

ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Т. А. Костишина, доктор економічних наук

Для того щоб сформувати висококонкурентну національну економіку, необхідно подбати про створення конкурентоспроможної робочої сили на підприємствах різних галузей і форм власності, а також ефективних соціально-трудова відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед на підприємствах, у соціально-трудова сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля – всі ці насичені соціально-політичні й економічні явища впливають на стан соціально-трудова відносин в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково-орієнтованого розвитку економіки України, в тому числі конкуренції між суб'єктами трудова відносин, що створює підґрунтя для формування конкурентоспроможної оплати праці. Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням специфіки оплати праці в контексті конкурентоспроможності підприємства в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними із найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Розвиток концепцій конкуренції С. Брю, Дж. Гелбрейтом, Дж. Кейнсом, І. Кірсьнером, К. Макконелом, А. Маршалом, Дж. Пері, А. Смітом, М. Фрідменом, Ф. фон Хайеком став закономірним результатом генезису світової економічної думки. П. Агіон, М. Портер, Г. Стендінг зробили певний внесок у дослідження проблем соціально-трудова відносин на ринку праці, врахувавши економічну сут-

ність категорії «конкуренція» при аналізі закономірностей розвитку сфери праці.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізували вчені-економісти різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. Бондар, Д. Богиню, М. Ведернікова, О. Грішнову, Г. Дмитренка, М. Долішнього, Г. Задорожного, М. Карліна, Т. Кір'ян, І. Кравченко, Ю. Краснова, А. Колота, Г. Кулікова, В. Лагутіна, Е. Лібанову, Л. Лісогор, Ю. Лисенка, Н. Лук'янченко, В. Мандибуру, В. Новікова, В. Нижника, В. Онікієнка, О. Новікову, Н. Павловську, І. Петрову, М. Семикіну, О. Турецького, С. Тютюнникову, О. Уманського, А. Чухна та ін.

Серед учених країн СНД заслуговують уваги праці Л. Абалкіна, Є. Арона, Н. Абакумової, М. Волгіна, Б. Генкіна, А. Жукова, В. Іноземцева, Д. Карпуніна, Ю. Кокіна, Є. Капустіна, Р. Колосової, С. Лебедевої, В. Матусевича, Л. Міснікової, Ю. Маневича, В. Новожилова, В. Ракоті, А. Рофе, Е. Саруханова, Г. Слезінгера, Р. Яковлева й ін.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, які розробили М. Альберт, М. Армстронг, Д. Бергер, С. Брю, Л. Ерхард, Р. Еренберг, Д. Кейнс, Д. Кларк, В. Леонт'єв, К. Макконел, А. Маршал, М. Мескон, Д. Мід, Д. Мілковіч, Дж. Міль, Д. Ньюман, У. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсон, Р. Сміт, Т. Стівенсон, Ф. Хедоурі, Р. Хендерсон, Д. Хікс, П. Чінгос та ін.

Водночас сучасні учені й фахівці майже не приділяють увагу формуванню оплати праці в контексті конкурентоспроможності підприємств різних галузей і форм власності. Для формування конкурентоспроможної ринкової

економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово нового устрою суспільства, яке спрямоване на конкурентоспроможність в умовах глобалізації. В нових економічних умовах господарювання необхідні й відповідні зміни у формуванні оплати праці. Необхідність дослідження теоретико-методологічних проблем формування оплати праці в контексті конкурентоспроможності підприємств і визначення концептуальних засад і стратегічних пріоритетів формування оплати праці обумовили вибір теми статті.

Метою даного дослідження є обґрунтування стратегічних пріоритетів формування оплати праці як напряму підвищення конкурентоспроможності підприємства.

З огляду на те, що конкурентоспроможність підприємств формується в конкурентній боротьбі внаслідок вибору ними адекватної стратегії діяльності, відсутність стратегії чи помилки у її виборі призводять до неефективного витрачання обмежених виробничих ресурсів, втрати часу як найбільш цінного чинника ринкового успіху.

Найбільш дискусійними у цьому контексті є питання про механізми досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності. Одні фахівці пропонують віддати пріоритет стратегії «технологічного ривка», інші – посиленню інвестиційного напряму забезпечення структурної перебудови. Зустрічаються також і думки про необхідність зміцнення національної грошової одиниці та посилення впливу фінансової політики в цілому. Аналіз світового досвіду засвідчує, що всі згадані підходи свого часу застосовувалися за певних умов і мали коригувально-допоміжний характер відносно базової (ринкової) моделі управління економікою, забезпечуючи розвиток внутрішнього середовища для ефективного і прибуткового функціонування кожної моделі [1, с. 30].

Згідно з даними Державної служби статистики України 2011 р. розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ, організацій (кількість працівників 10 осіб і більше) становив 2598 грн і порівняно з відповідним періодом 2010 р. збільшився на 17,9 %.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відносилися авіаційний транспорт, фінансова діяльність, добування паливно-енергетичних корисних копалин і виробництво коксу, продуктів нафтопереробки, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці в 1,5–3,3 рази.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у рибальстві та рибництві, виробництві текстилю, одягу, хутра та виробів з хутра, шкіри та виробів зі шкіри, закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, готелях і ресторанах і не перевищував 68,0 % від середнього по економіці.

В усіх регіонах середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, разом з тим лише у п'яти з них заробітна плата перевищила середню у країні: у Києві – 3943, Донецькій – 3045, Дніпропетровській – 2769, Київській – 2715 і Луганській – 2687 грн областях. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у Тернопільській, Херсонській, Чернігівській, Чернівецькій та Волинській областях і не перевищував 76,0 % від середнього по економіці.

Індекс реальної заробітної плати у січні – листопаді 2011 р. порівняно з відповідним періодом 2010 р. становив 108,5 %.

Упродовж 2011 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 9,2 %, або на 112,6 млн грн, і на 1 грудня 2012 р. становила 1105,5 млн грн, що дорівнює 3,8 % фонду оплати праці нарахованого на грудень 2011 р.

Серед видів діяльності найвагомніше зменшення суми несплаченої заробітної плати зафіксовано на економічно активних підприємствах будівництва (на 58,9 млн грн), торгівлі (на 17,0 млн грн), з виробництва харчових продуктів, напоїв на тютюнових виробів (на 11,9 млн грн), а також сфери операцій з нерухомим майном (на 11,2 млн грн).

Зменшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в 21 регіоні країни, при цьому найвагомніше – у Києві (на 38,6 млн грн) і Київській області (на 11,8 млн грн).

Кількість працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено

заробітну плату, упродовж січня – листопада 2011 р. зменшилася на 20,9 % і на 1 грудня становила 146,4 тис. осіб, або 1,4 %, від загальної кількості штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 3767 грн, що в 1,4 разу більше від середнього розміру заробітної плати за листопад 2011 р.

Найважливіший показник конкурентоспроможності підприємства будь-якого рівня – це наявність у нього конкурентних переваг. Конкурентна перевага, згідно нашої точки зору, виникає як результат використання унікальних, відмінних від суперників, способів конкуренції, які можуть удержуватись певний період часу і суттєво впливати на конкурентні позиції підприємства на ринку товарів і послуг. Конкурентною перевагою підприємств, які відповідають певним конкурентоспроможним характеристикам, є оплата праці, яка сама може виступати об'єктом конкурентоспроможності.

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо визначення економічної категорії «конкурентоспроможна оплата праці» яке, на відміну від відомих, характеризує здатність моделі оплати праці конкурувати з моделями оплати праці господарюючих суб'єктів на макро-, мезо- та мікрорівнях за: ефективністю використання трудових ресурсів, ефективністю мотиваційного механізму, механізмом і рівнем заробітної плати, продуктивністю праці, впровадженям ефективних форм і систем оплати праці, рівнем плинності кадрів, якістю продукції, забезпеченням постійно зростаючої конкурентоспроможності робочої сили.

Ми визначили внутрішню та зовнішню конкурентоспроможність оплати праці. Внутрішня конкурентоспроможність оплати праці як об'єкт дослідження визначає оплату праці всередині конкретного підприємства і суттєво впливає на вирішення таких проблем: ефективність діяльності, справедливість в оплаті, узгодженість інтересів найманих працівників і роботодавців.

Конкурентними перевагами внутрішньої конкурентоспроможності є:

1) спроможність підвищувати кваліфікаційно-професійний рівень з метою покращення якісних характеристик працівника;

2) підвищення ефективності мотиваційного механізму працівників;

3) поєднання інтересів працівників зі стратегією підприємства.

Зовнішня конкурентоспроможність відноситься до компенсаційних відносин за межами організації, тобто порівняно із станом і рівнем оплати праці у конкурентів.

У сучасних умовах роботодавці вважають, що система оплати праці диктує ринок, тобто повністю залежить від того, скільки витрачають на оплату праці конкуренти. Однак термін «продиктований ринком» по-різному впроваджується на практиці: одні роботодавці встановлюють рівень оплати праці, вищий, ніж у конкурентів, сподіваючись залучити кращих працівників, а інші пропонують нижчий рівень заробітної плати, але більш привабливі умови преміювання.

Конкурентні переваги зовнішньої конкурентоспроможності:

1) забезпечити рівень оплати праці, достатній для того, щоб залучити і втримати кращих працівників;

2) контролювати витрати на вартість робочої сили так, щоб ціни на товари і послуги могли залишатись конкурентними;

3) формувати конкурентоспроможний персонал, що суттєво впливає на конкурентоспроможність продукції, підприємства, галузі, економіки.

Чинниками формування зовнішньої конкурентоспроможності в оплаті праці є:

1) конкуренція на ринку праці за працівників високої кваліфікації та найбільш дефіцитних професій;

2) конкуренція на ринку товарів і послуг, яка впливає на фінансовий стан організації;

3) особливості стратегії функціонування підприємств (технологій, продуктивності).

Основними завданням формування оплати праці в контексті конкурентоспроможності підприємства мають бути:

- визначення заходів на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємства, спрямованих на забезпечення зростання номі-

нальної заробітної плати та формування джерел її подальшого підвищення;

- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, базуючись на макроекономічній ситуації та фінансово-економічному стані підприємства;
- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного формування оплати праці;
- відновлення функцій заробітної плати щодо розширеного відтворення робочої сили і наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;
- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків в оплаті праці.

Таким чином, в економічній системі, що розвивається в умовах глобалізації, формуван-

ня конкурентоспроможної оплати праці повинно здійснюватись за рахунок оптимізації співвідношення державного регулювання, договірного регулювання, моделей визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балабанова Л. В. Управління конкурентоспроможністю підприємств : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, Г. В. Кривенко, І. В. Балабанова. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2009. – 256 с.
2. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.

УДК 331.101.26

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

А. В. Калина, кандидат економічних наук

Перехід економіки України на ринкові засади сприяв появі й поширенню в державі концепції так званої «корпоративної соціальної відповідальності» (КСВ). Водночас сформувалися запити на нові та посилювалося значення нинішніх соціальних функцій підприємств, актуалізувався розвиток саморегулювальних механізмів участі роботодавців і працівників у процесі функціонування сфери праці. Ключовим моментом у цьому процесі є питання міри, характеру та ідеології такої участі, особливо коли йдеться про справедливу та ефективну заробітну плату.

Важливо підкреслити, що феномен КСВ характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями.

При цьому соціальна функція бізнесу реалізується у системі складних соціальних взаємодій, які перебувають під впливом різноманітних суспільних норм, тому проблема оплати праці в системі категорій КСВ має розглядатися з урахуванням особливостей історично сформованого в Україні комплексу відповідних норм (інститутів), бо саме вони є основою категорією інституціоналізму – відносно нового напрямку в економічній науці. Його послідовники справедливо стверджують, що поширений у суспільстві спосіб мислення, духовно-ментальна позиція, менталітет, уявлення про спосіб життя, нинішня структура правил соціальної взаємодії мають визначальний вплив на функціонування суб'єктів соціально-