудня 1990 року. В цілому ж за 1995 рік реальна середньомісячна оплата праці 48 крб., що у 5,2 рази менше від 1990 року.

Одночасно погіршилось міжгалузеве та внутрішньогалузеве співвідношення в оплаті праці. В грудні 1995 р. найвищою вона була у фінансу-

ванні, кредитуванні та страхуванні і дорівнювала 26281 тис.крб., а найнижчою у побутовому обслуговуванні - 4487 тис.крб. Співвідношення між найвищою і найнижчою оплатою праці становило 5.9 до 1, тобто збільшилось у порівнянні з 1989 роком у 2.6 рази.

Важко пояснити, наприклад, чому працівники фінансування та кредитування, які в 1989 р. отримували заробітну плату на рівні середньої по народному господарству, у грудні 1995 р. отримували більше в 2.2 рази; чому працівники сільського господарства, які у 1989 р. отримували заробітну плату на рівні середньої по народному господарству, у грудні 1994 р. отримували менше від середнього показника на 42 відсотки, а від працівників фінансування та кредитування менше у 3.7 рази.

Перелік таких розбіжностей можна продовжити. При цьому слід відмітити, що статистика не наводить даних про розміри оплати праці у комерційних банках, різних недержавних підприємствах, організаціях, установах, які займаються комерційною, посередницькою та іншою подібною діяльністю, де допускаються економічно не виправдані розміри фонду оплати праці.

Наведені дані не дають повної характеристики економічних процесів. На їх розвиток впливає багато факторів. В першу чергу розміри оплати праці залежать від обсягів виробництва товарів та послуг, їх якості, витрат на виробництво. Обгрунтоване визначення реальної оплати праці тісно взаємозв'язане із ціноутворенням. Одним із важливих факторів у регулюванні оплати праці виступає оподаткування.

Серед факторів розвитку виробництва важливе місце займають економічні, правові та організаційні питання оплати праці. Тому не викликає сумніву підготовка та прийняття Закону, присвяченого вирішенню названих проблем. Аналіз діючої практики і законодавства підтверджує необхідність наявності такого Закону про оплату праці, який би сприяв поліпшенню економічного стану народного господарства України, забезпеченню підвищення реальної оплати праці та стримуванню інфляційних процесів.

Проведеними дослідженнями встановлено, що для вирішення проблем матеріального стимулювання підвищення ефективності виробництва необхідно одночасно вирішувати значну кількість питань. При цьому, з використанням системного підходу необхідно забезпечувати послідовність при переході від адміністративних до економічних методів управління, складовою частиною яких є ринкові відносини. На нашу думку, помилковою є точка зору, що безмежна лібералізація у використанні коштів на матеріальне стимулювання автоматично приведе до підвищення ефективності виробництва і поліпшення добробуту всього населення. Безумовно, лібералізація необхідна, але її здійснення повинно проходити в певній послідовності. У попередньому розділі розглядалися шляхи послідовного введення вільних цін при створенні необхідних умов.

Вимагається певна послідовність і у лібералізації використання коштів на матеріальне стимулювання. Її, в першу чергу, необхідно здійснювати одночасно з вирішенням проблем ціноутворення та оподаткування. Безумовно, потрібно добиватися повної лібералізації вказаного процесу, але цього можна досягти лише при створенні багатьох умов.

Варто зазначити, що у розвинутих ринкових країнах світу такої лібералізації практично ще не досягнуто. Так, у Федеративній Республіці Німеччини держава офіційно не регулює використання коштів на матеріальне стимулювання. Але об'єднання роботодавців та профспілок з участю держави у договірному процесі за принципами трипартизму здійснюють суворий контроль за витратами коштів на оплату праці, які відносяться на собівартість продукції. Якщо окремі товаровиробники встановлюють (у порівнянні з передбаченими відповідними угодами) вищу оплату праці, що відноситься на собівартість, державні органи застосовують до них суворі міри покарання, в першу чергу, через те, що такі дії ведуть до зменшення розміру прибутку і відповідному зменшенню надходжень коштів у державний та місцевий бюджети. Це підтримується і профспілками, і роботодавцями, тому що дії таких товаровиробників можуть приводити

до переманювання кращих кадрів та погіршення стану виробництва на інших підприємствах. Завдяки переліченим діям в країні здійснюється контроль за використанням коштів на матеріальне стимулювання, що забезпечує регулювання цін, підвищення ефективності виробництва, ріст матеріального добробуту працюючих.

На основі отриманих результатів досліджень і з використанням міжнародного досвіду, автором було розроблено ряд пропозицій для внесення їх до Закону України про оплату праці. Частина із них врахована у прийнятому Верховною Радою України Закону України про оплату праці, а частина зберігає свою актуальність і їх доцільно використати при внесенні змін і доповнень до діючого Закону в процесі його вдосконалення.

У пропозиціях були визначені основні цілі та завдання зазначеного Закону. При вирішенні економічних питань вказані наступні:

- забезпечення рівня оплати, необхідного для нормального відтворення працюючих та утримання членів їх сімей;
- створення умов для обгрунтованого відображення витрат на оплату праці у собівартості продукції та послуг різних галузей народного господарства, що дозволить правильно визначати розміри прибутків і порівняльні кінцеві результати діяльності різних товаровиробників;
- стимулювання збільшення виробництва продукції та послуг, підвищення їх якості та зниження собівартості.

Важливе значення належить визначенню в Законі суті оплати праці. При цьому відмічена необхідність не змішувати цю економічну категорію із заробітною платою, хоча вони і мають багато спільного. Можна погодитись з визначенням, що заробітна плата є винагородою, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу. Але слід враховувати, що потрібно мати такий Закон, який би визначав економічні, правові та організаційні положення про оплату праці працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності, тобто поширювався і на найманих працівників, і на власників, і на спів-

власників, і на орендарів, і на інших виробників, які виробляють товари, послуги (або їх реалізують, чи організовують виробництво і реалізацію). Виробники різних форм власності, включаючи і державну, повинні мати рівні права на господарську діяльність. З урахуванням наведеного запропоновано у визначенні вказати, що оплата праці є винагородою, як правило, у грошовому виразі, яку отримує працівник за виконану роботу на виробництві і реалізації товарів і послуг.

Оплата праці конкретного працівника залежить від результатів його трудової діяльності і господарської ефективності відповідного виробника.

Підтримуючи пропозицію про розподіл оплати праці на основну та додаткову, зроблені уточнення їх визначення.

Основною оплатою праці може бути та частина винагороди, що виплачується працівникам за виконувану роботу у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів і встановлених до них певних надбавок і гарантій за умови праці, які враховуються в собівартості продукції і послуг.

Додатковою оплатою праці слід рахувати ту частину винагороди, яка виплачується працівникам у вигляді різних заохочувальних виплат за рахунок одержаного прибутку або коштів, які виділяються з бюджету на вказані цілі.

У визначенні оплати, необхідної для нормального відтворення працюючого, першочергова роль належить розрахунку мінімального розміру оплати праці. Проаналізовані різні методичні підходи визначення цього показника. Їх можна розділити на нормативні і середньостатистичні.

Серед нормативних методів важливим є розрахунок мінімальної оплати праці в певному нормативі від середньої заробітної плати. В США мінімум заробітної плати визначається у розмірі 50 відсотків від середньої заробітної плати і зберігається до того часу, поки питома вага мінімуму не знизиться до 40 відсотків середнього рівня зарплати в процесі його підвищення. Одночасно в США для визначення рівня бідності також розраховується

ся вартість МСБ із певного набору товарів та послуг, що забезпечують мінімальну потребу життєвих благ для існування людини. Але вартість МСБ не є мінімальною оплатою праці, а виступає лише рівнем бідності. В Українському ж законодавстві передбачено мінімальну оплату праці встановлювати при самих сприятливих умовах на рівні МСБ, що визначається приблизно за такою ж методикою, яка використовується в США для розрахунку рівня бідності. В грудні 1990 р. мінімальна зарплата фактично дорівнювала 80 крб. і була меншою МСБ на 30 крб. або на 27 відсотків, що обгрунтовано піддавалось критиці. Але в грудні 1995 року мінімальна зарплата дорівнювала 60 тис.крб. і була значно меншою одного відсотка вартості МСБ, який дорівнював 23696 тис.крб. А якщо враховувати, що розмір середньомісячної заробітної плати складав лише 51 відсоток вартості МСБ, то можна стверджувати, що не лише мінімальна, але і середня заробітна плата втратили свою роль.

Використання для визначення мінімальної оплати праці нормативного методу розрахунку вартості межі малозабезпеченості, як найнижчої величини мінімальної оплати праці, може допускатись лише на короткий час, як виключення, і не повинно служити основою для визначення мінімальної оплати праці на довший час, тому що такий розмір не створює навіть елементарних умов для відтворення працюючого.

Існуюча методика визначення мінімального рівня оплати праці не враховує суттєвих змін обсягів виробництва, продуктивності праці, загального стану економіки і фактично не використовується, що вимагає інших методичних підходів розрахунку цього важливого показника.

Серед середньостатистичних методичних підходів розрахунку мінімальної оплати праці, на нашу думку, заслуговує на особливу увагу практика визначення, яку застосовує більшість країн Західної Європи. В них рівень мінімальної оплати визначається в залежності від доходу на усередненого члена сім'ї за слідуною методикою. Перший дорослий член сім'ї приймається за 1, другий дорослий, а також члени сім'ї і діти віком старше 14

років - за 0,7, діти до 14 років - за 0,5. Середній по країні дохід ділиться на кількість умовних членів сімей і отримується розмір усередненого доходу члена сім'ї. Для розрахунку мінімального розміру оплати праці в ній встановлюється питома вага усередненого доходу, яка за рекомендацією Європейського Економічного Співтовариства коливається від 60 до 90 відсотків. Так, у Франції її прийняли в розмірі 60, а в Португалії - 90 відсотків. У 1991 році у Франції усереднений місячний дохід члена сім'ї складав у перерахунку на міжнародну валюту у межах 300 доларів, а місячна мінімальна оплата - 500 доларів ($300:0,6$).

Така методика розрахунку дозволяє враховувати стан економіки і забезпечувати більше соціальної справедливості при визначенні розміру мінімальної і середньої оплати праці. Співвідношення між ними законодавством країн передбачається таким, щоб воно не було більшим одного до трьох. При цьому доходи визначаються по всіх категоріях населення, а не лише державних працівників.

В організації оплати праці, як і інших економічних процесів, важлива роль належить державному регулюванню. Необхідність у цьому активної ролі держави, як правило, не викликає заперечень. Запитання, а відповідно і розбіжності, виникають при визначенні найбільш доцільних дій такого регулювання на конкретних етапах розвитку. Складності та протиріччя частіше виникають не при визначенні стратегічної лінії, а при виборі конкретних дій з урахуванням умов, що склалися у конкретному часі.

В перспективі, на нашу думку, всі питання регулювання оплати праці повинні здійснюватись на договірних засадах в умовах трипартизму між об'єднаннями роботодавців та профспілок з участю представників уряду. В об'єднаннях роботодавців повинні входити представники всіх власників, включаючи і держави, а в об'єднання профспілок - представники всіх профспілкових організацій. При прийнятті вказаними об'єднаннями узгоджених дій представникам уряду, як правило, слід їх підтримувати і створювати умови для здійснення.

Враховуючи, що нині ще лише створюється і формується об'єднання роботодавців, а в об'єднанні профспілок ще не досягнута узгодженість профспілкових організацій, тому доцільно на цьому етапі доручити уряду здійснювати регулювання оплати праці за узгодженням з роботодавцями і профспілками. Якщо ж така згода не досягається, уряду слід самостійно приймати рішення з питань встановлення розмірів тарифних ставок, посадових окладів, надбавок за умови праці і гарантій в оплаті праці, порядку розрахунку відрядних розцінок, що відносяться на собівартість продукції та послуг. При цьому потрібно підкреслити необхідність такого регулювання оплати праці працівників всіх форм власності, а не лише державної.

До Закону про оплату праці внесені пропозиції по здійсненню державного регулювання проблем, що розглядаються. Верховній Раді України в Законі доцільно вказати порядок визначення мінімальної оплати праці і терміни його перегляду, а також надати повноваження Кабінету міністрів України або Президенту України затверджувати конкретні розміри мінімальної оплати. Слід відмітити, що конкретні розміри не можуть визначатися голосуванням, а повинні розраховуватись у відповідності з прийнятим в Законі порядком. При незабезпеченості розміру мінімальної оплати відповідно до Закону, Верховна Рада в порядку контролю за виконанням законодавчих актів може заслухати Кабінет міністрів і прийняти міру покарання аж до його відставки або винести рішення щодо проведення референдуму про відозву Президента.

Доцільно в Законі передбачити, що Кабінет міністрів встановлює розмір мінімальної оплати праці в залежності від доходу на усередненого члена сім'ї всього населення України. Першого дорослого члена сім'ї приймати за 1, других дорослих членів сім'ї і дітей старше 14 років - за 0,7, дітей до 14 років - за 0,5. Надати право Кабінету міністрів України, з урахуванням реальних можливостей економіки, результатів переговорів між представниками об'єднань профспілок і роботодавців за участю уряду, встановлювати мінімальну оплату праці на рівні доходу на усередненого члена сім'ї або

збільшувати його розмір до 150 відсотків. При цьому розмір мінімальної оплати праці не може бути нижче величини вартості межі малозабезпеченості. Передбачити перегляд мінімального розміру оплати праці в залежності від зміни доходу на усередненого члена сім'ї не пізніше, ніж при досягненні співвідношення між середньою і мінімальною оплатою праці в розмірі трьох до одного.

Існуюча статистична інформація дозволяє розраховувати дані про кількість усереднених членів сімей у державному секторі економіки при використанні методики, викладеної у табл. 10.

10. Методика розрахунку кількості усереднених членів сімей у державному секторі економіки України згідно даних статистичної звітності за 1994 рік

№№ п/п	Показники	Порядок розрахунку	Кіль- кість, млн. чол.	Пито- ма ва- га, %	Коефіцієнти перерахунку в усередне- них членів сімей	Усеред- нених членів сімей, млн.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Всього населення України	звіт	51,7	х	х	х
2.	в т.ч. зайнято у суспільному виробництві	"	23.0	100.0	х	х
3.	із них: у державному секторі	"	16.2	70.4	х	х
4.	у інших секторах	"	6.8	29.6	х	х
5.	в т.ч. непрацююче населення	п.1-п.2	28.7	х	х	х
6.	із них: непрацюючі пенсіонери та інваліди	звіт	9.2	х	х	х
7.	непрацюючі дорослі та діти старше 14 років	"	9.0	х	х	х
8.	діти до 14 років	"	10.5	х	х	х
9.	Кількість сімей всього	"	14.1	х	х	х
10.	Середній склад сім'ї (чол. на сім'ю)	п.1:п.9	3.7	х	х	х
Державний сектор охоплює:						
11.	населення України	п.1х0.704	36.4	х	х	х
12.	голів сімей	п.11:п.10	9.8	х	1.0	11.7
13.	працюючих дорослих не голів сімей	п.3-п.12	6.4	х	0.7	5.3
14.	непрацюючих дорослих та дітей старше 14 років	п.7х0.704	6.3	х	0.7	4.4
15.	дітей до 14 років	п.8х0.704	7.4	х	0.5	4.4
16.	непрацюючих пенсіонерів та інвалідів, які одержують пенсію	п.6х0.704	6.5	х	х	х
17.	Всього усереднених членів сімей	х	х	х	х	25.8

У методиці передбачається, що кількість дітей до 14 років та непрацюючих дорослих і дітей старше 14 років, включаючи учнів, студентів та інших, визначається пропорційно зайнятим у суспільному виробництві. Передбачається також, що склад сім'ї у державному секторі та інших секторах є однаковим. Згідно запропонованої методики у 1994 році в державному секторі було охоплено 25,8 млн. умовних членів сімей. Цей показник уточнюється через рік, хоча на протязі значного часу він суттєво не змінюється.

Враховуючи, що нині у статистичній звітності щомісячно визначаються дані про доходи на працюючого державного сектору, на їх основі та проведених розрахунків кількості умовних членів сімей у державному секторі проводиться визначення середнього доходу на умовного члена сімей за методикою, викладеною у таблиці 11.

11. Методика розрахунку доходу на усередненого члена сім'ї

№№ п/п	Показники	Порядок розрахунку
1.	Доход на працівника державного сектору	звіт
2.	Кількість працівників у державному секторі	звіт
3.	Всього доходів працівників державного сектору	п.1 x п.2
4.	Кількість усереднених членів сімей	розрахунок
5.	Доход на усередненого члена сім'ї	п.3 : п.4

Розрахований по запропонованій методиці доход на усередненого члена сім'ї у грудні 1995 року становив 8500 тис.крб. Відповідно мінімальний розмір оплати праці міг складати від 8500 до 12750 тис.крб. Для більш точного визначення цього показника внесено пропозицію зобов'язати Міністерство статистики не рідше одного разу в квартал визначати доходи всього населення України і вести облік всіх усереднених членів сімей, що створить необхідну статистичну базу для розрахунку доходу на усередненого члена сім'ї.

Перехід до встановлення мінімальної оплати по запропонованій методичі викличе необхідність перегляду законодавчих актів, де передбачається використання розміру мінімальної оплати праці, наприклад, при застосуванні штрафних санкцій, визначенні надбавок працівникам за наукові ступені, ранги, виплаті добових і в інших випадках. Це додаткова робота, але її виконання є необхідним.

На сучасному етапі розвитку до формування дійового трипартизму, при якому буде здійснюватись заключення угод між об'єднаннями роботодавців і профспілок за участю урядових структур, внесена пропозиція надати право Кабінету міністрів України, за узгодженням з роботодавцями і профспілками, встановлювати порядок визначення розмірів тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів в різних галузях з урахуванням особливостей виробництва, рівня кваліфікації, умов праці різних категорій працівників.

У Законі рекомендовано надати право Кабінету міністрів разом з об'єднаннями роботодавців і профспілок визначати перелік норм та гарантій в оплаті праці, розміри їх нарахування.

Перелічені вище витрати на оплату праці, включаючи тарифні ставки, відрядні розцінки, посадові оклади, а також норми та гарантії в оплаті праці, є головними складовими основної оплати праці. Згідно запропонованому визначенню суті цієї оплати витрати на неї слід відносити на собівартість продукції і послуг. Відповідно рекомендовано не лише порядок визначення розмірів основної оплати, але і порядок її віднесення на собівартість затверджувати Кабінету міністрів за погодженням з об'єднаннями роботодавців і профспілок.

На нашу думку, певну частину норм і гарантій в оплаті праці доцільно включати в собівартість продукції та послуг у вигляді фіксованих ставок у виробників всіх форм власності, незалежно від того, де вони виплачуються. Такими можуть бути гарантії на час виконання державних обов'язків; вагітним жінкам і жінкам, що мають дітей до трьох років; працівникам до

вісімнадцяти років при скороченні продовженості їх щоденної роботи; для донорів та інші. Для оплати таких гарантій доцільно створювати централізовані фонди, куди повинні перераховувати кошти у визначених розмірах всі виробники. Конкретні працівники будуть отримувати названі гарантії з централізованих фондів через свої підприємства, подібно до здійснення оплати лікарняних листків у нинішній час. Такий порядок забезпечить більше соціальної справедливості. Окремі виробники при виплаті названих гарантій лише за свій рахунок будуть прагнути отримати економію за рахунок відмови виплати цих гарантій будь-якими шляхами: не приймати на роботу відповідних працівників, здійснювати їх скорочення при виникненні необхідності виплати гарантій та іншими соціально несправедливими діями.

При використанні запропонованого підходу ці проблеми, як правило, не будуть виникати, тому що всі виробники, незалежно від форми власності і виду діяльності будуть провадити виплати в централізовані фонди у встановлених розмірах і відповідно виплачувати визначені гарантії із додержанням принципів соціальної справедливості.

Видатки на виплату частини гарантій доцільно прямо відносити на собівартість продукції та послуг. Такими гарантіями можуть бути виплати на відпустку, витрати на підвищення кваліфікації при різних формах виробничого навчання і перекваліфікації, при навчанні іншим спеціальностям, а також оплата за роботу у понаднормований і нічний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо така робота є технологічно необхідною, або викликана іншими об'єктивними факторами.

Ряд гарантій (таких, як оплата за час простою, що мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, яка виявилась браком не з вини працівника) у відповідності з Кодексом Законів про працю повинні обов'язково виплачуватись відповідним працівникам. Але, на наш погляд, відносити ці витрати на собівартість нелогічно. Як правило, вони не є суспільно необхідними і тому не можуть включатися у витрати і, відповідно, у фор-

мування ціни. Ці витрати необхідно виплачувати в першу чергу за рахунок винних, які можуть знаходитись у складі конкретного підприємства або представляти постачальників, співвиконавців. Якщо відповідний виробник відмовляється шукати винних, виплату вказаних гарантій доцільно здійснювати за рахунок одержуваного прибутку.

Слід відмітити необхідність творчого підходу до визначення порядку виплати названих гарантій, враховувати, що при певних умовах в окремих галузях час простою або допущений брак можуть бути віднесені до суспільно необхідних. Відповідно, витрати на оплату праці названих гарантій слід відносити до собівартості певних товарів. Можуть бути і інші ситуації, коли винні є, але назвати їх практично неможливо. У таких випадках доцільно приймати рішення відповідно до умов, що склалися.

Важлива роль у регулюванні основної оплати праці, що відноситься на собівартість продукції і послуг, належить порядку визначення її розмірів. Рекомендовано надати право Кабінету міністрів України за погодженням з об'єднаннями роботодавців і профспілок визначати такий порядок із розповсюдженням його на виробників всіх форм власності. При вирішенні цього питання доцільно вибирати такі підходи, які будуть стимулювати збільшення виробництва продукції та послуг, підвищення їх якості і зниження собівартості. Так, при встановленні в запропонованому порядку обмежень в розрахунку на одиницю продукції загальна сума основної оплати буде підвищуватись пропорційно збільшенню виробництва продукції або її реалізації без підвищення собівартості. Якщо ж будуть встановлюватись обмеження в розрахунку на працюючого, то такий порядок не буде стимулювати збільшення обсягів виробництва, тому що їх ріст не призведе до відповідного збільшення розміру оплати праці.

В регулюванні основної оплати праці нарівні з Урядом запропоновано відводити важливу роль об'єднанням профспілок і роботодавців. При відсутності між ними згоди Кабінету міністрів слід приймати певні рішення. Профспілки або роботодавці можуть не погодитись з рішеннями, пов'язани-

ми з визначеннями розміру мінімальної оплати праці, порядком визначення тарифної системи оплати праці, інших норм і гарантій в оплаті праці, розмірів основної оплати, що відноситься на собівартість продукції і послуг. В такому випадку доцільно в Законі надати їм право звертатися з обґрунтованим оскарженням до Верховної Ради, яка повинна приймати кінцеве рішення.

Вище розглянуті принципи та порядок формування і регулювання основної оплати праці, що відноситься на собівартість продукції та послуг. Зазначений вид оплати повинен виконувати в першу чергу відтворювальну функцію. Він повинен забезпечувати працівнику споживання товарів та послуг в обсягах, які необхідні для нормального відтворення робочої сили і утримання членів сім'ї працівника, включаючи відновлення фізичних можливостей працюючого, покриття витрат на підвищення його кваліфікації (необхідної для продуктивної праці в суспільному виробництві), а також утримання непрацездатних членів його сім'ї. Основна оплата праці при обґрунтованій організації може частково виконувати також і стимулюючу функцію, заохочуючи збільшення виробництва продукції, підвищення її якості, зниження собівартості, що розглядалось в інших розділах роботи. Запропоновані принципи формування основної оплати праці в собівартості продукції та послуг в масштабах всього народного господарства створюють умови для правильного розрахунку розмірів прибутку, що необхідно в процесі вирішення питань оподаткування і особливо визначення порівняльних кінцевих результатів діяльності різних виробників.

Поруч з розглянутими питаннями в дослідженнях відмічається особлива важливість додаткової оплати, що виплачується понад розмір основної оплати у вигляді премій і різних заохочувальних виплат. Їх джерелом може бути отримуваний прибуток. Додаткова оплата призвана виконувати в першу чергу стимулюючу функцію. Виплата премій та інших заохочень за рахунок прибутку зацікавлює всіх працівників у підвищенні ефективності виробництва і отриманні більш високих кінцевих результатів праці, а влас-

ників, включаючи і державу, - в підвищенні кваліфікації працюючих і ефективному їх використанні у виробництві, що дозволяє збільшувати суму отриманого прибутку. Останній, як відомо, є одним із головних показників кінцевих результатів праці працівників підприємств.

Але прибуток може бути об'єктивним показником кінцевих результатів праці в тому випадку, якщо його збільшення досягається за рахунок росту обсягів виробництва, підвищення якості і зниження собівартості, а не за рахунок ринкової кон'юктури, що складається на фоні відсутності насичення ринку товарами і наявності монополізму виробників. Тому Закон про оплату праці в першу чергу доцільно приймати в комплексі і глибокій ув'язці із законами про ціноутворення, а також про оподаткування. Результати досліджень з питань ціноутворення і відповідні пропозиції викладені в попередньому та інших розділах. Їх використання дозволить отримувати зароблений прибуток, який буде характеризувати кінцеві результати праці.

При таких умовах доцільно надати право всім виробникам самостійно визначати розміри додаткової оплати, що виплачується у вигляді премій і різних заохочувальних виплат за рахунок отриманого прибутку. У такому випадку додаткова оплата буде виконувати свою стимулюючу роль. Її розміри зможуть збільшуватись по мірі підвищення ефективності виробництва без всіляких обмежень у виробників всіх форм власності і стануть основою мотиваційного механізму розвитку економіки.

У дослідженнях відмічалась необхідність підвищення уваги питанням оподаткування при регулюванні проблем оплати праці, які б сприяли обґрунтованому обліку віднесених на собівартість продукції і послуг вартості витрат по оплаті праці. Це, в кінцевому рахунку, сприяло б об'єктивному визначенню прибутку, що характеризує кінцеві результати праці. При необґрунтованому, у порівнянні з запропонованим порядком, віднесенні на собівартість витрат по оплаті праці внесено пропозицію встановлювати на суму перевищення збільшені в півтора-два рази розміри податку в порів-

нянні з тими, які установлюються на прибуток. Таке оподаткування зробить економічно не виправданими допущення порушень затвердженого порядку віднесення на собівартість витрат по оплаті праці.

Дослідження, присвячені методиці удосконалення стимулювання працівників в умовах переходу до ринкових відносин, сприяють створенню мотиваційного механізму розвитку економіки. Вказаний механізм охоплює широке коло питань, що включають матеріальне стимулювання, відносини в колективі, зміст праці, створення для неї сприятливих умов, значення праці та інші.

В матеріальному стимулюванні особливо важливе значення належить ув'язуванню розмірів оплати з результатами праці, в чому і виявляється його стимулююча роль. Цьому сприяють методичні підходи визначення кінцевих результатів праці; розміри затраченої праці на їх отримання, справедливий розподіл коштів на матеріальне стимулювання між працівниками з урахуванням трудового вкладу кожного з них. Обгрунтоване вирішення цих питань створює сприятливі економічні та інші відносини в колективі, який працює на умовах внутрішньогосподарської кооперації, що підвищує ефективність праці кожного його члена.

Дія складових частин мотиваційного механізму з використанням принципів господарського розрахунку і ринкових відносин забезпечить підвищення ефективності виробництва і матеріального стимулювання працюючих.

3. ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Удосконалення матеріального стимулювання ефективності сільськогосподарського виробництва, реформа господарського механізму, формування і функціонування різних форм сільськогосподарських підприємств при переході до ринку змінюють уявлення, що склалися про закономірності розвитку і вимагають гнучкого реагування на зміну соціально-економічної ситуації. В кожному заході з урахуванням умов, які склалися, є певні позитивні сторони і недоліки. На практиці в процесі вибору раціональних шляхів розвитку необхідно визначати, що робити для досягнення високих кінцевих результатів при наявних можливостях в першу, другу і так далі чергу. На основі проведених досліджень зроблено наступні висновки і пропозиції.

1. З урахуванням міжнародної практики економічних відносин при переході до ринку необхідно максимально використати накоплений вітчизняний і зарубіжний досвід, зберегти ті методи і розробки, які залишаються ефективними, виявити вузькі місця і недоліки, які заважають підвищенню ефективності сільськогосподарського виробництва, намітити у межах наявних можливостей найбільш обґрунтовані шляхи збільшення виробництва продукції, підвищення її якості, зниження собівартості та росту матеріального стимулювання працюючих.

2. Розроблена автором методика використання системного підходу і аналізу при вирішенні проблем матеріального стимулювання підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва дозволяє визначати обґрунтовану послідовність розробки заходів, які не вимагають особливих затрат, і заходів для здійснення яких потрібні значні кошти. Вона придатна для великого виробництва у вигляді різних форм сільськогосподарських підприємств, в невеликих селянських (фермерських) господарствах і дрібних сільськогосподарських кооперативах.

3. Для забезпечення ефективного здійснення додаткових затрат вимагається підпримувати численні пропорції. Їх необхідно передбачати з урахуванням біологічних особливостей розвитку рослин і тварин, дії законів мінімуму та оптимуму в рослинництві і тваринництві. У кожного сільськогосподарського виробника слід визначати необхідні пропорції та розробляти такі заходи, які дозволять одержувати найбільш високу віддачу на додаткові вкладення.

4. Повна характеристика кінцевих результатів відображається в показниках валового (госпрозрахункового) доходу і прибутку. В них враховуються фізичний обсяг і якість продукції та затрати на їх виробництво. На кінцеві результати впливають слідуючі фактори діяльності працівників: кількість, складність, якість, дисципліна і старанність затраченої праці. Використання розробленої автором методики визначення узагальнюючого показника затраченої праці кожним працівником при одержанні кінцевого результату і методики розподілу одержаних коштів на оплату праці дозволяє стимулювати одержання високих показників ефективності виробництва і забезпечувати обґрунтовану оплату праці всіх працівників.

5. В сільськогосподарському виробництві слід розвивати різні форми господарювання, створюючи однакові економічні умови діяльності для всіх виробників, включаючи дрібні селянські (фермерські) господарства і великі сільськогосподарські підприємства.

В економічному змаганні для досягнення більш високих кінцевих результатів більше переваг мають великі господарства оптимальних розмірів. Їх створення може проходити слідуючими основними шляхами.

Спочатку на місці існуючих колективних сільськогосподарських підприємств можуть організовуватися дрібні селянські (фермерські) господарства з ліквідацією виробничої бази колишніх колгоспів і радгоспів. У майбутньому великі господарства зможуть в основному створюватися або за рахунок банкрутства одних і відповідного розширення інших фермерів,

або за рахунок їх викупу власниками великих капіталів, або шляхом об'єднання дрібних фермерів у кооперативи різних типів.

Високоєфективні великі господарства можуть бути створені значно скоріше з меншими матеріальними і моральними затратами шляхом корінної перебудови форми господарювання в колективних сільськогосподарських підприємствах, переведення їх на умови внутрішньогосподарської кооперації, зміни економічних взаємовідносин між працюючими, проведення їх матеріального стимулювання за кінцеві результати, обґрунтованого розподілу по праці одержаної оплати.

6. Автором розроблена і експериментально перевірена система організації і діяльності кооперативного господарства (коопгоспу), включаючи підходи формування доцільної організаційної структури внутрішньогосподарських кооперативів, особливості визначення внутрішньогосподарських цін і коштів на матеріальне стимулювання, організаційну систему управління, особливості вирішення спірних питань у кооперативному господарстві. Запропонована методика визначення внутрішньогосподарських (технологічних) цін дозволяє без проведення складних розрахунків обґрунтовано встановлювати внутрішньогосподарську ціну, розмір якої в максимальній мірі враховує рівень господарювання і відповідну величину коштів на матеріальне стимулювання.

7. В сільськогосподарських підприємствах, як і у всьому народному господарстві країни, незважаючи на багаторазові заклики до впровадження господарського розрахунку, в дійсності його принципи постійно порушувалися і практично господарського розрахунку не було, хоча його впровадження постійно декларувалося.

8. Господарський розрахунок і ринкові відносини доповнюють один одного, характеризують окремі сторони економічних методів управління, є їх основою на макро- і мікрорівнях. Указані категорії потрібно використовувати комплексно із застосуванням системного підходу. Дійове впровадження господарського розрахунку і ринкових відносин буде сприяти ро-

звитку людських ресурсів, покращувати управління ними і забезпечувати підвищення ефективності виробництва.

9. У реформуванні економіки важлива роль належить діяльності держави, яка своєю цілеспрямованою політикою покликана стимулювати зростання виробництва продукції, підвищення її якості, зниження собівартості. Питання зводиться до визначення конкретних шляхів і підходів такої політики.

В роботі обгрунтовані шляхи державного регулювання при впровадженні єдиної системи калькулювання всіх затрат і особливо витрат на оплату праці у виробників різних форм власності, розробці системи ціноутворення з урахуванням насичення ринку товарами і розвитку конкуренції товаровиробників, вирішенні інших питань економічної політики в умовах переходу до ринкових відносин.

10. В останні роки із-за помилок у реформуванні економіки різко погіршилося положення в оплаті праці працюючих державного сектору народного господарства України. В період з грудня 1990 р. по грудень 1995 р. мінімальний розмір заробітної плати збільшувався дев'ять разів і складав у розрахунку на місяць 60 тис.крб., або зріс в 750 разів. Середньомісячна зарплата за цей час підвищилась в 49395 разів і склала 12250 тис.крб. Але одночасно вартість мінімального споживчого бюджету зросла в 215418 разів із-за підвищення цін на товари і послуги першої необхідності та дорівнювала у грудні 1995 року 23696 тис.крб. Реальна заробітна плата склала лише половину вартості мінімального споживчого бюджету і зменшилася в 4,4 рази. Середньомісячна заробітна плата у розмірі 12250 тис.крб. по купівельній спроможності дорівнювала 56 крб. грудня 1990 року. При цьому за 1995 рік реальна середньомісячна оплата праці становила 48 крб., що у 5,2 рази менше від 1990 року.

11. Аналіз діючої практики і законодавства підтвердив доцільність прийняття Закону про оплату праці, який сприятиме покращенню еконо-

мічного стану народного господарства України, забезпеченню зростання реальної оплати і стримуванню інфляційних процесів.

Автором розроблені пропозиції по вдосконаленню Закону України про оплату праці, які визначають основні цілі та задачі указанного Закону, суть оплати праці, підходи розрахунку мінімального розміру оплати праці та порядку регулювання величини оплати праці державою за погодженням з об'єднаннями профспілок і роботодавців. Особлива увага приділена порядку віднесення на собівартість продукції та послуг витрат на основну оплату. Відмічена важливість додаткової оплати, яка виплачується за рахунок прибутку у вигляді премій та інших заохочувальних виплат без обмежень. Таке вирішення оплати праці буде сприяти підвищенню ефективності виробництва і зростанню матеріального добробуту працюючих.

ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Монографії, книги, брошури

1. Внутрішньогосподарська кооперація та економічні взаємовідносини в сільськогосподарських підприємствах. - К.: Мінпраці України, 1994. - 8,8 д.а.
2. Економічні відносини на селі.- К.: Знання, 1990.- 2,8 д.а.
3. Организация и деятельность внутрихозяйственных кооперативов. - К.: Урожай, 1989. - 2,9 п.л., в т.ч. автора - 2,6 п.л. Соавторы Палий Д.Н., Мерный И.А.
4. Планування діяльності виробничих підрозділів сільськогосподарських підприємств //Економічний довідник керівника середньої ланки.- К.: Урожай, 1988. - 20,3 д.а., в т.ч. автора - 1,0 д.а. Співавтор Тарасенко Г.С.
5. Усі галузі - високорентабельні. - К.: Урожай, 1987. - 4,6 д.а., в т.ч. автора - 4,3 д.а. Співавтор Мироненко О.А.
6. Особливості організації і оплати праці в умовах роботи підрозділів на колективному підприємстві. - К.: Знання, 1986.- 1,0 д.а.
7. Матеріальне стимулювання виробництва на сільськогосподарських підприємствах //Удосконалення господарського механізму агропромислового комплексу. - К.: Урожай, 1985. - 9,7 д.а., в т.ч. автора - 1,2 д.а. Співавтор Одинцов М.М.
8. Госпрозрахунок - основа колективного підприємства. - К.: Знання, 1984. - 1,0 д.а., в т.ч. автора - 0,9 д.а. Співавтор Одинцов М.М.
9. Потребительная стоимость и качество сельскохозяйственной продукции; Пути повышения качества и эффективность животноводства. Производство мяса крупного рогатого скота. Свиноводство //Роль экономических стимулов в повышении качества сельскохозяйственной

продукції.- К.: Урожай, 1984.- 7,3 п.л., в т.ч. автора - 1,5 п.л. Соавтори Сторожук А.А., Зимовец В.Н.

10. Собівартість сільськогосподарської продукції і шляхи її зниження //Резерви підвищення ефективності колгоспного виробництва. - К.: Урожай, 1983. - 6,9 д.а., в т.ч. автора - 0,6 д.а. Розділ підготовлений самостійно.

11. Экономическая эффективность животноводства. Производство мяса КРС. Свиноводство //Состояние и развитие экономики колхозов Украинской ССР. - К., МСХ УССР, УНИИЭОСХ, 1981. - 3,6 п.л., в т.ч. автора - 0,6 п.л. Подразделы подготовлены самостоятельно.

12. Резерви збільшення виробництва і зниження собівартості сільськогосподарської продукції.- К.: Урожай, 1980. - 7,9 д.а., в т.ч. автора - 3,9 д.а. Співавтор Тарасенко Г.С.

13. Экономическая эффективность производства основных продуктов животноводства. Производство мяса КРС. Свиноводство //Экономическое развитие колхозов Украинской ССР. - К., МСХ УССР, УНИИЭОСХ, 1980. - 8,0 п.л., в т.ч. автора - 0,7 п.л. Подразделы подготовлены самостоятельно.

14. Шляхи покращення якості і підвищення рентабельності в тваринництві. Виробництво м'яса ВРХ. Свинарство //Рентабельність колгоспного виробництва. - К.: Урожай, 1979. - 9,5 д.а., в т.ч. автора - 1,3 д.а. Підрозділи підготовлені самостійно.

15. Экономическая эффективность основных отраслей сельскохозяйственного производства. Производство мяса КРС. Свиноводство. Птицеводство //Экономическое состояние колхозов Украинской ССР. - К., МСХ УССР, УНИИЭОСХ, 1979. - 8,3 п.л., в т.ч. автора - 0,8 п.л. Подразделы подготовлены самостоятельно.

16. Якість і економічна ефективність виробництва м'яса. - К.: Знання, 1979. - 1,0 д.а.

17. Производство мяса КРС. Свиноводство. Птицеводство // Экономическое состояние колхозов Украинской ССР. - К., МСХ УССР, УНИИЭОСХ, 1978. - 8,2 п.л., в т.ч. автора - 0,8 п.л. Подразделы подготовлены самостоятельно.

18. Экономическая эффективность отраслей животноводства. Мясо крупного рогатого скота. Свиноводство // Экономическое развитие колхозов Украинской ССР. - К., МСХ УССР, УНИИЭОСХ, 1977. - 8,1 п.л., в т.ч. автора - 0,8 п.л. Подразделы подготовлены самостоятельно.

19. Рентабельность совхозного производства: Автореф. дис.... канд. экон. наук /СХИ. - Одесса, 1976. - 1,0 п.л.

20. Консультации по оплате труда рабочих, руководящих работников и специалистов совхозов и откормочных пунктов Министерства пищевой промышленности УССР. - К.: Минпищепром УССР, 1973. - 10,3 п.л., в т.ч. автора - 4,3 п.л. Соавторы Фердигалова М.И., Соловых И.С., Шатковская М.М.

П. Рекомендації і методичні матеріали

21. Матеріальне стимулювання праці в умовах переходу до ринку // Україна: аспекти праці. - К., 1995. - № 3-4. - 0,5 д.а.

22. Методичні рекомендації по формуванню натурального фонду споживання і його використанню в колгоспах, радгоспах та інших сільськогосподарських підприємствах. - К.: Мінпраці України, Мінсільгосппрод України, 1992. - 2,0 д.а., в т.ч. автора - 1,0 д.а. Група авторів. Відповідальні за випуск Махненко М.М., Аврамчук О.А.

23. Методичний посібник по організації і оплаті праці в колгоспах, радгоспах та інших сільськогосподарських підприємствах. - К.: Урожай, 1991. - 7,8 д.а., в т.ч. автора - 2,6 д.а. Група авторів. Відповідальні за випуск Гревцов В.Д., Махненко М.М.

24. Рекомендації по організації орендних відносин в сільськогосподарському виробництві. - К.: Урожай, 1988. - 2,0 д.а., в т.ч. автора - 0,4 д.а. Група авторів. Відповідальний за випуск Гревцов В.Д.

25. Рекомендации по оплате труда в колхозах Украинской ССР. - К.: Урожай, 1986. - 25,6 п.л., в т.ч. автора - 2,5 п.л. Группа авторов. Ответственный за выпуск Гревцов В.Д.

26. Тимчасові рекомендації по визначенню ефективності праці керівних працівників і спеціалістів колгоспів та радгоспів при їх оплаті за кінцеві результати виробництва. - К.: Держкомпраці УРСР, УСГА, 1986. - 1,2 д.а., в т.ч. автора - 0,4 д.а. Співавтори Надточій Б.О., Прохорович В.О., Ястреб М.П., Вінницький С.Н.

27. Методические положения и дифференцированные нормативы себестоимости основных видов сельскохозяйственной продукции колхозов Украинской ССР. - К.: УНИИЭОСХ, 1986. - 1,5 п.л., в т.ч. автора - 0,3 п.л. Соавторы Сторожук А.А., Шпичак А.М., Зимовец В.Н., Шейко Г.И., Сытых В.В., Федорова Л.В.

28. Дифференцированные нормативы себестоимости основных видов сельскохозяйственной продукции по колхозам 25 областей на ХП пятилетку. - К.: УНИИЭОСХ, 1986. - 7,0 п.л., в т.ч. автора - 1,0 п.л. Соавторы Сторожук А.А., Шпичак А.М., Зимовец В.Н., Шейко Г.И., Сытых В.В., Федорова Л.В.

29. Методические рекомендации по использованию системного анализа при разработке путей увеличения производства продукции и снижения ее себестоимости в колхозах и совхозах. - К.: УНИИЭОСХ, 1985. - 2,0 п.л., в т.ч. автора - 1,9 п.л. Соавтор Одинцов М.М.

30. Методические указания для анализа развития сельскохозяйственного производства. - К.: УкрНИИЗ, 1985. - 1,3 п.л., в т.ч. автора - 0,2 п.л. Группа авторов. Ответственный Канинский П.К.

31. Методические рекомендации по разработке нормативов рентабельности основных продуктов растениеводства и животноводства для

планирования развития сельского хозяйства. - К.: УНИИЭОСХ, 1984, - 1,5 п.л., в т.ч. автора - 0,4 п.л. Соавторы Сторожук А.А., Зимовец В.Н., Полозенко Д.В., Шпичак А.М. и другие.

32. Методические рекомендации по организации коллективного подряда в тракторных бригадах свеклосовхозов, производящих продукцию растениеводства на закрепленных за ними полевых сево-оборотах. - К.: Минпищепром УССР, Укрсахарпром, 1984. - 3,6 п.л.

33. Методические рекомендации по оперативному анализу деятельности сельскохозяйственного предприятия. - К.: УНИИЭОСХ, 1982. - 22,0 п.л., в т.ч. автора - 0,8 п.л. Соавторы Саблук П.Т. (руководитель), Бузовский Е.А., Гумен Н.Ф., Демьяненко Н.Я. и другие.

34. Методические рекомендации по организации в свеклосовхозах хозрасчетных механизированных подразделений с аккордно-премиальной системой оплаты труда и повременным авансированием в растениеводстве. - К.: Минпищепром УССР, Укрсахарпром, 1982. - 2,0 п.л.

35. Методические рекомендации по территориальной дифференциации закупочных цен. - К.: УНИИЭОСХ, 1982. - 1,0 п.л., в т.ч. автора - 0,2 п.л. Соавторы Сторожук А.А., Зимовец В.Н., Шпичак А.М., Шейко Г.И., Федорова Л.В.

36. Рекомендации по организации комплексной системы контроля качества труда и продукции в растениеводстве. - К.: Минпищепром УССР, 1981. - 3,2 п.л., в т.ч. автора - 0,8 п.л. Соавторы Дуда И.П., Зайцев Е.А., Цимборович С.В.

37. Рекомендации по организации комплексной системы контроля качества труда и продукции в животноводстве. - К.: Минпищепром УССР, 1981. - 2,4 п.л., в т.ч. автора - 0,6 п.л. Соавторы Дуда И.П., Паланский В.И., Цимборович С.В.

38. Рекомендации по организации комплексной системы контроля качества труда в автопарках свеклосовхозов. - К.: Минпищепром УССР,

1981. - 1,2 п.л., в т.ч. автора - 0,3 п.л. Соавторы Дуда И.П., Билык В.Н., Цимборович С.В.

39. Рекомендации по совершенствованию финансов, кредита и ценового механизма в сельском хозяйстве. - К.: УНИИЭОСХ, 1980. - 1,0 п.л., в т.ч. автора - 0,1 п.л. Соавторы Полозенко Д.В., Демьяненко Н.Я., Зимовец В.Н., Протасов В.Е., Саблук П.Т., Шпичак А.М.

40. Методические указания по аккордно-премиальной оплате труда в растениеводстве с учетом качества продукции. - К.: Минпищепром УССР, 1980. - 7,9 п.л., в т.ч. автора - 5,5 п.л. Соавторы Дуда И.П., Фролов Е.М., Цимборович С.В., Малик М.В., Болюх М.А., Ковальчук М.И.

41. Положение об оплате труда руководящих работников, специалистов и служащих свеклосовхозов. - К.: Минпищепром УССР, 1980. - 1,7 п.л.

42. Методические рекомендации по анализу рентабельности сельскохозяйственного производства и качества продукции в свеклосовхозах Украинской ССР. - Харьков: Минпищепром УССР, УНИИЭОСХ, 1980. - 2,5 п.л., в т.ч. автора - 2,0 п.л. Соавторы Зимовец В.Н., Шпичак А.М., Хоменко Ю.П. и другие.

43. Методические положения по учету качества сельскохозяйственной продукции в закупочных ценах. Мясо КРС и свиней. - К.: Госкомцен УССР, 1980. - 3,5 п.л., в т.ч. автора - 0,4 п.л. Соавторы Московко И.М., Сторожук А.А., Зимовец В.Н., Шпичак А.М. и другие.

44. Положение по оплате труда рабочих в свеклосовхозах. - К.: Минпищепром УССР, 1979. - 8,8 п.л.

45. Методические рекомендации по организации планирования и учета использования техники в свеклосовхозах в условиях полного хозяйственного расчета. - Сумы: УСХА, 1978. - 4,0 п.л., в т.ч. автора - 0,4 п.л. Соавторы Кононенко И.И., Шатковская Л.С., Очеретяный А.Г. и другие.

46. Использование чековой формы взаиморасчетов в совхозах: Метод. указ. для руководителей хозрасчетных подразделений - К.: Ин-т Минпищепрома УССР, 1974. - 1,0 п.л., в т.ч. автора - 0,5 п.л. Соавтор Заинчковский А.А.

47. Методичні рекомендації по використанню чекової форми взаєморозрахунків, оперативного обліку і контролю при внутрішньогосподарському розрахунку в бурякорадгоспах. - К.: Мінхарчопром УРСР, 1972. - 1,5 д.а., в т.ч. автора - 0,8 д.а. Співавтори Кононенко І.І., Бобошко Б.М., Яковенко О.М. та інші.

III. Статті, тези

48. Яким бути Закону України про оплату праці //Праця і зарплата. - 1994. - № 24. - 0,5 д.а.

49. Лише наполеглива і чесна праця виведе нашу країну з економічної кризи //Бізнес-новини. - 1994. - № 51. - 0,3 д.а.

50. Саморегульований механізм - це вихід з кризи //Урядовий кур'єр. - 1993. - 12 січня. - 0,3 д.а.

51. І фермерство, і колгоспи та радгоспи //Сільські вісті. - 1992. - 29 травня. № 55. - 0,3 д.а.

52. Врахування трудового вкладу працюючого при виплаті дивідентів в умовах акціонерних і пайових відносин. Український ринок цінних паперів: стан, перспективи і шляхи розвитку (матеріали науково-практичної конференції). - К.: Українська фондова біржа, 1992. - 0,2 д.а.

53. Майбутнє села: фермери чи колгоспи і радгоспи? //Матеріали наук.-практ.конф. 12-14 лист. 1991 р. м.Полтава. - К.: Урожай, 1992. - 0,2 д.а.

54. Куди йдемо. //Політика і час. - 1992. - № 3-4, - 2,0 д.а., в т.ч. автора - 0,2 д.а. Співавтори Максименко Г.Д., Бугуцький О.А., Вітренко Н.М. та інші.

55. Приватизация в сельском хозяйства // Социалистический труд. - 1991. - № 5. - 0,5 п.л.

56. Социально-экономические проблемы использования труда в агропромышленном комплексе Украинской ССР // Проблемы экономики труда и социально-экономического развития села: Материалы Всес. ко-орд.науч.-метод.совещ. Киев, 23-25 мая 1989 г. - К.: УНИИЭАП, 1991. - 0,5 п.л., в т.ч. автора - 0,3 п.л. Соавтор Пантелеев Н.А.

57. Пути совершенствования форм хозяйствования в АПК Украины // Рынок труда и социальная защищенность населения Украины: Материалы Респ.науч.-практ.конф. г.Черновцы, 8-11 окт. 1991 г. - Киев, 1991.- Вып. 2, - 0,8 п.л.

58. Новые функции руководителей и специалистов. Многообразие форм хозяйствования и их приоритеты // Материалы выступлений "За круглым столом" в г.Кировограде с участием специалистов-аграрников // Социалистический труд. - 1990. - № 11,12. - 3,0 п.л., в т.ч. автора - 0,3 п.л. Соавторы Чупеев В.А., Щербина В.М., Саблук П.Т. и другие.

59. Рынок и рыночные отношения в системе АПК // Материалы выступлений на встрече ученых экономистов-аграрников 5-6 июня 1990г./Госагропром УССР, УНИИЭОСХ.- Киев,1990.-5,0 п.л., в.т.ч.- автора - 0,2 п.л. Соавторы Чурсин А.М., Гарбуз М.Т., Саблук П.Т. и другие.

60. Подряд: формы и содержание // Социалистический труд. - 1989. - № 11. - 0,5 п.л.

61. Экономический словарь агропромышленного комплекса. Слова: продукция сопряженная, продукция побочная, продукция основная, прямые затраты, накладные затраты. - К.: Урожай, 1986. - 0,2 п.л.

62. Роль системного подхода в повышении рентабельности сельскохозяйственного производства // Экономика и организация сельского хозяйства, - К.: Урожай, 1986. - № 79. - 0,4 п.л.

63. Определение обобщенного показателя качества сельскохозяйственной продукции // Проблемы разработки и внедрения комплексной системы управления качеством труда и продукции в сельском хозяйстве: Тез. докл. респ. науч.-практ. конф. - Киев, 1985. - 0,2 п.л.

64. Сбалансированность в сельском хозяйстве и ее эффективность на примере производства говядины // Совершенствование управления сельскохозяйственным производством в системе агропромышленного комплекса: Тез. докл. респ. науч.-практ. конф. - Киев, 1984. - 0,1 п.л.

65. Об определении и формировании общественно-необходимых затрат труда // Экономика и организация сельского хозяйства. - К.: Урожай, 1984. - № 75. - 0,3 п.л.

66. Акордно-преміальна оплата праці з почасовим авансуванням // Хлібороб України. - 1983. - № 11. - 0,4 д.а.

67. Прогнозирование себестоимости и закупочных цен на мясо крупного рогатого скота // Совершенствование финансов, кредита и ценового механизма в сельском хозяйстве: Сб. науч. тр./ЮО ВАСХНИЛ, - Киев, 1982. - 0,4 п.л.

68. За якісні показники // Тваринництво України. - 1981. - № 11. - 0,3 д.а.

69. Цена на мясо крупного рогатого скота и его качество // Совершенствование финансов, кредита и ценового механизма в сельском хозяйстве: Тез. докл. Всес. науч.-практ. конф. - Киев, 1980. - 0,2 п.л.

70. О показателях качества продукции // Экономика сельского хозяйства. - 1980. - № 1. - 0,5 п.л.

71. Определение обобщающего показателя качества сельскохозяйственного производства // Проблемы эффективности производства, качества труда и продукции: Тез. докл. науч.-практ. конф. - Минск, 1979. - 0,1 п.л.

72. Використання фонду матеріального заохочення в бурякорадгоспах // Економіка і організація сільського господарства. - К.: Урожай, 1979. - № 59. - 0,4 д.а.

73. Рентабельність виробництва яловичини в колгоспах Української РСР // Вісник сільськогосподарської науки. - 1978. - № 11. - 0,4 д.а.

74. Якість насіння цукрових буряків і рентабельність їх виробництва в бурякорадгоспах // Економіка і організація сільського господарства. - К.: Урожай, 1977. - № 54. - 0,3 д.а., в т.ч. автора - 0,2 д.а. Співавтор Коваленко Ю.С.

75. Пути повышения рентабельности семян сахарной свеклы // Совершенствование технологических приемов в семеноводстве сахарной свеклы: Сб. ВНИС. - Киев, 1975. - 0,3 п.л., в т.ч. автора - 0,2 п.л. Соавтор Зимин Я.А.

76. Внутрішньогосподарський розрахунок в бурякорадгоспах. // Економіка і організація сільського господарства. - К.: Урожай, 1974. - № 42. - 0,3 д.а., в т.ч. автора - 0,2 д.а. Співавтор Коваленко Ю.С.

77. Внутрихозяйственный расчет с чековой формой взаиморасчетов // Сахарная свекла. - 1973. - № 11. - 0,3 п.л.

78. Продуктивність праці і фондівдача в бурякорадгоспах Української РСР // Економіка і організація сільського господарства. - К.: УСГА, 1972. - № 44. - 0,3 д.а., в т.ч. автора - 0,1 д.а. Співатори Коваленко Ю.С., Полозенко М.Г.

79. Особливості організації території бурякорадгоспів і шляхи її вдосконалення // Економіка і організація сільського господарства. - К.: Урожай, 1972. - № 35. - 0,4 д.а., в т.ч. автора - 0,2 д.а. Співавтор Коваленко Ю.С.

80. Страхові фонди радгоспів в умовах повного госпрозрахунку // Економіка і організація сільського господарства. - К.: Урожай, 1971. - № 31. - 0,3 д.а., в т.ч. автора - 0,1 д.а. Співавтор Коваленко Ю.С.

81. Об оптимальном уровне рентабельности свеклосовхозов и некоторых условиях его достижения // Проблемы хозрасчета в совхозах: Сб. Минсовхозов УССР. - К.: Урожай, 1971. - 0,3 п.л., в т.ч. автора - 0,1 п.л. Соавторы Зимин Я.А., Коваленко Ю.С.

82. Цена семян свеклы // Экономическая газета. - 1970. - № 46. - 0,2 п.л., в т.ч. автора - 0,1 п.л. Соавтор Чичин Д.

83. Реформування заробітної плати: тактика і стратегія // Україна: аспекти праці. - К., 1995. - № 1-2. - 0,3 д.а., в т.ч. автора - 0,1 д.а. Співавтори Дмитренко Г., Кир'ян Т.

84. Проблеми власності та приватизації // Вибір. - К., 1995. - № 1. - 0,5 д.а.

IV. Наукові звіти, учебні плани і програми

85. Провести экономический анализ учета в закупочных ценах потребительной стоимости сельскохозяйственной продукции (научный отчет N74047288). - К.: УНИИЭОСХ, 1978. - 7,8 п.л., в т.ч. автора - 0,6 п.л. Соавторы Зимовец В.Н., Шпичак А.М., Шейко Г.И., Федорова Л.В.

86. Разработать предложения по совершенствованию закупочных цен на XI пятилетку (научный отчет N 78005917). - К.: УНИИЭОСХ, 1981. - 8,5 п.л., в т.ч. автора - 1,8 п.л. Соавторы Зимовец В.Н., Шпичак А.М., Шейко Г.И., Федорова Л.В.

87. Примерный учебный план и программа для преподавателей и слушателей народных университетов сельскохозяйственных знаний по изучению курса "Внедрение коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве". - К.: Знание, 1984. - 1,0 п.л., в т.ч. автора - 0,9 п.л. Соавтор Одинцов М.М.

88. Учебный план и программа для комплексных школ работников массовых профессий сельского хозяйства по теме "Социалистическая дисциплина и экономика сельского хозяйства". - К.: Дом политобразования, 1985. - 1,6 п.л., в т.ч. автора - 1,0 п.л. Соавторы Побоченко А.С., Пухкал А.Г., Криворучко В.И.

ЗМІСТ НАУКОВОЇ МОНОГРАФІЇ

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОСЛІДЖЕНЬ.....	3
2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	11
2.1. Використання системного підходу при вивченні матеріального стимулювання підвищення ефектив- ності сільськогосподарського виробництва.....	11
2.2. Визначення кінцевих результатів розміру затраченої праці і розподіл коштів на матеріальне стимулювання у сільськогосподарському виробництві.....	27
2.3. Розвиток внутрішньогосподарської кооперації у сільськогосподарських підприємствах.....	46
2.4. Господарський розрахунок і ринкові відносини, їх вплив на ефективність виробництва і матеріальне стимулювання.....	64
2.5. Напрямки удосконалення матеріального стимулювання працівників в умовах переходу до ринкових відносин.....	78
3. ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	102
ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ.....	107

Махненко Н.М. Материальное стимулирование эффективности сельскохозяйственного производства (проблемы теории и практики).

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук в форме научной монографии по специальности 08.07.02 - Экономика сельского хозяйства и АПК. Институт аграрной экономики УААН, Киев, 1996.

Защищается 88 научных работ, из них 86 печатных, содержащих теоретические и практические исследования совершенствования материального стимулирования повышения эффективности сельскохозяйственного производства в условиях перехода к рыночным условиям. Обоснована концепция классификации признаков и принципов системного подхода и их использования в теории и практике материального стимулирования, предложены подходы комплексного и системного совершенствования внутрихозяйственной кооперации, внесены предложения по совершенствованию законодательства о материальном стимулировании.

Mahnenko M.M. Financial stimulation of the agricultural production efficiency (the problems of the theory and practice).

The scientific monograph for doctor's degree of Doctor of Economic Sciences in speciality 08.07.02 - Economics of Agriculture and Agree-Industrial Complex. Institute of Agrarian Economics of the Ukrainian Academy of Agrarian Sciences. Kiev, 1996.

This scientific work is based on 88 articles (86 are printed) which contain theoretical and practical researches concerning financial stimulation of agricultural efficiency growth during transition to market economy. Classification concept of signs and systematic principles, their use in financial stimulation theory and practice have been grounded. Following matters are proposed: complex and systematic approaches of farm co-operation improvement; suggestions for law improvement of financial stimulation.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, ефективність виробництва, системний підхід, кінцеві результати, внутрішньогосподарська кооперація, господарський розрахунок, ринкові відносини, оплата праці.

Підписано до друку 02.04.1996 р. Формат 60x84 1/16
Папір друкарський. Обл.-вид.арк. 6.0. Ум.друк.арк. 6.0. Тираж 300
Зам. № 6

445510

AB 34.458