

III. СТРАТЕГІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

Павловська Н. О., д-р екон. наук, проф.
НДІ праці і зайнятості населення
Мінпраці та НАН України

РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Ефективне управління господарською діяльністю підприємств передбачає раціональне управління їх трудовими ресурсами.

Дослідженню проблем управління трудовими ресурсами присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних економістів. Однак малодослідженими залишаються проблеми взаємозв'язку між оплатою праці та ефективним управлінням трудовими ресурсами. В той же час саме належні стимулювання та мотивація до праці спонукають трудові колективи працювати ефективніше, а отже сприяють поліпшенню управління трудовими ресурсами. Тому хотілося б акцентувати увагу саме на цьому питанні, тобто з'ясувати, чи сприяє сьогоденний стан регулювання оплати праці, стимулювання та мотивації до праці більш ефективному використанню трудових ресурсів.

Аналіз макроекономічних показників свідчить про недостатній вплив оплати праці на ефективне використання трудових ресурсів. І ось чому. У 2000 році порівняно з 1990 роком (у цінах 1990 року) реальний ВВП знизився у 2,3 раза, чисельність працівників — у 1,8 раза, продуктивність праці — в 1,3 раза, реальна заробітна плата — у 3,5 раза. Отже, чисельність працюючих зменшувалась значно нижчими (на 27,8 %) темпами, ніж обсяговий показник, що призвело до утримання надлишкової чисельності працюючих. З іншого боку, темп зниження реальної заробітної плати, а отже купівельної спроможності населення набагато випереджав темп зниження ВВП (у 1,5 раза), чисельності працюючих (удвічі) та продуктивності праці (у 2,8 раза). Зазначені диспропорції призвели до вкрай низького рівня заробітної плати, яка неспроможна забезпечити ані розширеного відтворення трудового потенціалу, ані належних стимулювання та мотивації до праці.

Номинальна заробітна плата в Україні у доларовому еквіваленті значно нижча, ніж в інших постсоціалістичних країнах, і до того ж зростає нижчими темпами.

Систематично знижується частка фонду оплати праці у ВВП як у номінальному, так і у реальному вимірі. Так, частка номінального фонду оплати праці у ВВП з 1990 по 2000 рік знизилась з 43,3 до 27,6 %, тобто в 1,6 раза, і є найнижчою у Європі.

Частка реального фонду оплати праці у ВВП за 1990 по 2000 рік знизилась із 43,3 до 15, 8 %, або у 2,7 раза.

Низький рівень заробітної плати та систематичне зниження її купівельної спроможності, а також істотні, не виправдані трудомісткістю робіт диспропорції у міжгалузевій, міжпосадовій та міжкваліфікаційній диференціації оплати праці призвели до того, що заробітна плата перестала бути стимулом подальшого економічного розвитку, практично не сприяє раціоналізації управління трудовим потенціалом.

З метою подальшого вдосконалення оплати праці, суттєвого підвищення її рівня для відновлення притаманних зарплаті функцій у 2000 році була розроблена і схвалена Указом Президента України від 25.12.2000 № 1375/2000 «Концепція дальшого реформування оплати праці в економіці України».

Однак, хоча з моменту прийняття цієї концепції вже пройшло майже півроку, стан справ у сфері оплати праці не змінився суттєво на краще, хоча і є певні позитивні зрушення. Так, в 2000 році середня зарплата порівняно з 1999 роком зросла на 29,2 % і склала 230 грн., тоді як за відповідний попередній період вона зросла лише на 16 %, тобто темп її зростання був в 1,8 раза нижчим. Як відомо, прожитковий мінімум у 2000 році у розрахунку на працездатну особу становив 287,63 грн., тобто на 25 % перевищував середню заробітну плату. А це означає, що майже 70 % працюючого населення України одержувало заробітну плату нижчу за прожитковий мінімум, тобто нижче того рівня споживання, який повинен забезпечити навіть не розширене, а всього лише просте відтворення робочої сили.

Світовий досвід засвідчує, що середня заробітна плата повинна бути вищою за прожитковий мінімум у 2—3 рази, тобто ще в 2000 році вона мала становити 575—863 грн. на місяць, а у 2001 році, коли прожитковий мінімум на працездатну особу становить 331,05 грн., — 660—990 грн. на місяць.

Важливо зазначити, що багато з близьких та трохи віддалених сусідів (Польща, Болгарія, Естонія, Латвія, Литва та інші) України з аналогічними транзитивними, перехідними квазіекономіками спромоглися забезпечити належний рівень середньої зарплати 400—600 дол. США, проти 42 дол. США в Україні.

Корінна причина такого негативного стану з оплатою праці вбачається в тому, що ми намагаємося вирішити ці проблеми за допомогою самої ж заробітної плати, тоді як необхідно вирішувати їх комплексно, одночасно із вдосконаленням таких складових механізму господарювання, як фінансова, податкова, грошово-кредитна системи, ціноутворення, політика зайнятості населення. Без комплексного вирішення цих проблем неможливо реформувати заробітну плату, неможливо істотно підвищити її рівень, неможливо вишукати джерела коштів, в основному неінфляційних, необхідних для підвищення оплати праці, а отже — успішного виконання нею відтворювальної, стимулюючої, мотиваційної, регулюючої та соціальної функцій. Успішному вирішенню питань реформування оплати праці повинно було передувати реформування перелічених складових господарського механізму, зокрема прийняття Податкового кодексу, фінансове оздоровлення підприємств тощо. Саме ці заходи мали забезпечити цільовий пошук джерел випереджаючого зростання заробітної плати порівняно з ростом цін та інших чинників. Інакше запровадження Концепції дальшого реформування оплати праці буде приречене на провал.

Успішному вирішенню проблем реформування оплати праці мають сприяти послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці, нарощування обсягів виробництва, вишукування нетрадиційних джерел поповнення бюджетів усіх рівнів.

Запровадження таких концептуальних підходів дозволить поетапно підвищити питому вагу фонду оплати праці у ВВП у номінальному виразі з 27,6 % до 40—50 % у 2005 році залежно від варіанта розвитку подій в економіці, а в реальному обчисленні — з 15,8 % у 2000 році до 30—40 % у 2005 році. Це наблизить Україну за тенденціями розвитку цього економічного показника до зарубіжних країн, де частка оплати праці у ВВП складає 50—60 %, а отже, сприятиме поліпшенню стимулювання трудового потенціалу.

Найважливішим джерелом підвищення частки оплати праці у ВВП на виробничому рівні мають стати зростання обсягів виробництва та продуктивності праці, зниження витрат та їх реструктуризація на користь витрат на оплату праці з використанням усіх наявних для цієї мети резервів.

Розрахунки свідчать, що зниження витрат на виробництво на кожен відсоток дозволяє забезпечити приріст коштів на оплату праці на 8,5 % без підвищення цін на продукцію.

У ході реформування оплати праці має бути вирішений комплекс методологічних проблем у сфері оплати праці. Це в першу чергу:

1. Розробка чіткого механізму конкретних критеріїв та алгоритмів перегляду мінімальної заробітної плати. За нормами МОП

мінімальна заробітна плата повинна бути не нижчою за дві третини середньої зарплати, тобто вже у 2000 році повинна була становити понад 150 грн. на місяць, тоді як фактично вона була на 27 % нижче.

2. Здійснення не епізодичної, як зараз, а систематичної, не рідше одного разу на рік, статистичної оцінки фактичної вартості робочої сили, а також розрахунок нормативної її вартості за сферами діяльності зі щорічними висновками щодо зіставлення цих показників.

3. Законодавче затвердження і систематичне перезатвердження у регіональному розрізі, як в інших країнах, вартісної величини мінімального споживчого бюджету на основі нормального споживчого кошика, а не тільки прожиткового мінімуму, розрахованого на фізіологічне виживання людини.

4. Розробка і запровадження принципово нового механізму індексації доходів населення у зв'язку зі зростанням цін із низьким порогом індексації (1—2 % замість 5 %), підвищенням до прожиткового мінімуму суми доходів, яка індексується, спрощенням порядку індексації, відмовленням від розрахунку індексу цін для цієї мети накопичувальним підсумком з початку року.

5. Запровадження механізму систематичної індексації мінімальної зарплати пропорційно індексу інфляції.

6. Перегляд шкали оподаткування доходів громадян у напрямі підвищення неоподаткованого мінімуму доходів до прожиткового мінімуму, істотного спрощення порядку оподаткування доходів та зниження ставок оподаткування для низько- та середньооплачуваних працівників.

7. Розробка механізму перерозподілу платежів та зборів до фондів соціального страхування між працівниками та роботодавцями в оптимальних співвідношеннях, які дозволять збільшити номінальну заробітну плату на основі бруттизації коштів на оплату праці.

8. Відпрацювання механізму дієвого державного контролю за оплатою праці по підприємствах недержавної форми власності (приватних, акціонерних тощо), які поки що фактично опинились поза межами регулювання і контролю, що призвело до масової «тінізації» заробітної плати.

9. Реформування оплати праці слід розглядати не як одноразовий захід, а як тривалий процес, синхронний за змістом та часом із загальним ходом ринкових перетворень. Основним його завданням повинен бути якнайшвидший перехід від політики дешевої до політики дорогої робочої сили та забезпечення відповідності між заробітною платою і вартістю життя.