

# СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, ПОЛІТИКА ТА ДЕМОГРАФІЯ

УДК 331.2

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ НИЗКОЭФФЕКТИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ

**БУЛЕЕВ Иван Петрович**

*доктор экономических наук, профессор*

**РЕВВА Андрей Николаевич**

*кандидат экономических наук, доцент*

**АТАМАНЧУК Григорий Сергеевич**

*аспирант*

*Постановка проблемы.* В условиях капиталистического способа производства, основанного на частной собственности на средства производства и использовании преимущественного наемного труда, вопросы организации заработной платы являются весьма актуальными. В экономической теории сохраняется постулат о том, что отношения распределения, будучи одной из важных сторон производственных отношений, формируются в соответствии с принадлежностью факторов производства собственникам. Как известно, собственником капитала (основного, оборотного, финансового и др.) является капиталист (индивидуальный и коллективный). Собственником рабочей силы является работник, лишенный других средств производства и капитала, и продающий капиталисту свою рабочую силу, как способность к труду. Согласно марксистской школе экономической теории цена, по которой работник продает свою рабочую силу капиталисту, колеблется от минимума, находящегося на уровне физического выживания работника, до максимума – реальной стоимости рабочей силы. Последняя равна средствам, необходимым для расширенного воспроизводства рабочей силы (работника, его семьи, его резерва), соответствующей качеству, профессионализму, требованиям совершенного производства и производства в перспективе (минимум на пять лет вперед).

Вопросы сущности заработной платы, её формы и системы, механизмы реализации исследуются теоретиками и практиками начиная с XVII века до настоящего времени. И тем не менее, ряд задач не нашли своего решения, поскольку уровень развития общества в различных странах существенно отличается, цена рабочей силы есть величина не только экономическая, но и социальная, и истори-

ческая. Методы её решения носят экономический, социальный, политический, классовый характер. В этой связи проблема обоснования уровня заработной платы и механизмов её реализации остается актуальной.

*Цель работы* – исследование сущности и содержания заработной платы в трансформационной многоукладной низкоэффективной экономике, разработка рекомендаций по повышению её стимулирующей функции в мотивации труда работников.

*Изложение основного материала.* Заработная плата есть денежное выражение рыночной стоимости (цены) рабочей силы. Она выполняет воспроизводственную и стимулирующую функцию, что признается подавляющим большинством зарубежных и отечественных специалистов. При этом отдельные экономисты называют еще одну функцию – регулируемую [1, с. 23 – 24]. Регулирующая функция воздействует на сегментацию уровня оплаты труда, способствуя перераспределению рабочей силы между предприятиями, отраслями, регионами, государствами. Нет необходимости раскрывать сущность стимулирующей и воспроизводственной функций заработной платы, поскольку авторское видение их не отличается от общепринятого и будет рассмотрено по ходу изложения данного исследования. Среди специалистов утвердилось мнение, что заработная плата имеет две формы [2, с. 433]: сдельная (основная из этих форм) и повременная. При сдельной заработной плате сумма заработка работника находится в прямой зависимости от количества произведенной им продукции или объема выполненной работы, от уровня квалификации работника. При повременной форме заработной платы сумма заработка определяется временем работы трудящегося и его квалификацией. В большинстве работ повременная форма оплаты не детализируется, хотя справедливости ради следует согласиться с авторами, которые в повременной форме заработной платы выделяют [3, с. 33]: почасовую; поденную; понедельную; помесечную. Кроме того повременная форма заработной платы может быть простой повременной и повременно-премиальной. Сдельная форма оплаты труда также может иметь системы: прямая сдельная; косвенная сдельная; аккордная; индивидуальная и коллективная (групповая); сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная. Возможны различные модификации сдельной оплаты: сдельная с выплатой единовременных бонусов (например, в виде коллективных бонусов) и сдельно-премиальная. Каждая форма оплаты труда может быть премиальной и без премирования.

В ряде работ совершенно справедливо выделена форма оплаты труда, сочетающая элементы как сдельной, так и повременной форм оплаты труда.

Основные современные системы заработной платы в капиталистическом производстве (видоизмененные формы повременной и сдельной заработной платы): система Тейлора; система «участия в прибылях»; премиальные системы (Хэлси, Роузена и др.); система «аналитической оценки работ» [3, с. 33].

Об этом говорят и другие авторы [4, с. 73], отмечая, что встречаются и смешанные формы оплаты труда (ОТ), включающие элементы сдельной и повременной, например, сдельная оплата с гарантированным минимумом. В этой связи обычно говорят о стимулирующих формах или формах вознаграждения, стимулирующих повышение производительности труда. Стимулирующая функция названных выше форм оплаты труда с позиции интересов работника и предприятия (в лице собственника) приведены на рис. 1 (а, б, в) [4, с. 75]:

Приведенные на рис. 1а – в принципиальные схемы свидетельствуют о различии интересов собственников и наемных работников в оценке сдельной и повременной форм оплаты труда. Как некий компромисс в интересах и мотивах названных субъектов является комбинированная форма оплаты труда (рис. 1в).

Формы и системы заработной платы в различных странах существенно не отличаются. Однако их уровень и покупательная способность различаются на порядок.

В отличие от оценок официальных организаций и политиков о том, что уровень заработной платы в постсоциа-

листических странах низок в связи с низким уровнем производительности труда, многие известные экономисты не разделяют такого подхода.

Академик РАН Л. Абалкин отмечает, что «в современной России при крайне низкой заработной плате (а она примерно втрое выше, чем в Украине [5, с. 4]) инженеров, технологов и рабочих экономика ориентируется на примитивный труд. У квалифицированного труда нет ни стимулов, ни общественной значимости. В этом и состоит главная трудность в развитии технических и гуманитарных наук» [6, с. 154]. Одновременно ряд специалистов доказывают, что зарплатоёмкость российского ВВП ниже в 2 – 2,5 раза, чем у сопоставимых стран [3, с. 5]. Зарплата приходит к занятому населению по-прежнему без той доли, которая ранее (в Союзе ССР – авт.) шла через общественные фонды потребления и в общем доходе достигла 30% и более.

В России заработная плата является низкой не только сама по себе, отмечают вышеуказанные авторы [6; 7, с. 147], но еще и по отношению к производительности труда. По производительности труда отставание России от США составляет примерно в 3,6 раза, но по часовой оплате труда – в 9,6 раз. От Германии отставание по производительности труда также составляет 3,6 раза, по заработной плате – 13,4 раза, по сравнению с Францией соответственно 3,8 и 8,5 раза, с Японией – 2,8 и 7,2 раза, с Италией 4,0 и 9,6 раза и т. д. Аналогичная ситуация и у других стран СНГ.

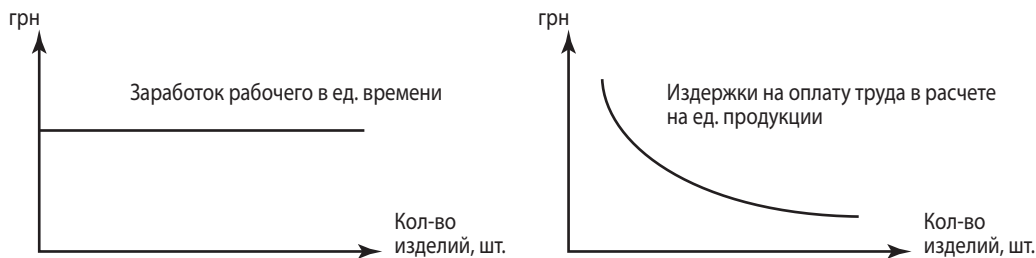


Рис. 1а. Повременная оплата

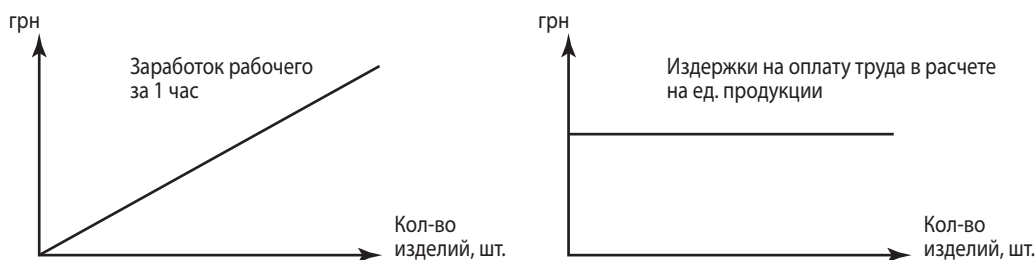


Рис. 1б. Сдельная оплата

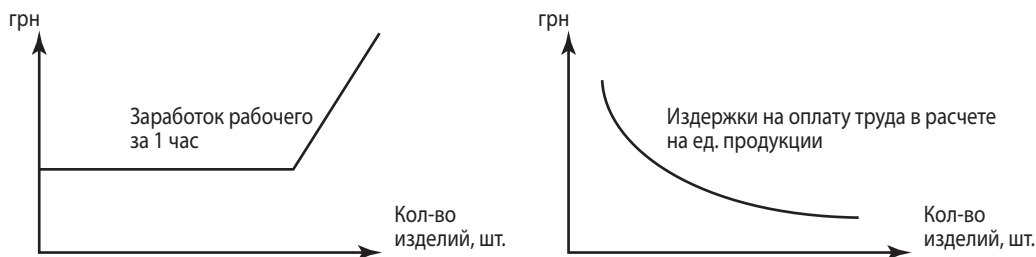


Рис. 1в. Сдельная оплата с гарантированным минимумом

Академик НАН України Б. Данилишин відзначає, що продуктивність праці в Україні становить приблизно 30% продуктивності праці в країнах ЄС [8, с. 9]. При цьому, як свідчать окремі автори, навіть порівняно з Росією середня зарплатна плата в Україні втричі нижче і становить в місяць відповідно на кінець 2009 р. в Україні 240 \$ США, в Росії – 700 \$ США, а індекс реальної зарплатної плати в Україні склав в % до попереднього року: 2007 р. – 112,5; 2008 р. – 106,3; 2009 р. – 90,8 [5, с. 4].

Складність ситуації полягає в тому, що серед теоретиків і практиків немає єдності в підході до того, слід повернутися до практики Союзу ССР, коли темпи зростання зарплатної плати і продуктивності праці були жорстко взаємопов'язаними, чи погодитися з думкою ліберальних економістів про те, що ринок сам вирішує всі питання.

Якщо звернутися до історії вітчизняної економічної теорії і практики, то слід відзначити, що в радянський період питанням підвищення продуктивності праці приділялося достатньо серйозне уваження, і в промисловості її рівень оцінювався в 60–80% рівня розвинутих країн. На народно-господарському рівні показником продуктивності праці розраховувалися як відношення виробленого національного доходу до кількості працівників, зайнятих в галузях матеріального виробництва, в промисловості розраховувалися на базі валової продукції, а не національного доходу чи чистої продукції, як в народному господарстві. В Україні за три останні п'ятиліття (1976–1990 рр.) середньорічні темпи зростання продуктивності праці склали приблизно 3,2%, в 1990 р. – падіння на 0,7%. 1993 р. був останнім, по результатам якого в Україні визначалися показники суцільної продуктивності праці. З тих пор його розрахунки були припинені, і вже більше 15 років даний показник не визначається [9]. Як відзначає д. е. н. Ревенко А., в даний час в загальноприйнятій міжнародній Системі національних рахунків (СНР), на яку перейшла статистика України, аналогом раніше застосованого для розрахунку суцільної продуктивності праці національного доходу є ВВП. Він відрізняється від національного доходу (в попередньому розумінні) двома суттєвими рисами. Перший – ВВП «ширше» національного

доходу (приблизно на 20–30%), оскільки включає крім того і додану вартість, створену в сфері матеріального виробництва, і знову створену (додану) вартість в інших галузях невиробничої сфери. Другий – він (ВВП) включає відрахування на амортизацію основного капіталу (простіше кажучи – амортизацію), що становить приблизно 15% ВВП. Як показує досвід, чисельність працівників у всіх галузях економіки визначається в динаміці, особливо в економіці в цілому і її основних галузях. В статистичних збірниках рівень продуктивності суцільної праці дано як показник «ВВП на душу населення». Індекси продуктивності праці, доходів населення, середньомісячної зарплатної плати в цілому по Україні наведені в табл. 1 [10, с. 24; 11].

Незважаючи на зростання продуктивності праці до 2008 р. включительно, рівень 1990 р. ні по виробництву, ні по продуктивності праці Україною все ще не досягнуто. В період 2000–2009 рр., як свідчать дані табл. 1, доходи населення суттєво опережають зростання продуктивності праці, так само як і темпи зростання реальної і номінальної зарплатної плати були вище темпів зростання продуктивності праці, а в окремі роки (2005, 2008, 2009 рр.) темпи зростання реальної зарплатної плати опережали темпи зростання інвестицій в основний капітал, що створює несприятливі умови для функціонування економіки в майбутньому.

Розрахунки, наведені А. Ревенко [9], показують, що за 2000–2006 рр. середньорічні темпи зростання реальної зарплатної плати склали 19,2%, а темпи зростання продуктивності праці, розраховані за ВВП, – 7,2%, т. є. опереження в 2,7 рази. Останні роки (2007–2009 рр.) не змінили цього співвідношення. І в кризовий 2009 р. реальна зарплатна плата знизилася на 9,2%, продуктивність праці – на 15% [5]. Спеціалісти ставлять питання про доцільність повернення до попередньої і до реформеної практики регулювання співвідношення темпів зростання продуктивності праці і зарплатної плати як в економіці в цілому, так і в промислових підприємствах.

Дану точку зору підтримують відомі керівники, народні депутати Е. Звягиль

Таблиця 1

Індекси продуктивності праці і його оплати в економіці України, % до попереднього року

Показники	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Продуктивність праці (в сопоставимих цінах)	105,9	109,6	112,1	102,7	107,3	107,9	102,1	85,0
Доходи населення	131,2	116,5	127,2	139,1	123,8	132,0	137,4	106,1
Середньомісячна зарплатна плата:								
номінальна	129,6	122,8	127,5	136,7	129,2	129,7	133,7	105,5
реальна	99,1	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8
Інвестиції в основний капітал	114,4	131,3	128,0	101,9	119,0	129,8	97,4	н/д
Розничний товарооборот підприємств	108,1	120,5	121,9	123,4	126,4	129,5	117,3	н/д
Обсяг реалізованих послуг (в сопоставимих цінах)	...	116,1	124,4	116,4	113,5	115,7	112,8	н/д

ський и В. Ландик [12], банкиры [13; 14]. Однако имеется и другая точка зрения. Так Ю. Курза отмечает, что положение об опережающих темпах роста производительности труда относительно темпов роста заработной платы является стереотипом, пришедшим из социалистической плановой экономики. Критикуя позицию названных авторов [12 – 14] о том, что «Україна йшла до кризи, оскільки ріст споживання в ній набагато випередив ріст продуктивності праці, і це повинно було скінчитися кризою через інфляцію, викликану такою диспропорцією», Ю. Курза называет это «стереотип 7» и отмечает [15, с. 22]: «по-перше, такий показник, як співвідношення росту продуктивності праці та доходів, споживання, був призначений для соціалістичної планової економіки як інструмент врівноваження зарплати з товарною масою в умовах регулювання цін та як критерій планування та оцінки ефективності впровадження науково-технічних досягнень у суспільне виробництво за відсутності ринкових мотивів підвищення виробничої ефективності. Тому ріст доходів споживання не повинен був перевищувати ріст продуктивності праці, ефективності виробництва. Цей показник не відповідає росту якісного рівня споживання, якщо рівні кількісно не співставні, тобто придатний тільки для індустріального, матеріального типу виробництва. Тому він виглядає як анахронізм і не може використовуватися в ринковій, постіндустріальній, інформаційній, наукоміській економіці як основний, оскільки критерії розвитку сучасної ринкової економіки інші – вдала конкуренція в забезпеченні потреб споживачів через використання науково-технічних здобутків, безперервний якісний прогрес, що переконливо довели останні 60 років світового розвитку».

По-друге, нарікати на випередження росту доходів і споживання росту продуктивності праці рівноцінно тому, щоб дорікати приватним роботодавцям в тому, що вони платять працівникам незароблену заробітну плату. За ринкових умов зарплату встановлює ринок праці, а роботодавці мають джерелом зарплати кон'юнктуру на ринку їх товарів і послуг та технічний рівень, ефективність їх виробництва. Тому зарплата на ринку праці є об'єктивною. Вона може зростати в часи економічного росту в країні (як з 2000 по 2008 рр.), а може падати в часи кризи (IV кв. 2008 р. та в 2009 р.), будучи гнучким чинником адаптації економіки та чинником розвитку структури професійного, кадрового потенціалу країни».

Далее Ю. Курза отмечает, что «Уряд повинен сприяти підвищенню доходів і добробуту населення і цим мотивувати роботодавців дбати про ріст економічної ефективності. З цієї точки зору, в Україні не тільки зарплати є малі навіть порівняно з сусідніми країнами, а й резерви підвищення ефективності виробництва величезні. В ринкових умовах рівень зарплати є мотиватором до технологічних та управлінських інновацій на мікрорівні, і цей мотиватор в Україні потрібно ефективно задіяти. Єдине, що може викликати нарікання, на нашу думку, це – не володіння урядами належною «фінансовою технологією» соціальних або стимулюючих виплат (на прикладі «Юлиної тисячі»), що дає лише інфляційні сплески. Тому, якщо вичленувати проблему

«доходи – продуктивність – інфляція», то вони лежать не в приватному секторі, а в секторі управління державними фінансами».

Як форму прояву диспропорцій «доходи – продуктивність» також згадують ріст роздрібного товарообороту та обсягів споживчого кредитування в передкризовий період, споживчий бум, що трактується як життя «не по кишені», в борг... Можна стверджувати, що в ринкових умовах пропорція «доходи – споживання – продуктивність» досягається автоматично, диспропорції не існувало, і це питання не стосується причин кризи» [15, с. 23].

Трудно согласиться с мнением Ю. Курзы относительно соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы. Он сам говорит, что в условиях индустриального капитализма такой вопрос существует, но он не касается постиндустриального общества, общества знаний и др. [15, с. 22]. Однако Украина находится на этапе индустриального капитализма, и в Украине достаточно высок удельный вес экономики, который работает вне частной собственности. Кроме того общепризнанно, что рынок автоматически не решает какие бы то ни было вопросы. Это должно быть совместно рыночное саморазвитие и государственное регулирование. А потому вопросы соотношения производительности труда и заработной платы не могут не рассматриваться теорией и практикой экономики. И в данном случае можно согласиться с российскими исследователями, которые полагают, что «темпа роста заработной платы может быть выше темпа роста производительности труда до тех пор, пока степень отставания России от стран-лидеров по заработной плате не сравняется со степенью отставания от них по производительности труда» [7, с. 169], если снижать энергоемкость и материалоемкость производства, то можно также повышать заработную плату более высокими темпами, чем производительность труда, и это будет увеличивать эффективность производства.

Одной из существенных причин нарушения связи между динамикой производительности труда и заработной платой является отсутствие интереса и государства и новых собственников к вопросам нормирования труда, материальных и топливно-энергетических ресурсов, к тарификации работ, повышению квалификации работников, чем существенно снижается взаимосвязь между мерой труда и уровнем вознаграждения. Кроме того, известно на примере ряда предприятий, отраслей и экономики в целом развитых государств, что если в течение 3х лет переподготовку, повышение квалификации и профессию проходят менее 70% работников, предприятия начинают терять прибыль, попадают в полосу кризисных и предбанкротных процессов [16, с. 177].

Анализ состояния нормирования затрат труда, переподготовки кадров на ряде предприятий показывает существенные упущения в данной работе. Прежде всего, нормы в последние 15 – 20 лет не разрабатывались, не обновлялись и не пересматривались.

В табл. 2 приведены данные об охвате нормированием труда в ОАО «Славянский завод высоковольтных изоляторов» (СЗВИ).

Таблиця 2

## Охват работников ОАО «СЗВИ» нормированием труда

Показатель	1995 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г. (план)
Численность работников, чел.	850	1088	956	543	592
Охват нормированием труда: %	30,5	31,2	31,4	24,5	29,1
Человек	259	340	300	133	172
Количество сдельщиков, чел.	259	340	300	133	172

Как свидетельствуют данные табл. 2, охват работников нормированием труда снижается как по сравнению с 1995 г., так и по годам, начиная с 2005 г., и только в 2010 г. по отношению к 2009 г. предполагается повысить удельный вес работников, труд которых нормируется, соответственно с 24,5% в 2009 г. до 29,1% в 2010 г. При этом, если численность работников в 2010 г. к 2009 г. возрастает на 49 человек, то численность работников, труд которых нормируется, увеличивается на 39 человек. Из этой же таблицы видно, что на рассматриваемом предприятии нормируется исключительно труд рабочих-сдельщиков. Из сферы нормирования выпадают рабочие-повременщики, ИТР и служащие. Уровень охвата и выполнения норм в ОАО «СЗВИ» приведен в табл. 3.

По инициативе администрации ОАО «СЗВИ» было пересмотрено норм, %: 2007 г. – 11; 2008 г. – 7; 2009 г. – 7 и в 2010 г. планируется пересмотреть 5% норм. Периодически на поощрение за пересмотр норм выделяются средства:

В 2007 г. – 40,2 тыс. грн, в 2009 г. – 42,7 тыс. грн, которые используются как разовые премии тем рабочим, которые дали согласие на повышение норм.

Таблиця 3

## Уровень выполнения норм труда в ОАО «СЗВИ»

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1. Охват нормированием труда, % всего персонала	30,5	31,4	24,5	29,1
рабочих, всего	40,3	41,4	32,4	38,4
рабочих-сдельщиков	100	100	100	100
рабочих-повременщиков	–	–	–	–
ИТР и служащих	–	–	–	–
2. Выполнение норм, %	119	121	123	123
количество норм, %	42	53	64	69
технически обоснованные, % (удельный вес);	107	111	119	118
опытно-статистические, % (удельный вес);	58	47	36	31
уровень выполнения	131	130	128	127

Приведенные в табл. 3 данные свидетельствуют об устойчивой тенденции повышения уровня выполнения технически обоснованных межотраслевых и отраслевых

норм, что косвенно свидетельствует о падении их напряженности и обоснованности. Уровень выполнения норм представлен в табл. 4.

Таблиця 4.

## Уровень выполнения норм в ОАО «СЗВИ»

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г. (план)
Уровень выполнения норм, %	119	121	123	123
в том числе:				
отраслевых и межотраслевых, %	107	111	119	118
Выполнение норм:				
150% и больше, % рабочих	27	30	37	30
110 – 149%	54	51	46	51
100 – 110%	19	19	17	19

Как свидетельствуют данные табл. 4, на предприятии нет рабочих, не выполняющих норм выработки. Значительное перевыполнение норм свидетельствует об их низкой напряженности. Труд рабочих-повременщиков, ИТР и служащих не нормируется. Все это указывает на необходимость улучшения нормирования труда и материальных ресурсов на предприятии.

Значительное перевыполнение норм ведет к существенному отклонению уровня оплаты труда от тарифных сеток и соответствующих разрядов на величину перевыполнения норм. Это затрудняет процессы планирования труда, заработной платы, организации труда на всех уровнях, от рабочего места до предприятия в целом. Поэтому более целесообразно и обоснованно устанавливать напряженные нормы, стимулируя рабочих принять эти напряженные нормы и выполнить их на уровне 100 – 105%. Чтобы не было потерь в заработной плате нынешний сдельный приработок может быть трансформирован в доплаты за профессиональное мастерство, за качество продукции, за работу по напряженным нормам выработки, за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов и др. Это позволит увязать меру труда и его оплату, чего не наблюдается на ряде предприятий машиностроения, энергетики и др., что предусмотрено новой редакцией закона Украины «Об акционерных обществах» [17].

Таким образом, следует отметить, что:

1. В условиях формирования и становления рыночных отношений в постсоциалистических странах и в Украине нарушена необходимая диалектическая связь между мерой (количеством и качеством) труда и его оплатой. В итоге труд обесценен, часовая оплата труда более чем втрое отстает от соответствующего показателя сопоставимости стран и их экономики.
2. Среди теоретиков и практиков нет единства в подходе к решению следующей проблемы: соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. Одни считают, что не должно быть такой связи, другие – за возврат к нормативному соотношению. Очевидно, правильным будет подход, при котором заработная плата может опережать темпы роста про-

изводительности труда в постсоциалистических странах до уровня сопоставимости зарплатоёмкости ВВП в постсоциалистических странах и в развитых странах. Нынешний низкий уровень заработной платы не заинтересовывает новых собственников в экономии труда путем инновационного развития, поскольку остается экономически выгодно использовать дешевую рабочую силу, а не сокращать ее дорогостоящими инновационными технологиями, ведущими к росту себестоимости и снижению прибыли предприятий.

3. В постсоциалистических странах при крайне низкой заработной плате экономика ориентирована на низкий непроизводительный, низкоквалифицированный примитивный труд, а постоянные кризисы в последние 20 лет усугубляют положение.

4. На мировой кредитно-финансовый и внутренний системный кризис большинство предприятий всех форм собственности среагировали снижением численности, уровня заработной платы, ростом задолженности по заработной плате, ухудшением финансового результата и ростом непроизводительного использования рабочего времени, что не всегда эффективно и обоснованно.

Следует исходить из того, что кризис – это разрушение устаревшего, отжившего и формирование предпосылок к изменениям, направленным на качественное обновление, оживление, подъём и будущую стабильную работу. Кризис создает предпосылки к пересмотру стратегии предприятия, подготовке к реализации долгосрочных планов и программ. В этой связи нуждается в пересмотре и изменении работа предприятия по совершенствованию мотивации труда и его производительности, работа с персоналом, приведение структуры предприятия к готовности работы в послекризисный период.

5. Из кризиса могут выйти обновленными и способными не только сохранить своё место на рынках, но и расширить его те предприятия, которые изменят формы и методы своей работы, системы мотивации, формы работы с персоналом. Для этого необходимо:

- уже сейчас, не ожидая срока ввода в полном объёме в действие Закона Украины от 17 сентября 2008 г. № 514-V «Об акционерных обществах» (29 апреля 2011 г.) [4] привести организационно-правовую структуру предприятий в соответствие с данным законом;
- при сокращении численности персонала в связи с падением объемов производства сохранить кадровое ядро предприятия: провести аттестацию специалистов и гарантировать работу аттестованным; из других предприятий привлечь ценных работников; сохранить весь состав рабочих ведущих профессий и провести их обучение, повышение квалификации; установить гибкие графики работы; максимально охватить персонал формами экономического и профессионального обучения;

- в области мотивации труда: провести аттестацию рабочих мест и увязать уровень оплаты труда с учетом условий труда, его количеством и качеством; рассмотреть возможности более широкого использования бригадных и коллективных форм организации труда с оплатой по конечным результатам с распределением коллективного (бригадного) заработка по коэффициенту трудового вклада (КТВ), коэффициенту трудового участия (КТУ); при снижении заработной платы применять принцип равной ответственности и равнозначности потерь (при снижении средней заработной платы по предприятию заработная плата топ-менеджеров должна быть снижена на больший процент, также при снижении средней заработной платы в целом, падении производства оклады чиновников должны быть пропорционально снижены); принять регламентирующие положения о взаимосвязке динамики производительности труда и заработной платы, которые будут действовать в период кризиса и в последующие периоды; разработать и реализовать положения об участии наёмных работников в управлении предприятием, формировании систем мотивации труда, участия в прибылях, в собственности;

- создать либо активизировать работу структурных подразделений по механизации и автоматизации производственных процессов, техническому перевооружению и новой технике (технологиям), нормированию и организации труда и др.;

- активизировать, восстановить либо организовать заново творческие коллективы работников предприятия по рационализации и изобретательству, научно-технические общества, общественные конструкторские бюро и группы научной организации труда;

- восстановить, либо дальше совершенствовать работу по организации соревнования по профессии, рационализаторов и изобретателей, молодых рабочих и специалистов, восстановить принципы и формы морального поощрения: стенды и доски почета, награждение почетными грамотами, присвоение звания «кадровый работник», «лучший по профессии», «лучший молодой рабочий по профессии», «ветеран труда предприятия» и др., увязав данные формы поощрения с материальными стимулами.

6. Для обеспечения роста производительности труда нужны инновации, которые могут быть экономически обоснованными и эффективными при высокой цене рабочей силы, что предусматривает ее высокую производительность и качество. Важную роль в этом призвано сыграть нормирование живого и овеществленного труда, использование энергетических и природных ресурсов. Снижение норм потребления овеществленного труда в единице товара может сопровождаться ростом заработной платы даже без учета экономии живого труда.

7. Совокупность и системность применения изложенных выше и других форм работы будет способствовать обновлению и повышению потенциала предприятия, его возможностей быстрее выйти из кризиса, обновиться и занять достойное место в послекризисной работе.

## Литература

1. Ведерников М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики) / М. Д. Ведерников / Хмельницький, НВП «Еврика». – 2001. – 288 с.
2. Каменицер С. Организация и планирование промышленного предприятия. Учебник. 3-е переработ. и доп. изд. / С. Каменицер, В. Конторович, Г. Пищулин. – М.: Госполитиздат, 1963. – 607 с.
3. Политическая экономика. Наглядное пособие в двух выпусках. Выпуск первый: Капиталистический способ производства. – М.: Политиздат. – 1970. – 151 с.
4. Ворст Й. Экономика фирмы: Учебник / Й. Ворст, П. Ревентлоу / Пер. с датского А. Н. Чеканского, О. В. Рождественского. – М.: Высшая школа, 1994. – 272 с.
5. Азаров М. Україна не має асоціюватися з катастрофою / М. Азаров / Урядовий кур'єр. 2010, 18 березня, № 50. – С. 4 – 5.
6. Абалкин Л. И. История российской экономической мысли и ее связь с политикой / Л. И. Абалкин // ЭКО. – 2009. – № 11. – С. 147 – 154.
7. Сулашкин С. С. Об инфляции не по Кудрину / С. С. Сулашкин. – М.: Научный эксперт, 2009. – 168 с.
8. Данилишин Б. Нас не устраивает агрессивное вхождение на украинский рынок иностранных производителей с помощью «серых» схем / Б. Данилишин // Зеркало недели. – 2008. – № 4. – 24 января. – С. 1, 9.
9. Ревенко А. Забытая производительность труда / А. Ревенко // Зеркало недели. – 2008. – № 10. – 15 марта. – С. 7.
10. Україна у цифрах у 2008 році: Статистичний збірник / За ред. О. Г. Осуленко. – К.: Держкомстат України, 2009. – 260 с.
11. Економіка України за 2009 рік // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 16, 28 січня. – С. 6 – 7.
12. Звягільський Ю. Внутрішні причини економічної кризи, спровокованої владою України і шляхи їх локалізації / Ю. Звягільський, В. Ландик // Дзеркало тижня. – 2008. – № 44. – 22 листопада. – С. 1, 9.
13. Горбаль В. Світова криза та інноваційний потенціал України / В. Горбаль // Економічна правда. – 2008. – 18 вересня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.enpravda.com.ua/columns/48d2449c71e3d/>
14. Сугоняко О. Вся відповідальність за ситуацію лежить на президентові / О. Сугоняко // Економічна правда. – 2009. – 5 лютого [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.enpravda.com.ua/columns/498ab635c57dd/>
15. Курза Ю. Україна в світовій економічній кризі / Ю. Курза / Економіст. – 2009. – № 12. – С. 6 – 32.
16. Страна невыученных уроков: круглый стол. Экономические стратегии, 2009, № 4. – С. 172 – 183.
17. «Об акционерных обществах» Закон Украины от 17 сентября 2008 г. № 514-V / Бухгалтерия, 2009 г., 23 марта, № 12(843). – С. 9 – 43.