

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЕФЕКТИВНОМУ ВИКОРИСТАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В статті приділяється значна увага ролі організації системи оплати праці в ефективному використанні трудового потенціалу. Розглядається низка функцій заробітної плати, які впливають на ефективне використання трудового потенціалу. Запропоновано заходи в області державної політики, державного регулювання і вдосконалення договірного регулювання для виконання проаналізованих функцій

Застосовуючи поняття заробітної плати для обґрунтування її ролі в ефективному використанні трудового потенціалу, слід наголосити на таких основних положеннях її суті:

- передусім заробітна плата - це економічна категорія, яка розкриває відносини між власником засобів виробництва в особі підприємця, держави та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу);
- заробітна плата - це винагорода, котру отримує працівник за виконану роботу, розмір якої як в грошовому, так і не в грошовому виразі, включаючи соціальні доплати та пільги визначається умовами трудового договору чи контракту;
- ринкові методи господарювання передбачають розгляд заробітної плати як системний елемент ринкових відносин. За цих умов заробітна плата є ціна, за якою працівник продає свою робочу силу, а тому відображає ринкову вартість використання найманої робочої сили;
- для найманого працівника заробітна плата - це його трудовий дохід, який він отримує, реалізуючи свою здатність до праці, та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- заробітна плата - головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів праці [2, С.57].

З основних положень визначення суті заробіть і плати впливає те, що вона виконує низку важливих функцій, які впливають на ефективне використання трудового потенціалу. В економічній літературі наводяться різні підходи до конкретизації функцій заробітної плати. Передусім це

виконання заробітною платою економічних та соціальних функцій, котрі в свою чергу мають певний рівень деталізації в залежності від мети та глибини вивчення узгодженості інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин.

В нинішній українській економіці науковці та практичні працівники аналізують заробітну плату з точки зору виконання нею наступних функцій: відтворювальної, регулюючої, стимулюючої, інноваційної [4, С.22]. В окремих дослідженнях ролі заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки [2, С.59] виділяються наступні чотири функції:

- відтворювальна як джерело коштів для розширеного відтворення робочої сили;
- стимулююча, котра визначає залежність заробітної плати від кількості і якості праці найманого працівника;
- регулююча, що проявляється як засіб перерозподілу робочої сили в залежності від співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці;
- соціальна, котра полягає в забезпеченні соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

В умовах становлення ринкових відносин привертає увагу виконання заробітною платою статусної функції, за якою її розмір залежить від трудового статусу працівника, тобто від його місця в системі соціальних відносин і зв'язків. На думку авторів, які виділяють цю функцію заробітної плати, розмір винагороди за працю розглядається як важливий показник цього статусу. Співставлення розміру винагороди з власними трудовими зусиллями дає можливість працівнику визначити ступінь справедливості оплати праці. Виконання заробітною платою статусної функції відображає не тільки ефективність використання праці окремих працівників, але вона ще й тісно пов'язана з результатами та ефективністю праці підприємства, організації в цілому. Реалізація такої функції особливо актуальна при дослідженні використання трудового потенціалу українських підприємств недержавної форми власності, зокрема, спільних, приватних.

Робоча сила на ринку праці є товаром і як будь-який товар має вартість, що визначається величиною коштів, необхідних для нормального відтворення робочої сили працівника та членів його сім'ї. Вона включає як грошові, так і не грошові соціальні доплати і пільги і не тільки як витрати на виробництво, а й як інвестиції в людський капітал. Оскільки, заробітна плата є перетвореною формою вартості і ціни робочої сили, то вартість робочої сили є головним фактором визначення розміру заробітної плати. Тому першим економічним законом, який визначає величину заробітної плати, є закон вартості робочої сили і, при цьому, заробітна плата виконує одну з своїх основних функцій — відтворювальну.

Згідно резолюції, прийнятої Одинадцятю міжнародною конференцією з статистики праці (жовтень, 1966 рік), вартість робочої сили - це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили, в які входить [5, С.29-37]:

- оплата праці за її виконаний обсяг;
- витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством;
- винагороди та допомога;
- витрати на харчування та інші пільги, що надаються натурою;
- витрати на утримання житла персоналу, яке оплачує наймач;
- витрати наймача на професійну підготовку;
- утримання служб соціального забезпечення;
- інші витрати (включають витрати на утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, будинків відпочинку, дитячих садків, таборів відпочинку, проведення культурно-масових заходів, витрати на службовий транспорт, спецодяг тощо);
- податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу.

Зазначені елементи витрат на робочу силу відображають вартість життєвих засобів, необхідних для відтворення трудового потенціалу на соціально нормальному рівні споживання, тобто такому, щоб працівник міг

нормально відновлювати свої фізичні сили, поповнювати професійні знання і підвищувати кваліфікацію, матеріально забезпечувати сім'ю.

Виконання заробітною платою притаманних їй функцій залежить від багатьох чинників, зокрема, її частки у валовому внутрішньому продукті і сукупних доходах населення. В останні роки мало місце (крім незначного її підвищення в 1996-1997 р.р.), скорочення питомої ваги заробітної плати у загальних доходах працюючих, зростання частки сукупної заборгованості із заробітної плати у ВВП. Неповноцінне відтворення трудового потенціалу працюючих, зниження мотиваційного потенціалу заробітної плати, втрата стимулів для відродження національного виробництва, поширення феномену маргіналізації населення є свідченням того, що заробітна плата не виконує властивих їй функцій (відтворювальної, регулюючої, стимулюючої, соціальної, статусної). В економічно розвинутих країнах виконання заробітною платою зазначених функцій вимагає, щоб частка заробітної плати у новоствореній вартості складала не менше ніж дві третини.

Сьогодні в сфері соціально-економічних відносин склалась ситуація, коли через неможливість забезпечити відтворення робочої сили на соціально нормальному рівні споживання заробітна плата втратила свою провідну роль у формуванні доходів українських сімей. Середньодушовий дохід в Україні становить приблизно 12% величини аналогічного показника в США, 20%-країн Європейського Союзу, 40%- Польщі.

Сформований в Україні розмір частки заробітної плати в грошових доходах працюючих в значній мірі визначає реальні умови відтворення робочої сили. Як слідує з табл. 1, за період 1995-1998 рр. частка оплати праці в грошових доходах населення Буковини щорічно зменшувалась, не дивлячись на її зростання в абсолютному виразі. Оплата праці поступово втрачає свій мотиваційний потенціал, їй відводиться роль неосновного джерела грошових доходів населення. При цьому потрібно враховувати ще й фактор падіння величини реальної заробітної плати. За існуючими підрахунками [7, С.6] купівельна спроможність номінальної заробітної плати

в Україні за період 1991 -1998 рр. знизилась більше як у три рази. Щоб протистояти падінню власного життєвого рівня, працездатне населення змушене було зайнятися пошуком доходів в сфері нерегламентованої зайнятості та орієнтуватися на надходження від продажу продуктів сільського господарства. Це джерело доходів населення області щорічно зменшувалось (починаючи з 1996 р.) і в 1998 р. по відношенню до 1995 р. становило 95,7%. Враховуючи тенденцію щорічного зменшення частки витрат на купівлю товарів та оплату послуг в загальній сумі грошових витрат-за досліджуваний період на 10,2%, можна говорити про звуження умов соціально нормального відтворення населення Чернівецької області, про падіння ефективності використання трудового потенціалу. Для посилення відтворювальної функції заробітної плати необхідно проводити політику її державного регулювання, спрямовану на підтримання її соціально достатнього рівня в сукупних доходах населення, такого як 69,0% в Японії, 65,0% у Великобританії, 64,0% в Німеччині, 58,0% у Франції [7, С.5].

Окремим аспектом дослідження ролі заробітної плати щодо її впливу на ефективне використання трудового потенціалу є виконання нею виробничо-дольової функції, яка визначає міру участі живої праці, її частку в структурі витрат на виробництво продукції (робіт, послуг). Ця функція опосередковано через систему тарифних ставок (окладів) та тарифних сіток, доплат, надбавок, премій тощо вказує на міру вартості робочої сили, ступінь її конкурентоздатності на ринку праці.

Частка заробітної плати в структурі витрат на виробництво продукції (робіт, послуг) в галузях економіки Чернівецької області за 1996-1997 роки становила відповідно 17,7%, 18,3%, що є суттєво нижчим, ніж в цілому по Україні. Відзначається відносно вище значення цього показника в галузях зв'язку, будівництва, торгівлі, громадського харчування, аніж в промисловості чи сільському господарстві. Іншими словами, перша група галузей є більш "зарплатомісткою". Якщо в промисловості цей показник практично не змінився, то суттєве зростання відзначається в галузі зв'язку -

на 5,9%, в заготівлі - 4,8%, дещо менше - в будівництві - 1,5%. Тоді як в галузі транспорту, торгівлі і громадського харчування ця частка дещо зменшилась відповідно на 3,3%, 1,5%.

Збільшуючи частку витрат на оплату праці у витратах на виробництво продукції, діючі підприємства, з одного боку, в певній мірі підвищують стимулюючу та відтворювальну роль заробітної плати. Адже на тих підприємствах, де збільшується частка прибутку за рахунок зниження заробітної плати, як правило, спостерігається зменшення зацікавленості працівників у результатах своєї роботи, знижується продуктивність праці, виникають різного роду конфліктні ситуації. З другого боку, зростання даного показника сприяє збереженню обсягів прихованого безробіття працездатного населення, яке через низький рівень заробітної плати та її низьку купівельну спроможність змушене шукати додаткову роботу, бути неформально зайнятим.

Таблиця 1

Динаміка грошових доходів та витрат населення Чернівецької області за
1995-1998 _____ рр.[6, С247]

	Роки				1998 до 1995, %
	1995	1996	1997	1998	
Грошові доходи, всього млн.грн.	319,2	445,4	515,9	502,4	157,4
з них: оплата праці, %	56,8	59,4	50,7	49,5	137,3
надходження від продажу продуктів сільського господарства	2,9	3,1	2,9	1,8	95,7
Грошові витрати і заощадження	358,9	538,2	621,6	661,1	184,2
з них: грошові витрати	302,2	391,2	439,0	471,2	173,8
в т. ч. купівля товарів та оплата послуг, %	90,3	88,9	84,1	80,1	155,9
обов'язкові платежі, добровільні внески та інші витрати, %	9,7	11,1	15,9	19,0	3,4 рази
Приріст заощаджень у вкладах та придбання цінних паперів	0,7	12,3	5,5	2,3	5,7 рази
витрати населення на придбання іноземної валюти	6,5	10,1	13,5	11,3	3,0 рази

На фоні відносно невисокої частки оплати праці в загальних витратах на виробництво пряма оплата праці в структурі витрат окремих промислових підприємств Чернівецької області є непомірно заниженою порівняно із загальновиробничими затратами. Багатократне перевищення в структурі виробничих витрат затрат загальновиробничого характеру пояснюється включення до них заробітної плати адміністративного персоналу.

Отже, розглянувши відтворювальну, стимулюючу, мотиваційну, виробничо-дольову функції заробітної плати можна прийти до висновку про надто низьку спроможність її впливу на використання трудового потенціалу підприємств різних галузей економіки Чернівецької області, що має своїм наслідком прискорення зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці, зубожіння більшості населення.

В сучасних умовах оцінити результативність впливу заробітної плати на використання трудового потенціалу Чернівецької області неможливо без розкриття такого фінансового явища як довготермінова затримка виплати працюючим нарахованої (заробленої) заробітної плати. Вплив цього руйнівного для відтворювальних процесів чинника проявляється в тому, що розмір номінальної заробітної плати скорочується до критичної межі, за якою активізуються процеси маргіналізації суспільства, загострюються соціальні протиріччя. За даними Чернівецького управління національного банку України станом на 4 січня 1998 року заборгованість із заробітної плати в цілому в економіці області склала 701 млн. гривень, її допустили 1530 організацій, підприємств і установ.

Негативний вплив затримки виплати заробітної плати на використання трудового потенціалу Буковини поглиблюється відсутністю механізму індексації доходів громадян, “спроможного з часом компенсувати інфляційне знецінення затриманих до виплати працівникам грошових коштів” [3, С.37].

Отже, переважання тривалих періодів затримки виплат заробітної плати загострює і так ускладнений кризовими умовами відтворювальний процес в сфері праці. В цих умовах адміністрація підприємств вдавалась до

непопулярних заходів виплати заробітної плати натурою, котрі викликають незадоволення працівників, оскільки товарні маси реалізуються переважно за завищеними цінами.

Для того, щоб існуючий розмір заробітної плати міг виконувати проаналізовані вище функції, зокрема, відтворювальну, необхідно:

- послідовно проводити державну політику збільшення частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукту. В економічно розвинутих країнах виконання заробітною платою зазначених функцій вимагає, щоб частка заробітної плати у новоствореній вартості складала не менше ніж дві третини;

- здійснювати згідно Закону України “Про оплату праці” державне регулювання заробітної плати. В сферу державного регулювання згідно Закону включається: встановлення розміру мінімальної заробітної плати (не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу), інших державних норм і гарантій; встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати працівників підприємств - монополістів згідно з переліком, що визначається

Кабінетом Міністрів України; оподаткування доходів громадян;

- вдосконалювати договірне регулювання заробітної плати через укладання генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів із найманими працівниками. Стрижнем функціонування системи соціального партнерства має стати творче застосування принципів тристоронньої співпраці підприємців, найманих працівників та органів державної влади;

- поєднувати державне та договірне регулювання заробітної плати з розробкою механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів як заводська тарифна система, нормування праці, форми і системи оплати праці [1, С.65]

Без цього ситуація в сфері оплати праці буде залишатись критичною, нерегульованою, а існуючий розмір доходів працюючих і надалі не сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу.

Список літератури:

1. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріально: персоналу// Україна: аспекти праці.-1998.-М
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і о Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1998.-224 с.
3. Мандибура В.Залежність динаміки ре працюючих// Україна: аспекти праці.-1997.-№ 3-4.-С. 32-40.
4. Петрова І.Л. Процес сегментації ринку праці України// Економіка України.-1995.-№ 9.-С. 52-61.
5. Праця повинна мати свою ціну (методика визначення вартості робочої сили)// Профспілки Українн~1995.-№ 2.-С. 29-37.
6. Статистичний щорічник Чернівецької області за 1998 рік. - Чернівці, 1999 р.
Україна: соціально-економічний стан. Збірник інформаційно-аналітичних матеріалів на допомогу організаціям профспілок. 5 випуск.-Київ, 1999.-71 с.

Summary

I.M. Antokhova

ROLE OF REMUNERATION OF LABOR ORGANIZATION IN EFFECTIVE USE OF LABOR POTENTIAL.

The article is devoted to the role of remuneration of labor organization in effective use of labor potential. A number of functions of wages which influe use effective use of labor potential have been considered. The actions concerning a state policy of a state regulation and perfection of a contracting regulation for realization of analyzed functions have been suggested.