

А. В. Калина, канд. екон. наук, доц.
кафедри управління персоналом,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

АНОТАЦІЯ. В статті розглядаються питання впливу заробітної плати на формування соціально-трудових відносин. Акцентується увага на зростанні частки тіньових виплат у структурі заробітної плати, що негативно впливає на відношення до роботи та взаємовідносини між роботодавцем, працівниками і державою.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Заробітна плата, виробництво, робоча сила, роботодавець, кадрова політика, оплата праці, соціально-трудові відносини, система мотивації.

Розвиток ринкової економіки на основі становлення різноманіття нових форм власності на засоби виробництва докорінно змінило систему трудових відносин і власне всю структуру заробітної плати, знизивши в ній частку тарифної складової і підвищивши значимість стимулюючої компоненти. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової економіки оцінка трудового внеску працівника роботодавцем визначається на основі його творчого потенціалу. Тому заробітна плата будь-якої категорії працівників стимулює досягнення наднормативних показників у трудовій діяльності та інноваційну активність працівника.

Досвід розвинених країн показує, що ріст виробництва навіть в умовах економічної кризи забезпечується формуванням ефективної системи мотивації праці через широке застосування стимулюючих форм зарплати. Однак в умовах перехідної економіки впровадження нових прогресивних форм оплати праці ускладнюється дуже низьким її загальним рівнем. Незважаючи на відносне зростання реальної величини заробітної плати, в першому півріччі 2006 р. (22,9 % від рівня 2005 р.), а у 22 % українців зарплата не перевищує прожиткового рівня, в цілому вона залишається низькою [1].

Ситуація у сфері оплати праці в трансформаційній економіці України характеризується як кризова: зменшується частка заробітної плати в доходах населення, посилюється необґрунтована міжгалузева і міжрегіональна диференціація в оплаті праці, збільшується практика використання неоплаченої праці, зростає частка тіньових виплат в структурі заробітної плати, зберігається заборгованість із заробітної плати. Так, на 1 жовтня 2005 р. сума

заборгованості із заробітної плати склала 1092 млн грн, при цьому основна частина цієї суми належить промисловим підприємствам позабюджетного сектора. Втрачена залежність заробітної плати від затраченої праці в силу практично повної відсутності нормування праці на підприємствах приватного сектора.

Світова економічна думка накопичила багатий досвід у галузі вивчення соціально-економічної природи заробітної плати. Глибокий аналіз розподільчих відносин здійснено в теоретичних роботах Дж. Б. Кларка, К. Маркса, А. Маршалла, В. Парето, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, А. Тюрбо, Дж. Хікса. Стимулююча функція заробітної плати досліджувалась М. Волгіним, Дж. Міцнером, К. Сабір'яноюю та ін.

Особливості ринку праці в перехідній економіці виявлені і проаналізовані Є. Балацьким, І. Бондар, Н. Вишневською, С. Дятловим, А. Дадашевим, І. Заславським, М. Карловим, А. Колотом, В. Петюхом, А. Шухміним, Т. Ясеновою та ін.

Багато зарубіжних і вітчизняних учених-економістів обґрунтовують значимість інституційних перетворень у сфері трудових відносин для формування ефективного легального ринку праці.

Таким чином, у даний час в економічній науці накопичено значний емпіричний матеріал, що відображає динаміку заробітної плати і її особливості в перехідний період. Разом з тим проблема виявлення структурної динаміки заробітної плати і реалізації її функцій у трансформаційній економіці знаходиться на початковому, емпіричному етапі дослідження і вимагає переходу до теоретико-модельного етапу. Це пов'язано з тим, що нагальні проблеми адаптації підприємств до нових умов господарювання актуалізували необхідність розробки ефективних моделей заробітної плати, включаючи механізми мотивації і стимулювання [2].

Нинішня система господарювання призвела до втрати певних функцій заробітною платою на підприємстві. Заробітна плата втратила функцію відшкодування затрат робочої сили, а структура ціни не сприяє накопиченню коштів на поповнення витрат, оскільки все розпорошено: у податках на фонд заробітної плати, в соціальних позабюджетних фондах, у фінансуванні ЖКГ, освіти і охорони здоров'я, в принципах пенсійної системи тощо. Тому, функціональний розподіл економічної відповідальності за відтворення робочої сили між працівниками, роботодавцями і державою стало проблемою, яка вимагає комплексного підходу. Вихід з цього становища та створення умов щодо часткового відшкодування затрат праці вимагає проведення кардинальних змін у економічному механізмі регулювання оплати праці.

Дія ефекту координації і культурної традиції взаємовідносин працівника і роботодавця призвели до збереження і відтворення неповного розмежування їх інтересів, що супроводжувалось відсутністю для підприємств факторних обмежень, які дозволили б вирішувати власні проблеми за рахунок не покриття затрат праці (низької заробітної плати, її невиплати). В інтересах стабілізації умов життєдіяльності працівник знаходить різні способи добування доходів, не пов'язаних з формальною зайнятістю, і це захищає його від нестабільності трудового доходу. Слід зазначити, що формальна зайнятість на підприємстві дозволяє підчас мати вільний час для побічних занять, або не вимагає істотних зусиль впродовж робочого дня; вторинна зайнятість (частіше всього на неформальній основі) дає додатковий дохід від фактора «робота» і розширює можливості працівника для забезпечення нормального відновлення своєї фізичної і розумової енергії; неформальна зайнятість стабілізує умови відтворення робочої сили за рахунок часткового ухилення від податкових зобов'язань.

Заробітна плата при цьому втратила стимулюючу функцію. Сформувалась модель виживання працівника, направлена на стабілізацію умов його життєдіяльності за рахунок диверсифікації джерел доходів. Замість критерію ефективної поведінки працівника, заснованого на максимізації трудового доходу за рахунок вигідного продажу здібностей до виконання певних видів праці, посів критерій помірно стабільного доходу, який формується з різних джерел. На ринку праці утворилась «інституційна пастка», яка пов'язана з державною політикою ринку праці, зайнятістю населення, із системою оподаткування, мінімумом оплати праці. Грошова заробітна плата втратила роль основного джерела доходу, тому необхідно змінити ситуацію. Залучення працівників у виробництво, вимагає не тільки інтенсивної, дисциплінованої і якісної праці, а й потребує істотного збільшення грошової ціни робочої сили, яка б компенсувала втрату інших джерел доходу. Вихід із цієї «інституційної пастки» вимагає комплексного підходу, що підвищує ризик отримання працівником доходів, не пов'язаних з формальною діяльністю за наймом, а також такого, що ліквідує основи практики не покриття затрат праці підприємствами [3].

Внаслідок дії цілого комплексу факторів (інерційного патерналізму, відсутності зацікавленості підприємства в комерційному використанні праці; поведінки, орієнтованої на виживання) на підприємствах відбулося закріплення відношення до фактора «робота» як до «виробничого і соціального» ресурсу, який зумовив відсутність їх економічної зацікавленості в підвищенні ефек-

тивності його використання. Закріпились занижені норми використання праці, що підтримуються ефектом координації і культурною традицією неформального торгу між працівником і роботодавцем з проблем напруженості трудового завдання. Низька абсолютна ціна праці, яка покриває затрати робочої сили, формує відносно низький споживчий попит. В умовах занижених норм використання праці проявились відносно високі запити на оплату праці. При цьому рівень продуктивності праці в порівнянні з іншими країнами виявляється набагато нижчим. Це призводить до того, що внаслідок відносно низької заробітної плати у працівника формується певна модель поведінки, орієнтована на зниження трудових зусиль за основним місцем роботи і на пошук додаткових джерел доходів. Такий стан віддзеркалюється на рівні продуктивності праці і підприємства, в свою чергу, потрапляють в «інституційну пастку» ефективності праці. Вихід з цієї «інституційної пастки» пов'язаний з комплексним перетворенням системи внутрішньовиробничих соціально-трудова відносин.

Істотний вплив на розвиток і формування соціально-трудова відносин мала затримка заробітної плати. На підприємствах, де мала місце заборгованість по заробітній платі, спостерігалось падіння трудової дисципліни, зниження продуктивності та інтенсивності праці. Поступово недотримувались державні соціальні стандарти, підривалась довіра до контрактних відносин, коли систематичне порушення трудового контракту починало сприйматись як норма ділових стосунків. Особливо широко розповсюдилась практика прихованих форм оплати праці, що вносить у ділові стосунки норму необов'язковості відносно фінансових зобов'язань перед державою і яка закріпилась у формі практики невиконання взаємних зобов'язань на усіх рівнях соціально-трудова відносин. Крім того, сформувалась ще одна «інституційна пастка», що перешкоджає встановленню нормальної системи взаємовідносин найманої праці з роботодавцем, — відбулося закріплення «псевдоіндивідуальних» інтересів працівника і роботодавця: найвірогіднішою індивідуальною стратегією стає орієнтація на здобуття поточної вигоди без індивідуальної відповідальності за результати своєї діяльності. Ця стратегія підтримується ефектом координації і культурною традицією, а її подолання вимагає реалізації комплексу заходів із стабілізації соціально-трудова відносин і підвищення рівня відповідальності за процес відтворення робочої сили.

Зберігаючи своє місце в системі суспільного розподілу праці і ресурсні можливості для майбутнього економічного росту

(ефекти координації і поєднання), підприємство змушене утримувати певну структуру кадрів. У процесі природного відтоку робочої сили, в умовах зниження обсягів виробництва, підприємства втрачають в основному кваліфікований персонал, що визначає їх здатність до гнучкості поведінки і до динамічного розвитку.

На підприємствах державного сектора після природного відтоку в основному залишилися ті працівники, «які дотримуються традиційних норм взаємодії, яких влаштовують звичні методи управління, засновані, по-перше, на тискові і наказах, по-друге, на подачках доброго начальника, по-третє, на ідеологічних концепціях колективізму» [2]. Підприємства потрапили в «інституційну пастку» консервації відсталості і негативного відбору кадрів (як за кваліфікацією, так і за поведінковими стратегіями), найважливішим елементом якого стало відтворення попередніх персоналізованих відносин і неформальних торгів. Вихід із цієї «інституційної пастки» вимагає прийняття принципово нової системи відбору кадрів і проведення кадрової політики, орієнтованої на довготривалий розвиток підприємства.

Розвиток ринку праці виявився підпорядкованим виживанню підприємств і працівників, у його структурі закріпили поведінкові стратегії, що перешкоджають розгортанню зрілих ринкових структур і моделей поведінки. Виникла потреба в інвестиціях у створення таких взірців і правил взаємодії працівників і роботодавців, які здатні встановити принципово нове співвідношення між нормами використання праці, рівнем організації виробництва, заробітною платою і соціальними послугами, що надаються підприємством своїм працівникам [4]. До числа пріоритетних напрямів подібних інвестицій, на нашу думку, належать:

- розробка нової системи пошуку і підбору кадрів;
- створення системи внутрішньофірмової ротації кадрів;
- розробка нових підходів до нормування і оплати праці, матеріального і морального стимулювання працівників;
- підготовка і перепідготовка кадрів, у тому числі, працівників кадрових служб;
- розробка нових систем організації праці, контролю ходу виконання і результативності робіт;
- перебудова профспілок і розвиток принципів соціального партнерства.

Частина цих інвестицій має грошову форму, але ще значиміші організаційні зусилля, затрати часу на формування принципів взаємовідносин. Віддача від інвестицій у створення нових взірців

побудови соціально-трудоових відносин може бути виражена у формі:

а) грошової економії, оптимізації співвідношення між оплатою і продуктивністю праці;

б) підвищення зацікавленості працівника в ефективності роботи свого підприємства, стабілізація трудового колективу;

в) підвищення якості виробленої продукції і якості підбору та ефективності використання робочої сили;

г) стабілізація та відкритість взаємовідносин підприємства з державою, детінізація економіки, підвищення конкурентоспроможності працюючих підприємств.

Література

1. Газета «Праця і зарплата». — № 14. — 2006. — С. 3—4.

2. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989—1995 гг.): Под ред. В. И. Кабиной. — М.: РОССПЭН, 1997. — С. 144.

3. *Полтерович В. М.* Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. — 1999. — Т. 35. — Вып. 2. — С. 7—12.

4. *Гохберг Ю.* До питання про активізацію інвестиційної діяльності на державному і регіональному рівні // Економіст. — 2003. — № 9. — С. 64—67.

Стаття надійшла до редакції 02.04.2007

УДК 331.2

Т. А. Карленко, аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ НАУКОВИХ КАДРІВ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена дослідженню ситуації, що склалася в системі підготовки та збереження наукових кадрів України. Аналізуються причини, що перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної системи освіти. Пропонуються шляхи подолання негативних тенденцій, що склалися у відтворенні кадрового потенціалу ВНЗ.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Наукові кадри, аспірантура, оцінка кадрового потенціалу.