

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

О. О. Кравченко

Оплата праці завжди була і є однією з головних проблем розвитку економіки й управління. На її рішення постійно спрямована увага керівників і працівників підприємств усіх галузей і форм власності. В умовах ринкової трансформації економіки України рішення найбільш суттєвих завдань – стабілізація соціально-економічної та політичної ситуації у країні; розвиток виробництва на світовому рівні; підвищення життєвого рівня населення – пов'язане з формуванням ефективної політики оплати праці.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені Д. Кейнсом, Д. Кларком, Д. Мідом, Д. Хіксом та іншими відомими вченими. Багато цікавих ідей відносно реформування оплати праці пропонують вчені колишніх соціалістичних країн, зокрема Я. Бальцеревич, В. Клаус, Я. Корнаї, К. Михайлович, А. Хорват та ін. Суттєвий вклад у вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень вносять такі українські вчені, як Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, О. В. Дороніна, А. В. Калина, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. Т. Куліков, М. В. Семикіна, І. Л. Петрова та ін.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм вищезазначених авторів, ще існує досить широке поле для дослідження проблем удосконалення оплати праці. Тому метою статті є визначення сучасних проблем оплати праці, формування науково-методичних рекомендацій щодо вдосконалення економіко-правових аспектів її регулювання.

В умовах сучасних ринкових перетворень в Україні ще не існує повноцінного ринку праці. Регулювання проблем оплати праці не відпо-

відає європейському рівню. Саме тому такий надзвичайно важливий ресурс як робоча сила не має відповідної вартісної оцінки. Це досить суттєво обмежує можливості її ефективного використання, тим більше, що ціни на інші ресурси вже давно досягли світового рівня.

Згідно зі статистичними даними, Україна відома, як країна з найбільш дешевою робочою силою, яка в умовах сьогодення має оплату на рівні всього 3–5 % від світового. Дана ситуація є наслідком того, що роботодавці постійно зацікавлені у зниженні витрат на робочу силу, що призводить до зниження заробітної плати і, як наслідок, її падінню нижче за реальну вартість робочої сили.

За даними держкомстату України, середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2009 р. проти 2008 р. збільшилася на 5,5 % і становила 1906 грн [1, с. 19–21]. Це найнижчий темп річного приросту за весь час проведення щомісячних державних статистичних спостережень зі статистики праці (з 1992 р.).

Продовжує спостерігатися міжгалузева диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в Україні були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, у яких розмір заробітної плати у 2–2,7 рази перевищив середній економічний рівень.

Серед промислових видів діяльності на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення та добуванні паливно-енергетичних корисних копалин рівень оплати праці в 1,5–1,6 рази перевищив середній в економіці та майже наполовину в промисловості.

Заробітна плата працюючих у закладах освіти й охорони здоров'я залишається нижчою (відповідно на 15,5 % та 31,4) за середню

по Україні. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг.

Також при збереженні тенденції зростання показника заробітної плати значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільськогосподарства, рибальства та рибництва, готелів і ресторанів, а також виробництва текстилю, одягу, хутра, шкіри та виробів зі шкіри. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності з середнім по економіці не перевищує 67 %.

Збільшується кількість працівників, оплата праці яких знаходиться в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Порівняно з 2008 р. їхня частка на кінець року в загальній кількості зросла на третину.

Серед 9,8 млн працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, встановлено на грудень 2009 р. 0,8 млн осіб (8,2 %) мали нарахування в межах мінімальної заробітної плати, яка дорівнювала прожитковому мінімуму (744 грн).

Загалом, у половини працівників нарахована заробітна плата була меншою за середній рівень по країні (2233 грн). Водночас 13,3 % отримали заробітну плату, яка перевищувала 3500 грн. Переважна більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема на підприємствах з добування паливно-енергетичних корисних копалин, авіаційного транспорту, у фінансовій діяльності.

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва.

В установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний і професійний рівень, у грудні 2009 р. менше ніж у чверті працюючих нарахована заробітна плата була понад 2500 грн, в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги ще менше – на 11 %.

Індекс реальної заробітної плати проти 2008 р. склав 90,8 %. Зниження показника

реальної заробітної плати у річному вимірі в останнє спостерігалось у 2000 р.

Упродовж 2009 р. заборгованість із виплати заробітної плати зростала, але повільнішими, ніж у попередньому році, темпами. Сума боргу на 1 січня 2010 р. досягла 1473,3 млн грн, що на 23,9 % більше від показника на початок 2009 р. Для порівняння: темп приросту показника у 2008 р. становив 77,8 %. Обсяг невикраденої заробітної плати на початок січня 2010 р. дорівнював 6,2 % фонду оплати праці попереднього місяця, проти 5,3 % на 1 січня 2009 р.

Сума невикраденої заробітної плати упродовж 2009 р. збільшилася майже в усіх регіонах України, найсуттєвіше – у м. Києві (на 43,0 млн грн), Луганській (на 39,9 млн грн) та Львівській (на 23,3 млн грн) областях. Виняток становили Вінницька та Одеська області, де сума боргу зменшилася відповідно на 0,3 та 1,8 млн грн.

Збільшення загальної суми заборгованості було зумовлено головним чином погіршенням розрахунків по заробітній платі з найманими працівниками економічно активних підприємств, де сума заборгованості з виплати заробітної плати зросла на чверть або на 195,4 млн грн. Найвагомніше збільшення суми боргу відбулося у промисловості – на 55,4 млн грн, на підприємствах транспорту та зв'язку – на 48,0 млн грн, у будівництві – на 33,0 млн грн, у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям – на 27,9 млн грн.

Заробітна плата як ціна і водночас ринкова вартість робочої сили зазнає впливу кон'юнктури ринку і за певних обставин може відрізнитися від природної вартості, розмір якої об'єктивна і втілює суспільний рівень споживання необхідних благ і послуг, достатніх для повного відтворення робочої сили. На думку українських вчених [2, с. 14; 4], і з нею неможливо не погодитись, за нормальних економічних умов ринкова і природна вартість будь-якого товару зближуються, що є об'єктивним проявом дії закону вартості. Коли таке зближення штучно гальмується, то в розвитку економіки можуть виникати кризові явища, які набувають різноманітних форм:

перевиробництва, галопуючої інфляції, спаду виробництва. З вищезазначеного витікає, що за низької (відносно вартості) заробітної плати зменшується її купівельна спроможність, що обмежує споживання, скорочення якого призводить до спаду виробництва. Вища (відносно вартості робочої сили) заробітна плата робить доступним задоволення найрізноманітніших потреб, сприяє підвищенню попиту на нові товари. Таким чином, рівень заробітної плати, її відхилення від вартості робочої сили впливає на обсяг і структуру виробництва.

Високооплачувана праця, як правило, створює ефективний мотиваційний механізм, є більш продуктивною і суттєво впливає на кінцеві результативні показники діяльності підприємства будь-якої галузі та форми власності.

Дешева робоча сила зумовлює не тільки низький рівень продуктивності праці та відносно високі ціни, а й значною мірою визначає і низьку якість продукції, що негативно впливає на ситуацію на споживчому ринку країни. Така політика держави щодо заробітної плати дала змогу перевірити на практиці відому з часів А. Сміта аксіому: «Низькою заробітною платою можна розорити найбагатшу державу» [2, с. 16].

В умовах ринкових перетворень кардинально змінилися погляди більшості політиків і підприємців на доходи населення, їхню роль у розвитку суспільства. «Висока заробітна плата – висока ефективність» – таким є один з девізів сучасного менеджменту. Видатний менеджер сучасності Лі Якокка писав, що цементує всю демократію працівник, який заробляє 15 доларів за годину. Це саме та людина, яка купує дім, автомобіль, холодильник. Саме вона є тим паливом, що «урухомлює» мотор економіки [3, с. 233].

Функціонування економіки в умовах її ринкової трансформації викликає необхідність удосконалення економіко-правового регулювання заробітної плати.

На нашу думку, науково-методичні рекомендації щодо вдосконалення економіко-правового регулювання заробітної плати повинні включати:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини та передусім його права на працю. Невід'ємною частиною національного законодавства є ратифікований Україною у 1973 р. Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийняті генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 р. Стаття 6 цього Пакту установлює право кожної людини на працю як право одержати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає і на яку вільно дає згоду. Далі у статті 7 визначено право кожної людини на слушні й упоряджені умови праці, що містить, зокрема, рівну винагороду за рівну працю, яке не може бути нижчим за встановлений державою мінімум і повинно забезпечувати достатнє харчування, одяг, житло та давати можливість покращувати умови життя людини і його родини [5, с. 56];

- забезпечення підвищення ціни робочої сили з метою самодостатнього і якісного її відтворення за рахунок демократичного регулювання з урахуванням кваліфікації працівника, умов і складності праці, співставлення попиту і пропозиції на ринку праці;

- створення дієвого механізму формування розміру мінімальної заробітної плати;

- забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму кваліфікації, складності, умов праці та відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищить мотивацію до ефективної праці [6];

- застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема визначення розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника;

- створення оптимального механізму формування та регулювання фондів оплати праці на підприємствах різних галузей і форм власності залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності.

Таким чином, результати дослідження дають змогу зробити висновок, що вдосконалення економіко-правового регулювання оплати праці сприятиме підвищенню вартості робочої сили, її якості, мотивації до ефективної праці, що є вагомим завданням зростання добробуту громадян і реалізації соціальної політики України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Праця України 2009: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України : № 09/3-32/170 від 20.07.2010 р. – 413 с.
2. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : Фірма «Праця», 1997. – 192 с.
3. Якокка Ли. Кар'єра менеджера : [пер. с англ.] / Ли Якокка. – М., 1991. – 333 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2007. – 337 с.
5. Шпонько В. Л., Заработная плата в переходной экономике / В. Л. Шпонко, В. Н. Филиповский // Человек и работа. – 2006. – № 2–3. – С. 53–61.
6. Костишина Т. А. Костишина Т. А. Конкурен-тоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.