

УДК 336.02

О.С. ДЕМ'ЯНЕНКО, О.В. ГРЕБЕНІКОВА

Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ»

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто чинники, які деструктивно впливають на систему матеріального стимулювання трудової діяльності в результаті трансформації відносин власності, що відбувається у вітчизняній економіці, а саме: штучне заниження заробітної плати; порушення зв'язку між продуктивністю праці і розміром трудової винагороди; відсутність зв'язку між рівнем освіти, кваліфікації і оплатою праці; слабкий інституціональний захист прав власності на робочу силу; втрата працею захисної функції; дестимуляція інтелектуальної праці; звуження можливостей самореалізації у процесі праці і через працю.

Ключові слова: диференціація заробітної плати, соціальні гарантії, органи місцевого самоврядування, продуктивність праці.

Вступ

Належний процес формування заробітної плати є важливою умовою як економічного зростання і конкурентоспроможності національної економіки, так і забезпечення добробуту і високих стандартів життя суспільства. Формування заробітної плати має бути однаково важливим для всіх учасників економічних відносин. Так, рівень життя працівника прямо пропорційний зарплаті, яку він отримує; з точки зору роботодавця, належне формування заробітної плати сприяє підвищенню рівня продуктивності компанії; для держави заробітна плата працівників – це джерело надходжень до бюджету та забезпечення належного виконання нею її публічних функцій [1].

Проте, це твердження є справедливим у тому випадку, коли запроваджено справедливий (суспільно прийнятний) спосіб розподілу доходу між роботодавцем і найманим працівником, а надходження до бюджету – ви-

користуються державою прозоро та в інтересах усього суспільства. В такому випадку всі сторони виробничих і соціально-трудових відносин мають спільні інтереси – зростання продуктивності підприємств (компаній) і національної економіки загалом, і здатні формувати заробітну плату на їх основі.

Постановка задачі

Світова і європейська практики не мають єдиних уніфікованих підходів до формування заробітної плати. Проте, аналіз “кращих практик” розвинутих країн дає можливість вирізнити певні основоположні принципи формування і встановлення заробітної плати.

Зокрема:

- розмір заробітної плати повинен залежати від: кваліфікації працівника та його трудових (виробничих) показників; ринкових умов, у т.ч. – економічного стану галузі та попиту на працівників відповідної кваліфікації, і відповідати суспільно прийнятному рівню життя (як мінімум – вартості життя у країні, регіоні тощо) і потребі розширеного відтворення якісних трудових ресурсів (людського капіталу);

- диференціація заробітної плати повинна відповідати:

а) на національному рівні – потребі уникнення міжрегіональних диспропорцій (тобто, повинна співвідноситися із середньою зарплатою по країні);

б) на галузевому рівні – потребі стимулювання найбільш конкурентоспроможних підприємств та уникнення перехресного субсидювання;

в) на рівні підприємства – внеску працівника у збільшення прибутку компанії;

- формування заробітної плати має здійснюватися за участю соціальних партнерів на основі пошуку спільних позицій і рівної зацікавленості в розвитку компанії та національної економіки в цілому, а також – у забезпеченні високих стандартів суспільного добробуту;

- виплата заробітної плати повинна бути захищена не меншою мірою, ніж право власності. Підприємство, яке не в змозі платити працівникам мінімальну заробітну плату, оголошується банкрутом.

В Україні зазначені принципи на цей час повною мірою не запрова-

джені. З одного боку, протягом періоду економічного зростання спостерігалися тенденції до підвищення заробітної плати і встановлення зв'язку між заробітною платою і продуктивністю праці. З іншого боку, для процесів формування і встановлення зарплати залишалося характерним:

– заниженість розмірів державних гарантій в оплаті праці (прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, мінімальної тарифної ставки, ставки погодинної оплати праці); тобто порушення принципу відповідності заробітної плати хоча б мінімальній вартості життя;

– незахищеність виплат заробітної плати; усталена практика порушення законодавства у сфері оплати праці та ігнорування інтересів і прав найманих працівників.

Водночас, досі не прийнятий новий Трудовий кодекс України, який мав би врегулювати головні питання соціально-трудоких відносин у ринкових умовах. Не ратифікована повністю Конвенція МОП №173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”; не прийнято Закон “Про Фонд гарантованих трудових виплат”. Таким чином, захищеність заробітної плати працівника не гарантована.

Результати

Централізований характер формування заробітної плати виявляється також у тому, що, по-перше, фактично “точкою відліку” як самого формування, так і структури зарплати є, як зазначалося, встановлювана державою гарантія – мінімальної заробітної плати (МЗП); по-друге – держава як роботодавець бере активну участь у формуванні зарплати на галузевому рівні; по-третє, держава встановлює заробітну плату на рівні підприємств (установ) бюджетної сфери та підприємств державної форми власності (або підприємств, де державна частка власності переважає).

Таким чином, рівні формування заробітної плати фактично зводяться до двох – у державному секторі (національний і галузевий), і трьох – у недержавному (додається рівень підприємства).

Згідно із законодавством, Угода на регіональному рівні укладається між місцевими (обласними) органами державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємців (якщо вони створені й мають відповідні повноваження) та об'єднаннями профспілок чи іншими уповнова-

женими трудовими колективами або органами.

Однак, цей рівень є досить проблематичним, що зумовлюється:

- невизначеністю самого поняття “регіон” (фактично йдеться про область);
- недостатньою сформованістю на цьому рівні інституцій, що мають виступати сторонами соціального діалогу – насамперед, профспілок;
- відсутністю унормування понять регіонального прожиткового мінімуму та регіональної мінімальної зарплати;
- не залученням до соціального діалогу органів місцевого самоврядування.

Як наслідок – невизначеними залишаються предмет і сторони регіональних угод і як свідчить практика, такі угоди фактично не впливають на ситуацію в регіоні .

Закон “Про оплату праці” визначає структуру заробітної плати як таку, що складається з трьох частин: основної (тарифної ставки чи окладу), додаткової (винагороди за працю понад установлені норми) та інших виплат (заохочувальних і компенсаційних) (рис. 1). Відповідно: основна частина зарплати формується на національному та галузевому рівнях, додаткова – на галузевому, третя частина (“інші виплати”) – на рівні підприємства [2].

На рівні підприємства остаточно встановлюється розмір заробітної плати, тому цей рівень фактично є найбільш важливим як для найманого працівника, так і для власника. Логічно було б очікувати, що саме на цьому рівні узгоджуються інтереси працівника і власника у збільшенні прибутку підприємства, зміцненні його конкурентоспроможності, з одного боку, і підвищенні продуктивності праці – з іншого.

Однак, саме на рівні підприємства найбільшою мірою виявляються всі недоліки та викривлення вітчизняного економічного середовища. По-перше, незахищеність прав власності та невизначеність перспектив, зумовлює прагнення власника до екстенсивного використання факторів виробництва, отже – до мінімізації інвестицій як в основний, так і в людський капітал.

По-друге, поширення недобросовісної конкуренції через монополізацію ринків і картельні змови, отримання податкових та інших преферен-

цій тощо, викривлює взаємозв'язок між продуктивністю та ефективністю економічної діяльності, отже – між прибутком підприємства і заробітною платою [3].



Рис. 1. Структура заробітної плати в Україні

По-третє, саме на рівні підприємства сплачується “податок на корупцію”, що з одного боку, зумовлює непрозорість фінансової діяльності підприємства (і значною мірою усуває її з правового поля), на фонд оплати праці змушує власника мінімізувати офіційні рівні заробітної плати. Крім того, непрозорість фінансової діяльності підприємства відчужує найманого працівника від інтересів власника і зумовлює формальний характер збігу їх цілей, зафіксованих у бізнес-місії – програмних засадах діяльності підприємства (у випадку їх наявності) [4].

У загальному підсумку, поширюється практика тіньових угод між роботодавцем і працівником, яка може набувати різних форм. За оцінками,

тіньова заробітна плата в Україні складає близько 50% від легальної. Найбільшою мірою поширена виплата зарплати “в конвертах” у будівництві і дрібній торгівлі, на малих і середніх підприємствах, де її частка сягає 70-80%, – тоді як крупні компанії віддають певну перевагу легальній оплаті праці. За розрахунками Мінекономіки, в передкризовому 2007р. за офіційної середньої зарплати в 1300 грн., середній розмір тіньової зарплати складав 2700 грн., що, з позиції Міністерства, дозволяє стверджувати, що реальна середня зарплата в Україні складала 4000 грн. При цьому, якщо загалом тіньова зарплата перевищувала офіційну у 3,1 рази, то в сільському господарстві – в 4,4, у промисловості – у 3,9, будівництві – у 2,5, у сфері послуг – в 1,8 разу [5].

Більшість (майже 56%) опитаних експертів оцінили тіньову частку доходів громадян України як таку, що перевищує 40-50% загального обсягу доходів. Лише 6% експертів вважають, що ця частка не перевищує 20%. При цьому, лише половина експертів впевнені, що українські громадяни готові відмовитися від тіньових зарплат за умови надання широких соціальних гарантій; 43% експертів впевнені у протилежному; майже 7% – не визначилися. Водночас, ефективність використання коштів, зібраних як нарахування на фонд оплати праці, експерти оцінили в 2,49 бала за п’ятибальною шкалою (нижче задовільної оцінки).

З тезою “зменшення нарахувань на фонд оплати праці сприяє швидкій детінізації оплати праці” погоджуються трохи більше половини опитаних керівників підприємств; кожен шостий дотримується протилежної думки, а третина – не змогли визначитися. Порівняно з 2003р., позиції респондентів практично не змінилися.

Найбільшу визначеність у цьому питанні демонструють керівники крупних підприємств, вони також впевнені у справедливості наведеної тези. Найменшою мірою впевнені в цьому керівники малих підприємств. Однак, якщо порівнювати з 2003р., то впевненість обох цих груп зменшилася – особливо керівників малих підприємств.

Видається, що найбільш чутливою до питання нарахування на фонд оплати праці та зацікавленою в їх зменшенні є керівництво середніх підприємств, які, з одного боку, не мають таких ресурсів, як крупні, а з іншого – не можуть використовувати інструменти і схеми мінімізації нараху-

вань, притаманні малим підприємствам. Саме у групі середніх підприємств частка прихильників зменшення нарахувань на фонд оплати праці як фактору детінізації зарплати зросла, а частка противників – суттєво скоротилася.

У державному секторі практикується, по-перше, надання окремим категоріям працівників (насамперед, державним службовцям) різного роду доплат, компенсацій тощо, в результаті яких структура їх заробітної плати набуває викривлених пропорцій: посадовий оклад може становити менше половини зарплати, тоді як доплати – більшу її частину. По-друге, практикуються зміни до Єдиної тарифної сітки, які стосуються окремих підгалузей або категорій працівників, і в результаті зводять нанівець один з головних її принципів – встановлення виважених міжкваліфікаційних коефіцієнтів [6].

Вказані обставини в поєднанні зі згаданим вище низьким рівнем захищеності виплат заробітної плати, уможливають практику невиплат зарплати за виконану працівниками роботу – т.зв. заборгованостей, які фактично є для власників безвідсотковою і безстроковою позикою, взятою у працівників в односторонньому порядку.

Отже, підсумовуючи, можна стверджувати, що на рівні підприємства можуть бути фактично нівельовані домовленості, досягнуті на попередніх рівнях формування заробітної плати – які тим самим набувають формального характеру, а реальна практика встановлення заробітної плати на підприємстві залишається значною мірою непрозорою і залежною переважно від конкретного роботодавця.

Як зазначалося вище, згідно із Законом “Про оплату праці” джерелами оплати праці є: для недержавних підприємств – частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності; для державних (установ та організацій, що фінансуються з бюджету), –кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел.

Таким чином, Закон, власне, підтверджує економічний зв’язок між доходом (прибутком) підприємства та заробітною платою, а оскільки дохід (прибуток) залежить у т.ч. від продуктивності праці – то і з цією економічною категорією.

Водночас, відзначені вище обставини значною мірою нівелюють реальну значимість цих зв'язків у діяльності вітчизняних підприємств.

Висновки

Чинники, які деструктивно впливають на систему матеріального стимулювання трудової діяльності в результаті трансформації відносин власності, що відбувається у вітчизняній економіці, а саме: штучне заниження заробітної плати, порушення зв'язку між продуктивністю праці й розміром трудової винагороди; відсутність зв'язку між рівнем освіти, кваліфікації та оплатою праці; слабкий інституціональний захист прав власності на робочу силу; низький рівень внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу, в результаті чого стає спрощення мотивації, втрата працею захисної функції, формування антагоністичної корпоративної культури, дестимуляція інтелектуальної праці, звуження можливостей самореалізації у процесі праці і через працю.

Як показав аналіз формування заробітної плати в Україні за 2003 – 2011 роки в контексті Закону України „Про оплату праці” саме на рівні підприємства остаточно встановлюється розмір заробітної плати, підтверджуючи тим самим економічний зв'язок між доходом підприємства, прибутковістю праці та заробітною платою, який нажалль зглажується такими обставинами як: нівелювання значимості самого прибутку в умовах недобросовісної конкуренції; високий рівень збитковості вітчизняних підприємств, в умовах високої тінізації економічної діяльності; висока концентрація виробництва у вузького кола власників, що, в свою чергу, не дає можливості здійснювати регулювання розподілу капіталів і трудових ресурсів між галузями і сферами економіки через прибутки.

Література

1. Армстронг, М. *Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала [Текст] / М. Армстронг, Т. Стивенс; под научн. ред. Т. В. Герасимовой.* – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

2. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: Наказ міністерства праці і соціальної політики України від 29.01.2003 №23 [Електронний ресурс]/ Закони України. Інформаційно-правовий портал. – Режим доступу: <http://uazakon.com/big/text960/pg1.htm>. – 10.12.2012.

3. Звягильський, Е. Проблемы государственного регулирования зарплат в Украине [Текст] / Е. Звягильский // Економіка України. – 2011. – №5. – С. 65-74.

4. Шевченко, Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз [Текст]: монографія / Л.С. Шевченко. – Харків: ФОП Ваняччук Н.М., 2007. – 336 с.

5. Інтернет-конференція “Актуальні питання укладення Генеральної угоди на новий період: питання оплати праці”. – Офіційний веб-портал ФПУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>. – 10.12.2012.

6. Куліков, Г. Скільки коштує робоча сила [Електронний ресурс] / Г. Куліков // Праця і зарплата. – 2009. – №28 / Державна служба зайнятості. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>. – 10.12.2012.

Надійшла до редакції 10.12.2012, розглянута на редколегії 14.12.2012

Рецензент: д-р екон. наук, проф., проф. кафедри міської і регіональної економіки **П.Т. Бубенко**, Харківська національна академія міського господарства, Харків.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Е.С. Демьяненко, Е.В. Гребеникова

Рассмотрены факторы, которые деструктивно влияют на систему материального стимулирования трудовой деятельности в результате трансформации отношений собственности, которая происходит в отечественной экономике, а именно: искусственное занижение заработной платы; нарушение связи между производительностью труда и размером трудового вознаграждения; отсутствие связи между уровнем образования, квалификации и оплатой труда; слабая институциональная защита прав собственности на рабочую силу; потеря защитной функции труда; дестимуляция интеллектуального труда; сужение возможностей самореализации в процессе труда и через труд.

Ключевые слова: дифференциация заработной платы, социальные гарантии, органы местного самоуправления, производительность труда.

WAGES AS A FACTOR OF MATERIAL INCENTIVES OF LABOR ACTIVITY AT ENTERPRISES

O.S. Demyanenko, O.V. Grebenikova

Factors that have destructive influence on the system of material incentives of labor activity are considered as a result of property relations transformation that takes place in the domestic economy, namely: artificial lowering of wages, breach of the relationship between labor productivity and size of the labor remuneration; lack of connection between the level of education, training and remuneration; the weak institutional protection of labor property rights; loss of protective function of labor; destimulation of intellectual work, narrowing of the possibilities for self-realization during working process and by way of work.

Keywords: differentiation of wages, social security, local government, labor productivity

Дем'яненко Олена Сергіївна – канд. екон. наук, асистент кафедри фінансів, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ», Харків.

Гребенікова Олена Володимирівна – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри фінансів, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ», Харків.