

Слівінська Н. М.

к. е.н., ст. викладач кафедри УТР і РПС,
Тернопільська академія народного господарства

Підвищення ролі заробітної плати у процесі відтворення робочої сили.

N. Slivinska

Rise of role of wages in the process of recreation of labour force.

An article is devoted to the problem of determination of role of wages in the process of recreation of labour force. The special attention is spared to the questions of determination of size of minimum wage, its correlation with the living wage, to reformation of wages in the new market conditions, that will allow substantially to promote purchasing power of population. Measures are offered, that the rises of cost of labour force in the marketplace of labour will assist.

Н. Слівінська

Підвищення ролі заробітної плати у процесі відтворення робочої сили.

Стаття присвячена проблемі визначення ролі заробітної плати в процесі відтворення робочої сили. Особлива увага приділяється питанням визначення розміру мінімальної заробітної плати, її співвідношення з прожитковим мінімумом, реформуванню заробітної плати в нових ринкових умовах, що дозволить суттєво підвищити купівельну спроможність населення. Запропоновано заходи, що сприятимуть підвищення ціни робочої сили на ринку праці.

Заробітна плата в умовах ринкової економіки має розглядатись як макроекономічна категорія, яка формує платоспроможний попит населення, визначає структуру і динаміку виробництва, регулює зайнятість населення.

В сучасних умовах господарювання в сфері оплати праці склалась кризова ситуація. Вона зумовлена тим, що в перехідний до ринкової економіки період, відбулося зниження реальної заробітної плати майже в усіх галузях економіки. Різко зменшилось співвідношення середньої заробітної плати і прожиткового мінімуму, а звідси – робоча сила не оцінюється за справжньою (реальною) вартістю. Відбулась значна

диференціація заробітної плати між окремими соціальними верствами населення. Заробітна плата є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їх сімей, ефективним засобом мотивації працівників. Та, оскільки, заробітна плата перестала бути стимулюючим чинником, це ускладнює мотивацію до праці.

Вивченнями проблем організації оплати праці, мотивації трудової діяльності, розробкою конкретних засобів, методів, механізмів, які активізують її, займаються провідні українські науковці: Д. Богиня, А. Колот, С. Бандур, О. Крушельницька, А. Калина, Н. Лук`янченко та інші.

За умови виконання заробітною платою відтворювальної функції повинно забезпечуватись надходження грошових коштів до бюджету сім'ї не нижчому за прожиткових мінімум , тобто достатньому для розширеного відтворення робочої сили. Іншими словами є підстави стверджувати, що заробітна плата має бути основним джерелом відтворення робочої сили найманого працівника і, отже, виконувати відповідну роль у формування сукупного доходу сім'ї.

Тому актуальними, на наш погляд, заходами соціальної політики держави є ті, за яких бюджет працівника міг би забезпечувати йому витрати не лише на одяг і їжу, але й на задоволення його соціальних та духовних потреб (відповідну якість життя).

В сучасних економічних умовах в Україні знизилась основні функції заробітної плати, що передусім виражається в таких показниках, як питома вага заробітної плати у валовому національному продукті (ВНП), рівень номінальної та реальної зарплати, структура зарплати. Якщо питома вага заробітної плати в розвинутих країнах становить від половини до 2/3 ВНП, то в Україні цей показник становить 1/3 ВНП. В структурі доходів населення України у 2002 р. частка заробітної плати становила 41%, а соціальні допомоги, поточні трансфери – 39,4%. У Подільському регіоні найнижчий в Україні рівень середньомісячної зарплати (у Тернопільській області у 2002 р. середньомісячна зарплата становила 237 грн.) Рівень

мінімальної зарплати (205 грн) навіть після підвищення в 2003 р., не забезпечує простого фізіологічного виживання працівників некваліфікованої праці. Доцільним є в умовах сьогодення вирішувати проблему ефективної мотивації до праці, зосередивши увагу саме на матеріальному чиннику. За 1999-2003 рр. середньомісячна заробітна плата в наукових організаціях, закладах освіти, культури зросла на 33 %, а в фінансово-кредитній сфері – зросла майже в 3 рази.

За роки економічної кризи реальний ВВП знизився на 60,1%, купівельна спроможність населення – в 3,6 рази. Рівень реальної заробітної плати визначає купівельну спроможність населення і залежить від інфляції та системи оподаткування. Ситуація в областях Поділля така, що звужений платоспроможний попит є одним з основних чинників спаду виробництва і скороченням чисельності зайнятих. Отже, відбулося знецінення робочої сили, зниження відтворювальної функції заробітної плати, наслідками яких стало зниження мотивації і продуктивності праці, нагромадження прихованого безробіття, зменшення зайнятості, зниження якості трудового потенціалу регіону.

Реальні доходи населення не дали можливості оплачувати значній частині сімей житлово-комунальні послуги без надання їм субсидій. Субсидії в областях Поділля в містах і селах одержують 448,1 тис. сімей, або 41,5% населення.

Згідно вибіркових даних обстеження сімейних бюджетів, у середньому на одного члена сім'ї за рік у м. Тернополі і деяких селах Зборівського району (с. Метенів, с. Млинівці) є значні відмінності у споживанні продуктів харчування у сім'ях з сукупним доходом на душу населення 120-150 грн. у місяць та доходом понад 250 грн. Сім'ї, які проживають в обстежених сільських місцевостях, споживали більше в середньому на 41% м'яса, молока і молочних продуктів на 61%, фруктів і ягід на 36% більше від багатьох міських сімей, що пояснюється наявністю

присадибного господарства, а також можливістю продажу вирощеної продукції у містах.

Низькі доходи населення значно вплинули на зміну структури роздрібного товарообігу на душу населення. З загальної суми товарообігу 250 грн. 68% населення Поділля витрачає на купівлю продовольчих товарів. Фактично втрачається можливість придбання промислових товарів тривалого користування (авто, побутової техніки). Низька купівельна спроможність населення сприяє скороченню кількості підприємств роздрібної торгівлі та громадського харчування (порівняно з 1991 р.) на 25%, що привело до зменшення чисельності зайнятих в них.

Низька заробітна плата зумовлює недостатнє споживання основних продуктів харчування, що, в свою чергу, позначається на фізичному розвитку населення, сприяє зниженню імунітету людини, зростанню захворювань та збільшенню смертності населення в працездатному віці, що в кінцевому підсумку знижує і кількісні, і якісні показники трудового потенціалу в Подільському регіоні.

Враховуючи всі недоліки в організації оплати праці необхідним є відновлення заробітної плати як реальної, ефективно діючої економічної категорії ринкової економіки, а також її основних функцій: відтворювальної, стимулюючої і регулюючої.

Першочерговим завданням є підвищення реальної заробітної плати до вартості робочої сили. Витрати на відновлення вартості робочої сили не можуть не передбачати крім витрат, пов'язаних із задоволенням фізіологічних потреб, витрати на утримання житла, медичне обслуговування, освіту, соціальні потреби. Тому при вирішенні питань встановлення рівня мінімальної і середньої заробітної плати необхідно орієнтуватись на мінімальний споживчий бюджет.

Слід відзначити, що в країнах з розвинутою ринковою економікою рівень заробітної плати значно перевищує прожитковий. Тому його роль зводиться до законодавчого закріплення нижньої межі диференціації оплати

праці, який визначає мінімальний рівень відтворення робочої сили. (Наприклад, у Франції мінімальна заробітна плата становить 46% від середньої і щорічно збільшується залежно від росту цін і середньої заробітної плати.) Практика свідчить, що рівень мінімальної оплати праці практично не пов'язаний з величиною середньої заробітної плати та прожитковим мінімумом. Єдиним критерієм, що фактично враховується, можна назвати спроможність держави як роботодавця забезпечити фінансування бюджетної і соціальної сфери.

Мінімальна заробітна плата – це найменша заробітна плата, яка може виплачуватись працівникові, котрий виконує встановлені норми праці. До мінімальної заробітної плати мають включатися, крім тарифної частини, надбавки, доплати, заохочувальні і компенсаційні виплати. Якщо нарахована працівникові заробітна плата за виконану роботу буде нижчою від мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний доплачувати йому до законодавчо встановленого її гарантованого рівня.

В Україні законодавчо визначено, що мінімальна заробітна плата може встановлюватись в місячному або годинному обчисленні. На практиці ж Верховна Рада України встановлює лише мінімальну місячну заробітну плату. Для застосування на практиці мінімальної годинної заробітної плати доцільно законодавчо визначити базу для її розрахунку (мінімальна місячна заробітна плата, величина вартості межі малозабезпеченості або прожиткових мінімум), забезпечити правовий захист працівників, які зайняті на умовах неповного робочого дня з погодинною оплатою праці. Розмір мінімальної заробітної плати має поступово підвищуватись до рівня прожиткового мінімуму з урахуванням економічних показників розвитку національної економіки, покладених чинним законодавством в основу формування мінімальної заробітної плати. (На українському ринку праці протягом всього пост реформеного періоду законодавчий мінімум залишався занадто низьким - біля 10% середньої заробітної плати, і тільки після 2000 р. ця цифра склала 40%).

Формування заробітної плати як ціни товару “робоча сила”, як і будь-якого товару, здійснюється на ринку праці, де формується суспільна оцінка різних видів послуг робочої сили. Ринкові механізми формування заробітної плати створюють систему стимулів для найманих працівників і виступають як важливий чинник розвитку економіки. Встановлення рівня заробітної плати під впливом кон’юнктури на ринку праці стимулює працівника здобувати ті професії, на які зберігається чи підвищується попит під впливом структурних зрушень, науково-технічного прогресу.

Гнучкість ринку праці може порушуватись жорсткою системою індексації заробітної плати. Тісне прив’язування темпів росту номінальної заробітної плати до росту цін заважає досягнення макроекономічної стабільності, якщо однією з її необхідних умов є зниження реальної оплати праці. Індиксація створює умови для формування спіралі: “ціни – заробітна плата”, перетворюючи інфляцію в само підтримувальний процес. Крім того, вона надає інертності шкалі відносних ставок заробітної плати, у той же час, коли нові ринкові умови вимагають її кардинальної перебудови.

В Україні Закон про індексацію грошових доходів та заощаджень населення був прийнятий ще до початку ринкових реформ у 1991 р. В той же час, механізмів реалізації цього Закону вироблено не було. На практиці індексувалася тільки мінімальна заробітна плата, а не середня (як в багатьох зарубіжних країнах). Індиксація проводилась через нерегулярні відрізки часу і поза прямою залежністю з динамікою вартості життя.

Фактично мінімальна заробітна плата в Україні перетворилась в розрахункову величину при визначенні розмірів соціальної допомоги, штрафів, не виконуючи притаманних їй функцій. А, оскільки вона знаходиться в основі всієї системи соціальних гарантій, то кожне її підвищення істотно збільшувало напругу на витратну частину бюджету. Звідси – пряма зацікавленість уряду в тому, щоб проводити індексацію якомога рідше.

В Україні пряме державне регулювання заробітної плати збереглося тільки у бюджетному секторі, де діє ЄТС, що складається з 17 розрядів, а це сприяло негнучкості структури відносних заробітків. Через більш тісну прив'язаність до законодавчого мінімуму оплата праці в бюджетному секторі виявилася істотно нижчою за середній рівень. Щоб підтримати низькооплачувані категорії бюджетних працівників, уряд був змушений підвищувати ставки нижніх розрядів у більшій пропорції, ніж ставки вищих розрядів. Це привело до нівелювання оплати праці в бюджетному секторі та прогресуючого виштовхування з нього найбільш кваліфікованої частини кадрів.

Єдина тарифна сітка в змозі деяким чином впливати і на формування заробітної плати на підприємствах недержавного сектору. Формально вони вільні в питаннях оплати праці та можуть встановлювати будь-яку систему, яку вважають необхідною. Проте деякі доплати і гарантії можуть бути прив'язані до єдиної тарифної сітки. Не виключено, що багато підприємств були вимушені так чи інакше, враховувати зміни, які в ній відбувалися. Тому будь-яке підвищення ставок ЄТС, яке здійснювалося урядом, зміщувало вгору всю шкалу заробітної плати.

Узагальнивши вищевказане, можна виділити основні недоліки в сучасній системі організації заробітної плати та матеріального стимулювання праці найманих робітників:

- неринкові принципи теперішньої організації заробітної плати в Україні;
- неприпустимо низька частка заробітної плати в ВВП;
- низький рівень заробітної плати (середня заробітна плата нижча від прожиткового мінімуму) та низька купівельна спроможність заробітної плати, насамперед, у державному секторі економіки;
- значні диспропорції у рівнях оплати праці робітничих професій, аналогічних за кваліфікацією, складністю робіт на підприємствах різної форми власності;

- деформовані співвідношення у рівнях заробітної плати працівників фізичної та розумової праці;
- наявність суттєвих недоліків у централізованому регулюванні рівня заробітної плати у сферах економіки та фахово-кваліфікаційних групах працівників.

З метою підвищення рівня доходів населення, здатного забезпечити його повноцінне відтворення, необхідно удосконалити систему оплати праці, для цього доцільно розробити концепцію політики доходів, передбачивши в ній зокрема:

- підвищення ролі нормування праці у визначенні розмірів її оплати;
- збільшення тарифної частини у структурі заробітної плати;
- посилення ролі мінімальної заробітної плати як соціального нормативу, що є соціальною гарантією захисту низькооплачуваних працівників. З цією метою поетапно (залежно від ступеня стабілізації виробничої сфери) реалізовувати вимогу 43 – ї статті Конституції України щодо права працівників на мінімальну заробітну плату, не нижчу за вартісну величину межі малозабезпеченості;
- поступове запровадження погодинної системи оплати праці із застосуванням мінімального рівня погодинної заробітної плати;
- здійснення відповідно до законодавства індексації грошових доходів населення з урахуванням індексу споживчих цін.

Такі заходи сприятимуть підвищенню ціни робочої сили, внаслідок чого рівень заробітної плати у собівартості продукції підніметься до рівня економічно розвинутих країн, і заробітна плата зможе виконувати одну з найголовніших своїх функцій – відтворювальну.

Література:

1. Д.П. Богиня. Актуальні проблеми регулювання доходів і організації заробітної плати на етапі трансформації економіки України // Україна: аспекти праці. - 2000. - №6. – С.3 -11.
2. А. М. Колот. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 89 - 93.

