

УДК 330.3: 331.2 (043.3)

*І. М. Поворознюк,*

*к. е. н., доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи,*

*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань*

## ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНІЙ ЕКОНОМІЦІ

*I. Povorozniuk,*

*candidate of economic science, associate professor of the Chair of Tourism,*

*Hotel and Restaurant Business, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman*

### PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE MOTIVATIONAL POTENTIAL OF SALARY IN POST-SOCIALIST ECONOMY

*У статті досліджуються проблеми реалізації мотиваційного потенціалу оплати праці в постсоціалістичній економіці, які полягають не просто у забезпеченні максимальної трудової віддачі працівників, а в узгодженні соціальних та економічних пріоритетів функціонування інституту оплати праці, в пошуку оптимального компромісу між втратою оплатою праці стимулюючої функції і перетворенні її на різновид соціальної допомоги та повним ігноруванням принципів соціальної справедливості, до якого наблизилася сучасна система оплати праці в Україні, що характеризується кричущою і необґрунтованою диференціацією оплати праці.*

*Встановлено, що рівень заробітної плати працівників значною мірою пов'язаний із належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується, як це має бути, під впливом поширених у розвинутих країнах зарплатоутворювальних чинників, якими є кількість, якість, результативність праці, що розриває зв'язок між суспільними і локальними цілями мотивації праці.*

*The article deals with the problems of implementation of the motivational potential of salary in post-socialist economy, that lie not only in the provision of maximum employees' efficiency but in harmonization of social and economic priorities of the institution of salary functioning, in finding the best compromise between the lack of incentive function of the salary and its transformation into a kind of social assistance and complete disregard for the principles of social justice, to extent of which the modern system of salary in Ukraine has approached, characterized by blatant and unjustified salary differentiation.*

*It has been determined, that workers' salary is significantly related to its reliance to a particular sphere of economic activity and is not formed, as it should be, under the influence of factors that prevale in the developed countries, such as quantity, quality and labor productivity, that breaks the correlation between the social and local goals of motivation.*

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, мотивація праці, найманий працівник, диференціація заробітної плати, соціальна справедливість.*

*Key words: salary, salaries, incentive, employee, salary differentiation, social justice.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Оплаті праці як основній формі доходу найманих працівників належить провідна роль у матеріальній мотивації. Останню слід розглядати як похідну від комплексної дії цілого ряду макро- і мікроекономічних чинників, у тому числі рівня заробітної плати, наявності прямої залежності рівня оплати праці від її кількості, якості і результатів, диференціації заробітної плати в організації і суспільстві в цілому, структури особистого доходу, матеріального забезпечення наявних грошових доходів. Дослідження впливу вище означених чинників на матеріальну мотивацію має стати ключем до розуміння місця заробітної плати в системі мотивів і стимулів. Вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Значний вклад в дослідження проблем оплати праці її формування і розподілу розглядалося в працях вчених різних шкіл. Так, загальнотеоретичні основи природи заробітної плати були розглянуті в працях основоположників економічної науки таких, як: У. Петі, Д. Рікардо, А. Сміт. Розвернутий аналіз заробітної плати як перетвореної форми вартості робочої сили був розроблений К. Марксом. Дослідженнями економічної суті заробітної плати займалися також Дж. Міль, Дж.Р. Мак-Куллох, Т. Мальту, Дж. Кларк, Ж.Б. Сей, А. Маршалл, М.І. Туган — Барановський, Й. Шумпетер, Дж. Хікс. Більш сучасне твердження стосовно заробітної плати отримало свій розвиток в працях К.Р. Макконелла, С.Л. Брю, М. Блауга, Г. Джевонса та інших закордонних вчених.

Методологічні, методичні та практичні питання багатоаспектної проблеми оплати праці завжди були предметом наукових досліджень і в Україні. У їх розробку значний вклад внесли українські вчені, зокрема: Д.П. Богиня, О.М. Грішнова, Г.Т. Завіновська, М.І. Кар-

лін, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, В.Д. Лагутін, Е.М. Ліба-нова, Н.О. Павловська, І.Л. Петрова.

Ці наукові праці внесли суттєвий вклад у вивчення природи заробітної плати, але з розвитком соціальної економічної діяльності постає необхідність подальшого дослідження категорії оплата праці.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування питання реалізації мотиваційного потенціалу оплати праці в постсоціалістичній економіці, що полягає в узгодженні соціальних та економічних пріоритетів функціонування інституту оплати праці.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Від моменту виникнення проблеми відчуження працівника від умов і результатів виробництва на інститут оплати праці покладається велике навантаження щодо здійснення мотивації найманих працівників до дотримання регламенту трудових процесів (мотивація у вузькому тлумаченні цього терміна) та до певного, відповідного інтересам роботодавця способу трудового життя, що передбачає набуття тих компетенцій і професійно значущих особистих якостей, які необхідні роботодавцю для реалізації цілей розвитку підприємства (мотивація в широкому розумінні). Саме стосовно цієї функції оплати праці особливо загострюється класична суперечність ринкової економіки: суперечність між рівністю (соціальною солідарністю і справедливістю) та економічною ефективністю (щодо цільової функції діяльності підприємства з вираженою прибутковістю). Вимоги економічної ефективності зазвичай вимагають більшої диференціації оплати праці зайнятих на різних позиціях, ніж вимоги соціальної справедливості; прагнення підвищити економічну ефективність підштовхує більшою мірою вдаватися до прив'язки розмірів заробітків до кінцевих результатів діяльності підприємства, вимоги соціальної справедливості вимагають більшої стабільності розмірів оплати, їх прив'язки не до мінливих господарських результатів підприємства, а до тривалого періоду незмінних характеристик кваліфікації, освітнього рівня працівника, його становища в організаційній ієрархії підприємства. Тому проблема реалізації мотиваційного потенціалу оплати праці в постсоціалістичній економіці полягає не просто у забезпеченні максимальної трудової віддачі працівників, а в узгодженні соціальних та економічних пріоритетів функціонування інституту оплати праці, в пошуку оптимального компромісу між втратою оплатою праці стимулюючої функції і перетворенні її на різновид соціальної допомоги (прикладом може слугувати зрівняльна система оплати праці колишнього СРСР) та повним ігноруванням принципів соціальної справедливості, до якого наблизилася сучасна система оплати праці в Україні, що характеризується кричущою і необґрунтованою диференціацією оплати праці.

Навіть поверховий аналіз диференціації оплати праці в Україні виявляє, по-перше, необґрунтованість диференціації з точки зору досягнення економічної ефективності, по-друге, її надмірність з точки зору соціальних пріоритетів.

Зокрема протягом усього періоду незалежності України характеристики міжгалузевої диференціації рівня оплати праці залишаються далекими від оптимальних з точки зору пріоритетів суспільного розвитку.

Стабільно найнижчий рівень оплати праці в галузях, що мають вирішальне значення для формування людського капіталу національної економіки, виглядає неприйнятно з точки зору суспільної значущості цих галузей та вимог до кваліфікації зайнятого у них персоналу. Занижений рівень оплати у цих сферах (освіта, медицина) економіки сприяє переходу найбільш кваліфікованих працівників до інших сфер чи до сектору комерцій-

них послуг, доступ до якого для широких верств населення обмежений. Наслідком стає погіршення умов відтворення людського капіталу, втрачання можливостей для становлення інноваційної моделі розвитку економіки. Наведене свідчить, що функція стимулювання руху ресурсів праці до сфер застосування, де вони матимуть найбільший суспільний ефект, здійснюється оплатою праці не належним чином. Зростання індивідуальних доходів забезпечується більшою мірою монопольним становищем галузі чи окремого підприємства, ніж високою цінністю створюваного продукту (послуг) для розвитку суспільства.

Так само незмінне переважання рівня оплати праці у галузях фінансової сфери також не може розглядатися як позитивна тенденція через стійкий обернений зв'язок між темами розвитку фінансового і реального секторів економіки. Так, у 90-ті роки ХХ ст., на тлі падіння реальних доходів переважної більшості населення, скорочення обсягів виробництва і робочих місць в економіці, фінансова галузь була практично єдиною (крім торгівлі), де активно створювалися робочі місця, зростали реальні заробітки зайнятих, високими темпами зростала капіталізація. Обернена ситуація склалася у роки позитивної макроекономічної динаміки: поліпшення ситуації в реальному секторі економіки супроводжувався у 2000-их роках значним скороченням темпів приросту реальних заробітків і додаткової зайнятості у фінансовій галузі. Тому зростання доходності праці й відповідно — мотиваційний вплив оплати праці поширено спрямовується з короткостроковими пріоритетами доходності використання праці, які суперечать вимогам вирішення актуальних завдань суспільного розвитку. Бачимо, що суперечність як між пріоритетами соціальної справедливості й вимогами економічної ефективності, так і між вимогами локальної (на рівні підприємства, галузі) і суспільної ефективності також вирішується функціонуванням вітчизняної оплати праці не належним чином.

Усе наведене дає підстави стверджувати, що рівень заробітної плати працівників значною мірою пов'язаний із належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується, як це має бути, під впливом поширених у розвинутих країнах зарплато утворювальних чинників, якими є кількість, якість, результативність праці, що розриває зв'язок між суспільними і локальними цілями мотивації праці. На нашу думку, різницю у рівнях заробітної плати між галузями можна пояснити нееквівалентним товарообміном, низькою конкурентоспроможністю вітчизняних товарів, штучними перешкодами руху товарів і ресурсів, що зумовлює вищу доходність праці у сферах її застосування із низькою суспільною ефективністю праці. Зрушення у структурі економічно активного населення (зростання частки зайнятих у торгівлі, фінансовому секторі, державному управлінні) на тлі скорочення масштабів сфери докладання праці у сфері соціального забезпечення і науково місткого виробництва, виробництва з тривалим виробничим циклом тощо, свідчить, що оплата праці перетворюється на чинник мотивації до трудової поведінки, яка не гармонізує приватні й суспільні інтереси, а загострює суперечність між ними, руйнує стимули до формування високоякісного людського капіталу.

Суттєва диференціація заробітної плати за галузями існує в країнах європейського союзу (ЄС) [1]. Найменшою міжгалузевою диференціацією заробітної плати серед країн ЄС відрізняються Швеція, Великобританія, Франція та Італія (по Німеччині даних немає). Для цих країн характерна порівняно висока оплата праці медичних працівників — 91,3—104,8 % по відношенню до зайнятих у промисловості, а також зайнятих в освіті: від 86,9 % — у Швеції до 119,6% у Великобританії.

Звернемо увагу, що у розвинутих країнах простежується щільний кореляційний зв'язок між насиченістю галузі (сектору економіки) працівниками із вищою ос-

вітою, загалом, освітнім рівнем працівників галузі й рівнем оплати праці в галузі. Для вітчизняної економіки такої залежності не спостерігається, що суперечить принципам функціонування інноваційної економіки, із становленням якої в Україні пов'язують можливості підвищення добробуту населення. Розрив такого зв'язку позбавляє оплату праці ще одного важливого аспекту мотивації до бажаної для суспільства трудової поведінки: мотивації населення до зростання інвестицій в освіту. У цьому сенсі показово, що в Україні зростання частки населення, що одержує вищу освіту, відбиває більшою мірою зростання доступності такої освіти у відносній системі цін і зменшення рівня зусиль, необхідних для її одержання. Наслідком стає втрата інститутом вищої освіти ролі значущої ознаки соціальної диференціації. Перший поштовх до такої негативної трансформації вищої освіти в Україні надає саме вітчизняний інститут оплати праці, за результатами функціонування якого віддача від інвестицій в освіту недостатня для мотивації докладання належних зусиль для її отримання й акумуляції освітньою галуззю ресурсів, необхідних для випуску конкурентоспроможних фахівців.

З метою упорядкування співвідношення оплати праці між галузями і підприємствами, на нашу думку, необхідно обмежити надмірні галузеві відмінності в заробітній платі в тій частині, якою вони зумовлені монопольним становищем галузі або підприємства.

Сфера освіти, здоров'я є головними у встановленні українського суспільства. Прикладом цього є Японія у сфері оплати праці вчителів школи. Там законодавчо встановлено, що зарплата вчителя повинна у 1,8 разів перевищувати середній показник у промисловості, що, у свою чергу дає високий рівень освіти, без чого не можна забезпечити розвиток і використання високих технологій, які є стрижнем японської економіки. Так само такі методи державної політики реалізуються у США, Німеччині, Південній Кореї, Малайзії, Тайвані, Сінгапурі, Китаї. І, як зауважує російський учений К. Колін, вкладення засобів у розвиток освіти — це інвестиції в майбутнє країни, головним багатством якої є інтелектуальні ресурси, високоосвічені люди [2].

### ВИСНОВКИ

На нашу думку, проблему оптимізації диференціації рівня доходів необхідно вирішувати у рамках підходу на основі подвійної дії, у відповідності з яким економічні цілі суспільства досягаються завдяки комбінованому впливу ринкових сил і економіки. При цьому важливий позитивний досвід закордонних країн. Наприклад, у Швеції проблема міжгалузевої диференціації в оплаті праці працівників реалізується в рамках політики "солідарної заробітної плати", суть якої полягає в тому, що встановлюється рівна заробітна плата за рівну працю [3, с. 50]. На практиці це означає незначні розриви у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації за галузями і підприємствами. Такий підхід пояснюється не тільки прагненням до соціальної справедливості, але й дозволяє оптимізувати структурні зміни в економіці. Якщо всі підприємства виплачують однакову заробітну плату за однакову працю, не зважаючи на рівень прибутку, то не рентабельним підприємствам важко витримати конкуренцію.

Зауважимо, що умовою отримання позитивного ефекту від такої політики є рівень доходів в економіці, достатній для заохочення інвестицій. Крім того, необхідне підтримання високої мобільності робочої сили на ринку праці, всупереч невеликій різниці у рівнях заробітної плати, щоб високоприбуткові галузі й підприємства мали можливість залучити звільнену робочу силу в разі закриття неефективних підприємств.

При визначенні бажаних (орієнтовних індикаторів для визначення спрямованості заходів державної політики доходів) кількісних співвідношень у рівнях

оплати праці однакової складності і суспільної значущості, а також праці на аналогічних робочих місцях, на наш погляд, повинна бути врахована відмінність вартості життя за регіонами, розрахована за єдиною методикою, що в перспективі повинна бути закладена в основу диференційованого мінімального розміру оплати праці за регіонами, на основі чого і розробляється розрахунок тарифних ставок першого розряду.

Звернемо увагу і на міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці. При цьому в галузях з низькою оплатою ці співвідношення межують з абсолютною "зрівнялівкою" (сільське господарство, галузі бюджетної сфери та деякі інші). Водночас у галузях, підприємства яких посідають монопольне становище на відповідних ринках і таких як, фінансова діяльність, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення у рівнях оплати праці перевищують на 2—5 відсоткових пунктів відповідних європейських соціальних стандартів.

Соціальні принципи вимагають перетворення виробництва на сферу реалізації економічного потенціалу трудового колективу, створення сприятливих і безпечних умов праці, демократизації управління, забезпечення високих заробітків і гарантій зайнятості, можливостей професійного розвитку і кар'єрного зростання. "Esprit de corps [фр. — "дух спільності"] та зацікавленість у майбутньому фірми стимулюють робітників до ведення такої організації виробництва, при якій персональні взаємовідносини найманих робітників та роботодавців привітні, що само собою забезпечує не тільки розширення виробництва благ, але й зростання добробуту" [4, с. 80].

Отже, наведене свідчить про вагомі недоліки вирішення суперечності між економічною ефективністю й соціальною справедливістю, що властиві вітчизняному інституту оплати праці. Тому саме державне регулювання як засіб мобілізації ресурсів для підвищення середнього рівня оплати праці необхідно спрямувати на зниження диференціації оплати праці між секторами економіки.

### Література:

1. Жулина Е. Европейские системы оплаты труда / Е. Жулина, Н. Иванова [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/89767/Ivanova%2c\\_Zhulina\\_Evropiiskie\\_sistemy\\_oplaty\\_truda.html](http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/89767/Ivanova%2c_Zhulina_Evropiiskie_sistemy_oplaty_truda.html)
2. Колін К. Оплата труда и национальная безопасность / К. Колін // Человек и труд. — 2009. — № 1 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2009/1-09/kolin1-09.html>
3. Соболевская А.А. Зарубежный опыт организации заработной платы и его применение в России / А.А. Соболевская // Человек и труд. — 1999. — № 1. — С. 47—68.
4. Пигу А. Экономическая теория благосостояния: в 2 т. / А. Пигу. — М.: Прогресс, 1985. — Т. 1. — 512 с.

### References:

1. Zhulina, E. (2007), "European wage system", available at: [http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/89767/Ivanova%2c\\_Zhulina\\_Evropiiskie\\_sistemy\\_oplaty\\_truda.html](http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/89767/Ivanova%2c_Zhulina_Evropiiskie_sistemy_oplaty_truda.html) (Accessed 5 December 2014).
2. Kolin, K. (2009), "Wages and National Security", *Chelovek i trud*, vol. 1, available at: <http://www.chelt.ru/2009/1-09/kolin1-09.html> (Accessed 5 December 2014).
3. Sobolevskaja, A.A. (1999), "Foreign experience of the organization of wages and its application in Russia", *Chelovek i trud*, vol. 1, pp. 47—68.
4. Pigou, A. (1985), *Jekonomicheskaja teorija blagosostojanija* [Economics of Welfare], Progress, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 16.10.2014 р.