

УДК 338. 242.42

Синяєва Л.В., д.е.н., проф.
Таврійський державний агротехнологічний університет

НАПРЯМИ ЗБІЛЬШЕННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Анотація. В статті розглядаються питання необхідності збільшення витрат на оплату праці, дотримання обґрунтованого співвідношення між зміною розміру заробітної плати і зростанням продуктивності економічної системи. Економічна криза, розвиток якої почався у 2008–2009 рр., загострює проблеми, без вирішення яких не вдається збільшувати витрати на оплату праці не тільки в Україні, а навіть в індустріально-розвинутих країнах. МОП вважає, що для попередження зазначених негативних тенденцій в будь-якій державі необхідно стимулювати внутрішнє споживання. Продуктивність праці, яка є фактором зростання виробництва продукції, може бути підвищена лише при урахуванні тих внутрішніх чинників (психологічних, соціальних та техніко-організаційних), що залежать від досягнутого рівня організації, умов, організації та нормування праці, культури менеджменту, трудової мотивації та психології праці. В той же час, з боку держави повинні бути вжиті заходи щодо контролю за обґрунтованістю формування видатків на оплату праці в залежності від досягнутого рівня продуктивності праці.

Ключові слова: заробітна плата, продуктивність праці, національна економіка, трудові ресурси, ефективність, економічна система, витрати.

Анотация. В статье рассматриваются вопросы необходимости повышения затрат на оплату труда, соблюдения обоснованного соотношения между изменением величины заработной платы и ростом производительности экономической системы. Экономический кризис, начавшийся в 2008-2009 гг. обострил проблемы, без решения которых не удаётся увеличивать затраты на оплату труда не только в Украине, а даже в индустриально развитых странах. МОП считает, что для предупреждения отрицательных тенденций в любой стране необходимо стимулировать внутреннее потребление. Производительность труда, которая является фактором роста производства продукции, может быть повышена только с учётом тех внутренних факторов (психологических, социальных и технико-организационных), которые зависят от достигнутого уровня организации, условий, организации и нормирования труда, культуры менеджмента, трудовой мотивации и психологии труда. В то же время, со стороны государства должны быть разработаны мероприятия по контролю за обоснованностью формирования затрат на оплату труда в зависимости от достигнутого уровня производительности труда.

Ключевые слова: заработная плата, производительность труда, национальная экономика, трудовые ресурсы, эффективность, экономическая система, затраты.

Annotation. In the article the questions of necessity of increase of charges are examined on payment of labour, observance of reasonable betweenness by the change of wage rate and increase of the productivity of the economic system. An economic crisis development of that began in 2008-2009 sharpens problems without the decision of that it is not succeeded to increase an expense on payment of labour not only in Ukraine, and even in the industrially-developed countries. МОП considers that for warning of the marked negative tendencies in any state it is necessary to stimulate an internal consumption. The labour productivity that is the factor of increase of production of goods can be increased only at the account of those internal factors (psychological, social and технико-організаційних), that depend on the attained level of organization, terms, organization and setting of norms of labour, culture of management, labour motivation and psychology of labour. At the same time, from the side of the state must be taken measures in relation to control after validity of forming of charges on payment of labour depending on the attained level of the labour productivity.

Keywords: salary, labour productivity, національна economy, labour resources, efficiency, economic system, charges.

Постановка проблеми Одним з головних інструментів соціально-економічної політики держави незалежно від типу економічної системи, планової або ринкової, залишається оплата праці. В контексті забезпечення гідної оплати праці в Україні та розробки дієвого механізму оплати праці важливого значення набувають проблеми формування витрат на оплату праці та ефективного управління ними. На життя людини значно впливає розмір доходів працівників,

який певним чином обумовлений розміром витрат роботодавця на оплату праці. Від доходів залежать мотиви і результати діяльності людей, які безпосередньо пов'язані з економікою підприємства, регіону, країни.

Цілі статті. На базі проведених досліджень визначити певні напрями збільшення витрат на оплату праці з метою зростання купівельної спроможності населення в країні і таким чином стимулювати внутрішнє

споживання та покращання добробуту працівників.

Аналіз останніх досліджень. Економічна криза, розвиток якої почався у 2008–2009 рр., загострює проблеми, без вирішення яких не вдається збільшувати витрати на оплату праці не тільки в Україні, а навіть в індустріально-розвинутих країнах, де рівень як заробітної плати, так і продуктивності значно вищий. Загострення цих проблем підтверджується експертними оцінками фахівців Міжнародної організації праці (МОП) та прогнозами цієї організації щодо зміни рівня заробітної плати у найближчі роки. На одному із засідань МОП було попереджено про можливе скорочення реальної заробітної у багатьох країнах, включаючи промислово-розвинені [2]. На думку експертів МОП головною причиною такого скорочення заробітної плати в промислово-розвинутих країнах є уповільнені темпи економічного зростання в поєднанні з нестабільністю цін, що призводить до зниження реальної заробітної плати багатьох працівників [1].

Експертами МОП визначено два найбільш суттєвих чинника, які впливають на динаміку заробітної плати в умовах економічної кризи, а саме: соціально неприйнятне зростання нерівності в оплаті праці, з одного боку, та втрата заробітною платою функції підтримки реального сектора економіки – з іншого [1]. Вплив першого чинника пояснюється зростанням диференціації між мінімальною і максимальною заробітною платою. Вплив другого чинника пояснюється тим, що заробітна плата перестає виступати інструментом підтримки реального сектора економіки.

МОП вважає, що для попередження значених негативних тенденцій в будь-якій державі необхідно стимулювати внутрішнє споживання, і пропонує такі напрямки щодо попередження зниження рівня заробітної плати в період економічної кризи. По-перше, це посилення впливу соціального партнерства на формування частки витрат на оплату праці в собівартості і ВВП. По-друге, це вдосконалення механізму встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП).

Результати дослідження. Як свідчить світова практика регулювання оплати праці, такі інструменти, як МЗП і колективні переговори можна успішно поєднувати. Охоплення колективними договорами більшого

числа працівників дозволяє скоротити нерівність в оплаті праці.

Слід зазначити, що зниження заробітної плати в Україні в умовах економічної кризи, на думку українських учених-економістів, матиме як спільні риси з промислово-розвинутими країнами, так і суто специфічні.

По-перше, в Україні, на відміну від промислово-розвинутих країн, зростання заробітної плати в умовах економічної кризи загострюється внаслідок розбалансованості ринку праці [3]. В даному випадку сам факт затримки виплати заробітної плати стає елементом пристосування ринку праці до шоків, викликаних впливом кризи [5, с.10]. При тому, що в ринкових економіках зниження або заморожування заробітної плати зазвичай є наслідком збільшеного безробіття. На українському ринку праці затримки виплати заробітної плати придбали крайню форму так званого «забезпечення гнучкості в оплаті праці» у викривлених її формах [4, с. 21].

Отже можна вважати, що протягом 1990-2012 рр. розбалансованість українського ринку праці виявлялась, перш за все, у тому, що заробітна плата демонструвала виключно високий ступінь викривленої «гнучкості», тоді як динаміка зайнятості була більш сповільненою.

По-друге, проведені дослідження свідчать про те, що протягом усього періоду розвитку ринкових відносин в Україні співвідношення «стабільна зайнятість/гнучка оплата» підтримувалось за рахунок таких основних чинників:

-інерційність зайнятості – за рахунок формально жорсткого трудового законодавства нарівні із українським і неефективним контролем за регулюванням заробітної плати;

-пластичність заробітної плати – за рахунок утримання заробітної плати на низькій відмітці її нижнього порогу;

-неефективного механізму індексації;

-високої питомої ваги змінної частки оплати;

-тісної прив'язки розміру заробітної плати до результатів фінансово-економічної діяльності підприємств;

-активного використання тіньових «зарплатних схем»; розвитку тенденцій заборгованості з виплати заробітної плати.

Дані чинники діяли у достатньо стабільному з формальної точки зору інституційному та економічному середовищі, а в умовах нинішньої економічної кризи і внутрішньої нестабільної політичної ситуації вони набувають тенденції до загострення.

Для попередження такого загострення бажано використовувати позитивний досвід країн із ринковою економікою. Наприклад, у Східній Німеччині наприкінці ХХ ст. при її переході до ринкових реформ був встановлений високий поріг заробітної плати, введені соціальні допомоги, жорсткий контроль за дотриманням трудового законодавства, що сприяло ліквідації малопродуктивних робочих місць, інтенсифікації перерозподілу робочої сили та прискоренню процесів реструктуризації в економіці в цілому [6, с. 61].

По-третє, в Україні підвищення рівня мінімальної заробітної плати на практиці виконує роль суто адміністративного механізму, який примушує роботодавців підвищувати заробітну плату не враховуючи їх економічний стан [7, 8].

Слід зазначити, що жоден з наведених методів підвищення заробітної плати в Україні не супроводжувався обґрунтованими співвідношеннями між зміною її розміру і зростанням продуктивності економічної системи. Це свідчить про те, що в умовах економічної кризи зазначені методи не прийнятні.

По-четверте, зазначені негативні тенденції призводять до деформації структури національної економіки, що є причиною і наслідком знецінення ціни праці та чинником деформування структури економіки [9].

Таким чином, однією з найважливіших задач регулювання заробітної плати в Україні, особливо у період економічної кризи, є відновлення економічно обґрунтованого рівня заробітної плати, що без підвищення продуктивності не може бути забезпечено.

Однією з головних причин такого негативного стану є стрімке зростання цін на товари, що виробляються в Україні. Це, на нашу думку, є наслідком низької продуктивності національної економіки. Зазначене дозволяє визначити докорінні причини, що знижують конкурентоспроможність України в умовах світової економічної кризи у сфері праці та її оплати, а саме:

1. Протягом тривалого періоду в Україні посилено форсувалась політика підвищення

грошових доходів населення, яка не враховувала показників зростання продуктивності.

2. Ситуація ускладнюється тим, що підвищення цін на продукцію монополістів фактично не контролюється державою і виконавчою владою. При цьому ціни виробників зростають швидше споживчих цін.

3. Серйозним чинником економічної кризи в Україні є небезпечне зростання негативного сальдо зовнішньої торгівлі.

Проведені дослідження дозволили оцінити можливі наслідки впливу кризи на рівень оплати праці і зробити висновок про те, що в Україні мають місце передумови для того, щоби рівень заробітної плати та витрат на оплату праці знизився в період економічної кризи. Таке твердження обумовлено наступними тенденціями.

По-перше, статистично відбувається зростання продуктивності праці, але праця в Україні залишається нерентабельною.

По-друге, за таких обставин наявне статистичне зростання показника «продуктивність праці» відбувається завдяки ціновому чиннику, що є свідченням низької продуктивності національної економіки внаслідок її витратності.

По-третє, при тому, що пропорційно змінювалась динаміка *ВДВ* і *ОП*, негативну динаміку приросту частки оплати праці як у випуску, так і в *ВДВ* можна вважати цілком виправданою з урахуванням зазначених вище негативних тенденцій.

По-четверте, в умовах економічної кризи приріст номінальної заробітної плати не може бути забезпеченим ні за рахунок значного зростання індексу цін, як це відбувалось в Україні впродовж аналізованого періоду, ні за рахунок підвищення рівня МЗП.

Отже, виходячи з вищевикладеного можна стверджувати те, що єдиною можливістю щодо попередження зниження рівня оплати праці в Україні в період економічної кризи може бути підвищення рентабельності праці та, відповідно, зростання продуктивності національної економіки.

Для подолання і зменшення наслідків важкої економічної кризи необхідно внести кардинальні зміни до економічної політики держави. Для пом'якшення і подолання зазначених наслідків впливу світової економічної кризи в Україні вважаємо необхідним здійснити наступні заходи:

1. Відмовитись від практики загального підвищення грошових доходів населення без урахування динаміки зростання продуктивності як живої, так і уречевленої праці (тобто, продуктивності праці та продуктивності виробництва).

2. Удосконалити державний контроль за формуванням ціни на основі перегляду цін на товари і послуги, що реалізуються корпораціями-монополістами.

Необхідність удосконалення державного регулювання оплати праці в період кризи потребує розробки і впровадження комплексних заходів від локального до національного рівня. Комплексність полягає в тому, що на рівні підприємства максимально мобілізуються всі наявні ресурси для підвищення продуктивності за рахунок зростання рентабельності праці; на національному, галузевому і регіональних рівнях удосконалюється система захисту прав найманих працівників на своєчасне та у повному обсязі отримання заробітної плати залежно від рівня рентабельності праці.

Принцип комплексного розв'язання цієї проблеми пов'язується з необхідністю врегулювання економічної діяльності із розширенням функцій втручання держави в питання ціноутворення і регулювання заробітної плати.

Аналізуючи пройдений час, можна сказати, що реформування механізму регулювання оплати праці в Україні на початку 90-х років ХХ століття та переведення цього процесу у площину лібералізації мали для держави негативні наслідки. Виникла стала тенденція зниження реальної заробітної плати та хронічна заборгованість щодо її виплати. Як наслідок, з'явилась масова бідність і зубожіння працюючого населення, упав престиж продуктивності праці, включаючи інтелектуальну, скоротився споживчий попит, порушились соціальні та економічні права людини, гарантовані Конституцією. Заробітна плата перестала виконувати притаманні їй функції.

Всі ці негативні тенденції склались, на нашу думку, через невідповідність перетворень у сфері праці тим перетворенням, які відбулись в економіці. Це призвело до втрати державою функцій регулювання оплати праці не тільки у приватній, а й у державній сфері виробництва.

Реакцією Уряду України на такі проблеми можна вважати розробку двох важливих документів: «Концепцію реформи організації оплати праці в Україні» у 1991 році та «Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні» у 2000 році [1, 2].

На нашу думку, вдосконаленню підлягають окремі питання державного і колективно-договірного регулювання заробітної плати, які тісно пов'язані між собою, за наступними напрямками.

По-перше, щодо питань державного регулювання заробітної плати держава має такі важелі впливу, як:

-регулювання мінімальної заробітної плати, розмір якої повинен складати не менше, як 50-60% відсотків середньої заробітної плати для того, щоб виконувати роль регулятора розміру оплати праці в країні;

-оподаткування заробітної плати і доходів населення та його удосконалення. Але цей захід поки що не виконується, як це проголошено у Концепції (п.5 частини 1 розділу 3);

-індексація заробітної плати і доходів населення. Цей захід поки що є неефективним з точки зору компенсації втрат заробітної плати від реального зростання споживчих цін. Існуючий механізм індексації поки що реально компенсує 30-40% цих втрат, тоді як у більшості країн Європи та інших, індексація забезпечує 80-100% втрат заробітної плати.

По-друге, щодо колективно-договірного регулювання питань оплати праці, то ним передбачається встановлення співвідношень максимальних і мінімальних тарифних ставок за галузями та кваліфікаційними групами працівників; підвищення ролі регіональних (територіальних) угод у регулюванні розмірів мінімальної заробітної плати, договірному регулюванні систем оплати праці працівників закладів, установ і організацій бюджетної сфери.

Виходячи з названих проблем, необхідним є розширення сфери втручання держави в систему оплати праці в Україні за напрямками безпосереднього державного регулювання, удосконалення колективно-договірного регулювання при безпосередньому державному контролі. Виходячи з сучасних реалій, можливе лише комплексне вирішення проблеми (рис. 1). Комплексність полягає у наступному:

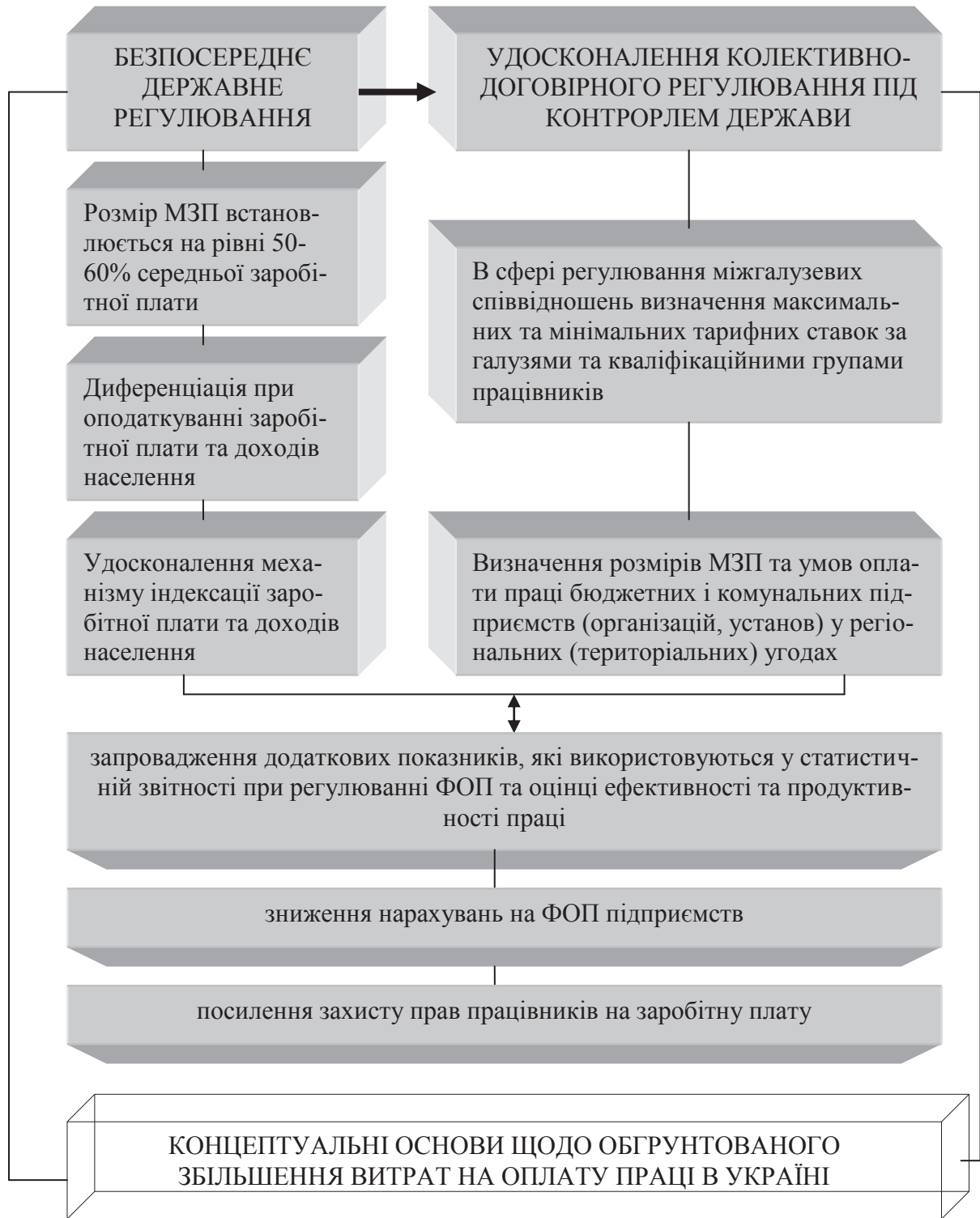


Рис. 1 Першочергові напрямки вирішення проблем державного регулювання оплати праці в Україні в умовах фінансової та економічної кризи

-на рівні підприємства повинні бути максимально мобілізовані всі наявні ресурси для підвищення рівня ефективності виробництва;

-на національному рівні необхідно вдосконалити систему захисту прав найманих

працівників, вжити заходи щодо „наближення” виробництва до сучасних наукових розробок.

Такий механізм комплексного вирішення проблеми, пов'язаної з оплатою праці, базується на теорії ефективного використання

ресурсів американського економіста П. Самуельсона та на теорії піднесення економіки на принципах мінімізації витрат Кемпбелла Р. Макконела та Стенлі Л. Брю [3, т.1, с. 45-51; 4, т. 2, с. 198-199]. Ці економісти вважали, що, з одного боку, необґрунтоване підвищення заробітної плати, яке відбувається поряд зі зростанням «витратності» економіки, призводить до розвитку інфляції, а з іншого боку, висловлювались за урегулювання економічної ситуації та створення реальних умов для розвитку виробництва і зростання заробітної плати на засадах розширення функцій втручання держави в питання ціноутворення та регулювання заробітної плати.

Саме з таким поглядом пов'язані найбільш ефективні заходи щодо аналізу витратності ресурсів при формуванні та розподіленні ФОП на рівні підприємства, які обґрунтовують українські науковці та вчені-економісти: О.Уманський, С.Лучанінов, Н. Лук'янченко, О. Додонов, П.Буряк, Б.Карпінський, М.Григор'єва, Н.Коніщева [5, с. 187; 6, с. 69; 7, с. 150-161; 8, с. 35-41; 9, с. 205-220; 10, с. 101-103]. Аналогічні обґрунтування є також в дослідженнях російських науковців А. Петрова та Л. Кочурової [11, с. 77-82; 12, с. 89]. У той же час, ефективні заходи щодо удосконалення законодавчого реформування оплати праці обґрунтовані як в Україні (А.Колот, В. Новіков),

так і в Російській Федерації Р. Яковлевим та М. Волгіним [13, с. 17; 14, с. 32; 15, с. 20; 16, с. 70]. Таким чином, можна констатувати, що як у вітчизняних, так і у російських науковців накопичено достатній науковий потенціал, що може бути використано в умовах фінансової та економічної кризи.

Але, якщо врахувати й грошовий вимір продуктивності праці у динаміці, то можна констатувати невідповідність між її зростанням та справедливою винагородою, що свідчить про штучне зниження ціни праці, що призводить до виникнення таких проблем, як

-недосконалий рівень організації виробництва, низький рівень інноваційних розробок;

-розбалансованість між продуктивністю та оплатою праці робітників з відрядною формою оплати праці та працівниками з по-

годинною, та пов'язано з недосконалим рівнем організації оплати та мотивації;

-суто корпоративні (особисті) інтереси окремих керівників, які йдуть шляхом порушення трудового законодавства при перегляді норм праці у бік їх зниження (статті 85-89 КЗпП України) тощо [18, с. 15-16];

-і, як наслідок наведених вище проблем, – відсутність мотивації працівників до високопродуктивної праці.

Отже, можна констатувати, що разом з дефіцитністю фінансових ресурсів, неефективно використовується головний ресурс – «людський», без якого неможливо підвищення продуктивності праці. На наш погляд, на сучасному етапі розвитку економіки України розглядати питання продуктивності праці не можна без підвищення технічного та організаційного рівня праці.

Висновки. У зв'язку з вищевикладеним нами розроблено певні концептуальні основи щодо підвищення продуктивності праці, які складаються з основних пріоритетних та оперативних цілей.

Методологічним підходом при впровадженні цих концептуальних основ є державне програмне регулювання, яке ґрунтується на нормативно-правовому та науково-методичному забезпеченні політики у сфері організації, нормування та продуктивності праці, спрямоване на:

-зростання продуктивності праці на засадах розробки та впровадження на підприємствах усіх галузей сучасних методичних підходів щодо удосконалення менеджменту персоналу та організації праці;

-впровадження на підприємствах погодинно-преміальної системи оплати праці та гнучких форм організації та оплати праці на основі нормованих завдань;

-удосконалення механізму нормування праці.

Слід зазначити, що реалізація цих концептуальних основ спирається на розвиток національної економіки, а підвищення та постійне зростання рівня життя громадян залежить від зростання продуктивності праці.

У соціальному аспекті реалізація цих заходів на локальному рівні дозволить кожному суб'єкту господарювання забезпечити пряме зростання заробітної плати працівників та усунути причини зростання індексу

споживчих цін та інфляції в державі, що викликано в окремі періоди необґрунтованим підвищенням заробітної плати.

Нормативно-методичне забезпечення вирішення техніко-технологічних та організаційно-економічних заходів на сучасному етапі розвитку національної економіки повинно врахувати реальні обставини сьогодення, а саме:

- обмеженість фінансових ресурсів на більшості підприємств України для їх матеріально-технічного переозброєння, оновлення основних виробничих потужностей та фондів, закупівлю сучасних технологій;

- «витратність» економічної діяльності, що не дозволяє збільшувати видатки на оплату праці не дивлячись на те, що продуктивність «живої праці» працівників зростає при одночасному зниженні продуктивності уречевленої праці.

За таких умов продуктивність праці може бути підвищена лише при урахуванні тих внутрішніх чинників (психологічних, соціальних та техніко-організаційних), що залежать від досягнутого рівня організації, умов організації та нормування праці, культури менеджменту, трудової мотивації та психології праці. В той же час, з боку держави повинні бути вжиті заходи щодо контролю за обґрунтованістю формування видатків на оплату праці в залежності від досягнутого рівня продуктивності.

Отже, підвищення продуктивності національної економіки та зростання витрат на оплату праці в Україні неможливо без розробки відповідного механізму управління витратами на оплату праці в Україні з урахуванням визначених концептуальних основ і заходів.

Література

1. Концепція реформи організації оплати праці в Україні (проект) // Праця і зарплата / Спеціальний випуск. – 1991. – №24. – С.9-16.
2. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні від 25 грудня 2000 року // Офіційний вісник України, 2000. – №52. – Ст.2257.
3. Самуэльсон П.А. Экономика. В 2-х томах. – М.: НПО "Алгон", ВНИИСП "Машиностроение", 1994. – Т.1. – 332с., Т.2. – 423с.
4. Кемпбелл Р. Макконнелл, Стэнли Л.Брю. Экономикс. В 2-х томах. – М.: Республика, 1992. – т.1. – 399с., т.2. – 400с.
5. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч.пос. – Луганськ: вид-во СНУ ім.В.Даля, 2003. – 472с.
6. Лучанинов С. Современная концепция производительности // Справочник экономиста. – 2009. – №5. – С.67-70.
7. Лук'янченко Н.Д., Дороніна О.А. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: Монографія. – Донецьк, 2006. – 212с.
8. Додонов О.В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці: Монографія / Під заг. ред. д.е.н., проф. В.М. Гончарова. – Донецьк, СПД Купріянов В.С., 2007. – 200с.
9. Буряк П.Ю., Карпинський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. пос. – Київ.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440с.
10. Конищева Н.И., Балашова Р.И. Современные проблемы управления экономикой / сб. научн. трудов НАН Украины. Институт экономики промышленности. – Донецк, 2004. – 175с.
11. Петров А.Ю. Экономический анализ производительности труда: уч.пос. – М.: Экономист, 2003. – 128с.
12. Кочурова Л.И. Цена производства в условиях развитого рынка. – М.: Экономика, 2008. – 159с.
13. Колот А. Теоретично-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 2000. – №6. – С.15-19.
14. Новиков В. Нужна новая идеология зарплат // Национальна безпека і оборона. – 2005. – №1. – С.32.
15. Яковлев Р.А. Формы и методы государственного воздействия на организацию оплаты труда в Российской Федерации / Доклад на научном совете Мнтруда РФ. – Москва, 2010. – 24с.

16. Волгин Н. О необходимости законодательного регулирования ФОТ // Человек и труд. – 2003. – №7. – С. 71-72.
17. Додонов О. Механізм подальшого реформування оплати праці в Україні: нормативно-правове, організаційне та інформаційно-методичне забезпечення вирішення проблем на госпрозрахункових підприємствах // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Спецвипуск до V з'їзду ФПУ. – Київ.: 2006. – №1(34). – С.182-190.
18. Додонов О., Мамаєва М. Колективно-договірне регулювання оплати праці з точки зору захисту прав працівників // Щомісячний журнал із соціально-економічної проблематики «Людина і праця». – Київ. – 2004. – №9. – С. 12-17.
19. Синяєва Л.В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні. – Запоріжжя, 2009. – 250 с.