

ПОТЕНЦІАЛ ПІДВИЩЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ВАГОМИЙ ЧИННИК УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

На загальному фоні економічного піднесення, що спостерігалося протягом 2000 року, незадовільно виглядає процес відновлення втрачених функцій заробітною платою. При зростанні ВВП на 6 % і промислового виробництва на 13 % індекс реальної заробітної плати становив 99,1, тобто знизився порівняно з 1999 роком на 0,9 %-них пункти.

Динаміка оплати праці є одним з найважливіших макроекономічних показників і вважається ключовим пріоритетом соціально-економічного розвитку. Однак як мету соціальної політики його важко реалізувати. У ході трансформації економіки майже зруйновано механізм відтворення людського фактора. Внаслідок цього кризові процеси у соціальній сфері є більш масштабними, ніж у виробництві.

За оцінкою спеціалізованих організацій ООН, які займаються соціальною політикою, оплата праці в Україні значно поступається продуктивності праці. При тому, що середній статистичний український робітник виробляє на 1 дол. заробітної плати в три рази більше кінцевої продукції, ніж робітник розвинених країн, годинна оплата в Україні у 5 разів менша гранично допустимої величини у ринкових економіках.

Різно зменшилась роль заробітної плати у формуванні доходів населення. Небезпечною тенденцією є скорочення частки оплати праці при збільшенні її диференціації за сферами і галузями економіки, територіях і категоріях працівників.

Середня заробітна плата нижча за прожитковий мінімум, що робить її ненадійним джерелом доходів населення. Працююча частина населення виявилася незахищеною як з точки зору застосування дієвих механізмів підвищення реальної заробітної плати, так і впливу на процес управління розподілом створеного продукту. Фактично робітники відчужені від засобів виробництва і присвоєння додаткової вартості.

Вітчизняний досвід ринкової трансформації економіки виявив недосконалість діючих і недостатність інституціональних структур і механізмів регулювання заробітної плати і здійснення справедливого перерозподілу продукту.

Держава відповідно до прийнятого законодавства централізовано встановлює мінімальну ціну праці, її рівень у бюджетних галузях, бере участь як партнер у вирішенні питань оплати праці у госпрозрахунковому секторі економіки; вона повинна робити індексацію заробітної плати і має важелі податкового впливу. Проте державне регулювання заробітної плати діє неефективно і не в повному обсязі. Законсервовано механізм індексації оплати праці, а мінімальний рівень її оподаткування не змінюється більше 10 років.

Для активізації потенціалу ринку і забезпечення на цій основі підвищення життєвого рівня населення потрібно створити додаткові умови для розробки і реалізації механізмів збільшення ціни робочої сили. Потрібно чітко сформулювати науково обґрунтований підхід до вирішення цієї проблеми.

Наш власний досвід доводить, що спроби перейти до ефективної політики заробітної плати здійснюються в межах традиційних підходів. Проте необхідність скорішого вступу в етап еволюційного розвитку економіки вимагає застосування адекватних ситуації дій у сфері розподільчих відносин.

Економічна історія європейських країн показує приклади збільшення ціни робочої сили у кризовому періоді. У післявоєнні роки роботодавці під тиском профспілок були зобов'язані незалежно від результатів господарчої діяльності підвищувати заробітну плату відповідно до темпів зростання цін. Додаткові витрати, які при цьому виникали, компенсувалися шляхом підвищення споживчих цін. Одночасно застосовувалися методи підвищення продуктивності праці, насамперед, за рахунок модернізації і технологічного оновлення виробництва, що робило роботу компаній рентабельною. Інвестування здійснювалося не тільки ззовні. Пріоритетним джерелом капіталовкладень залишався внутрішній ринок товарів і послуг.

Протягом двох останніх десятиліть у розвинених країнах поступово розвивався і поглиблювався процес вирішення проблеми оплати праці через систему соціального партнерства. Одним з основних його елементів стало поєднання оплати праці з виробничими результатами діяльності компаній і підприємств. Розширилась участь робітників у розподілі прибутків, удосконалилися методи винагородження за кінцевими результатами підприємницької діяльності. Упроваджувалися гнучкі форми оплати праці.

Внаслідок того, що система оплати праці враховувала ринкові зміни, стабілізувалися трудові відносини і підвищилась ефективність економіки.

В Україні, на нашу думку, необхідно і можливо застосовувати аналогічні шляхи збільшення оплати праці. У цьому разі система фінансування заробітної плати гарантуватиме реальне зростання доходів.

Завдання полягає у підвищенні купівельної спроможності заробітної плати, проте прямування до поставленої мети обмежується суперечливим розвитком сфери обігу.

У 2000 році споживчий ринок не виявив тенденції до стабілізації. Адже попит і пропозиція не були відповідними один одному. Як і в попередні роки, темпи товарообігу відставали від темпів зростання виробництва товарів народного споживання. Якщо виробництво товарів зросло на 24,5 %, то роздрібний товарообіг збільшився на 6,9 %. Фактично різниця в їх динаміці становила 3,5 раза.

Такий стан речей не є прийнятним з точки зору утворення платоспроможного попиту, поповнення бюджету і перспективного розвитку економіки. Для розширення купівельної спроможності населення необхідна повноцінна інфраструктура внутрішнього ринку, яка ще не створена. Внаслідок цього маємо миритися з такими фактами, як зниження ролі торгівлі у фінансах народного господарства та існування рутинної платіжної системи, що може стати перешкодою на шляху інфляції при підвищенні заробітної плати і зростанні готівкових платіжних коштів у обігу.

Так, частка споживчих товарів, реалізованих на внутрішньому ринку, становить 50 % до рівня 1990 року, а питома вага виручки у касових оборотах знизилась до 53 % порівняно з початком дев'яностих років. Внаслідок цього частка готівки у грошовій масі (M2) сягає 47 %. Для порівняння: у 1991 році було 12 %, у країнах з ринковою економікою вона дорівнює 3—5 відсоткам.

Наявність надмірної кількості готівкових грошей в обігу є чинником, який прискорює інфляцію, а зростаючий попит на цей високоліквідний товар вважається небезпечним. У зв'язку з цим, розглядаючи можливість підвищення заробітної плати, не слід допускати мультиплікативного процесу формування готівкового грошового обігу. Для країни це дуже важливо, бо спостерігається низький показник грошової маси. За повідомленням НБУ, протягом 2000 року не вдалося поліпшити структуру грошової маси.

Через неврегульованість сфери обігу підвищення заробітної плати криє у собі інфляцію. Практично при збільшенні заробітної плати на 100 % 57 з них будуть інфляційними. Це свідчення того, що фінансові потоки потребують надійних механізмів регулювання.

Частина економістів схильна до того, що інфляція лише на 10—15 % пов'язана із зростанням заробітної плати. Наскільки ймовірна така думка стосовно конкретних економічних умов, сказати важко. У всякому разі підвищення життєвого рівня при профіциті бюджету залежить від наповнення його дохідної частини.

Принципово важливим питанням у справі ефективного використання людського потенціалу є демократизація соціально-трудових відносин. Необхідно цілеспрямовано провадити курс на реформування оплати праці на основі соціального партнерства, забезпечуючи стимулювання трудової активності громадян.

У багатьох країнах соціальне партнерство як форма тристоронньої взаємодії між найманими працівниками, підприємцями і державою зайняло належне місце в інституціональній структурі управління. В Україні, незважаючи на те, що соціальне партнерство запроваджено у 1993 році, не створено цілісної багаторівневої системи ведення переговорного процесу. Недоліки існуючої структури соціального партнерства значною мірою є наслідком нерозвиненості її правової, нормативної та організаційної бази. Не чітко визначені суб'єкти соціального партнерства та їх статус. Нагальним залишається розроблення та запровадження комплексного системного механізму реалізації соціально-трудових відносин на принципах соціального діалогу, що охоплює національний та інші рівні співпраці, підвищення на цій основі керованості розподільчими відносинами.

Суспільство потребує науково обґрунтованої концепції розвитку соціального партнерства і наступної детальної розробки шляхів її впровадження.

Розв'язанню суперечностей з оплатою праці сприятиме ув'язка предмета колективних переговорів з потенційними економічними можливостями країни, підприємств і регіонів.

Законодавчим фундаментом якісних змін у сфері праці і заробітної плати є закони про соціальне партнерство і об'єднання роботодавців. Прийняття цих базових документів дає змогу розробити і впровадити Положення про тарифне регулювання заробітної плати. У країнах, де соціальне партнерство — реальність, тарифне регулювання оплати праці є механізмом адаптації її до ринкових умов господарювання.

Практичний досвід застосування в умовах перехідної економіки соціального партнерства показує, що сфера його дії може поширюватися від національного і обласного до рівня міських і районних угод та колективних договорів. Їх головним елементом виступає та-

рифне регулювання заробітної плати, що включає встановлення ставки робітника першого розряду, визначення частки тарифу у заробітній платі, граничного рівня витрат на оплату праці у собівартості продукції, максимально припустиму диференціацію у заробітній платі між різними категоріями працівників, механізм виплати і погашення заборгованості по заробітній платі.

Є приклади, коли в основу тарифного регулювання покладена єдина міжгалузєва тарифна сітка. Діапазон міжрозрядних коефіцієнтів дозволяє по кожному розряду гнучко визначати ціну робочої сили і рівень кваліфікації кожного працівника. Залежно від складнощів роботи, професійно-кваліфікаційної структури кадрів міжрозрядові коефіцієнти змінюються соціальними партнерами самостійно.

Для розподілу категорій працівників по розрядах єдиної тарифної сітки розробляється спеціальна схема. На її основі забезпечується принцип справедливого внутрішньоорганізаційного розподілу і обґрунтовані співвідношення у рівнях заробітної плати різних категорій робітників.

Система тарифного регулювання дозволяє вирішувати питання оптимізації структури заробітної плати і вимушеного вивільнення працівників. Такий підхід передбачає, по-перше, підвищення тарифної частини заробітної плати по мірі розширення економічних можливостей підприємства, по-друге, примушує працівників інтенсифікувати свою працю за рахунок оволодіння суміжними професіями і підвищення кваліфікації.

Тарифне регулювання невід'ємне від процесу атестації робочих місць за критерієм умов праці. Карта по робочому місцю — це підстава для тарифікації робочого місця і встановлення доплат за важкі умови праці.

Перехід до тарифного регулювання оплати праці відновлює стимули до організації і нормування праці, активізує процес укладання тарифних угод, де фіксуються позиції справедливої оцінки трудового внеску.

Введення системи тарифного регулювання потребує серйозних методичних розробок. У зв'язку з цим було б доцільно, за ініціативою Мінпраці, УСПП, профспілок, приступити до розробки проекту з метою підготовки відповідних рекомендацій щодо застосування тарифного регулювання на основі соціального партнерства. Вирішення проблеми тарифного регулювання сприятиме розвитку демократизації управління процесом розподілу, розширить участь робітників в управлінні виробництвом, підвищить культуру соціальних взаємовідносин, створить належні умови для введення заохочувальних схем участі робітників у прибутках.

У перехідній економіці, коли до 50—75 % економіки залишається у тіньовому секторі, участь у прибутках забезпечує транспарентність (відкритість) розподільчих відносин і є за формою специфічним видом соціального захисту працюючих в умовах панування відносин корпоративної власності.

Виплати за схемою «участі у прибутках» не ототожнюються з перемінною частиною заробітної плати, джерелом якої також може бути надлишкова величина прибутку. За своєю сутністю участь у прибутках відрізняється від розподілу додаткового доходу підприємства, що утворюється протягом певного календарного строку, і має необов'язковий, епізодичний характер.

За міжнародною термінологією, участь у прибутках трактується як виплати найманим робітникам відповідно до вільно узгоджених схем раніше встановленої і незмінної за рішенням роботодавця частки прибутку підприємства. Таким чином, моделі участі спрямовані на фіксовану частку прибутку, і роботодавець бере на себе певні зобов'язання по її розподілу.

Різноманітні схеми участі у прибутках укладаються в три моделі: пряма, або безпосередня, участь у прибутках; участь у прибутках через механізм володіння акціями; участь у прибутках у поєднанні з обраною формою партнерства.

Практика прямої участі у прибутках включає такі схеми:

а) розподілу між найманими працівниками і власниками звичайних акцій підлягає запланована частка прибутку після виплати дивідендів у розмірі 5 і більше відсотків на капітал привілейованих акцій;

б) між найманими працівниками пропорційно до їхньої заробітної плати і з урахуванням кваліфікації розподіляється половина призначеного прибутку;

в) між найманими працівниками розподіляється раніше обумовлена грошова сума, а власники акцій одержують залишок прибутку;

г) одна половина призначеного до розподілу прибутку надходить у певній пропорції найманим працівникам, а друга — керівництву підприємства і власникам акцій.

Модель участі у прибутках за допомогою акцій, яка широко застосовується у ринковій економіці, зацікавлює працівника у заощадженні грошей і розглядається як форма інвестування капіталу.

Через механізм володіння акціями прибуток розподіляється за двома варіантами. Перший, або традиційний, передбачає одержання працівниками компанії акцій замість частки прибутку. При цьому громадянам надається право визначати частку прибутку в готівковій формі та цінних паперах.

Існує безпрограшний варіант купівлі акцій, розрахований на віддалену перспективу, але за цінами, які склалися на сьогоднішній день. Так званий опціон знижує ризик володіння акціями і дозволяє у вигідній ринковій ситуації отримати збільшені дивіденди.

За певною формою соціального партнерства прибутки, як свідчить європейський досвід, можуть бути одержані у разі, коли працівники здійснюють консультації з адміністрацією у рамках ради підприємства; беруть участь у голосуванні як власники акцій; а також при делегуванні представників трудового колективу до ради директорів. Зазначена модель участі у прибутках застосовується у тих фірмах, де впроваджуються соціальні програми для трудящих. У цих випадках грошова і акціонерна форми участі у прибутках можуть бути відсутніми.

Позитивна сторона системи участі у прибутках виявляється у поліпшенні трудових відносин, усвідомленні найманими працівниками виробничої програми підприємства, що в цілому дає можливість ефективно управляти трудовими ресурсами.

Крижко І. Д., д-р екон. наук, проф.,
Кублікова Т. Б., канд. екон. наук, доц.
Одеський державний економічний університет

ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОГО РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Погляд на людський чинник. Освіта (загальна і професійна) є специфічною галуззю економіки і головним чинником формування високого рівня інтелекту нації і на цій основі розвитку людських ресурсів суспільства. Лідери світового бізнесу визначають наступні вирішальні фактори успіху персоналу, а значить, і досягнення мети організації (максимального прибутку при мінімальних затратах усіх видів ресурсів): ініціатива, лідерство, мислення та вміння вирішувати проблеми, комунікація, здатність працювати з людьми, творчість та інновації, перевага (уміння бачити ситуацію у довготривалому розвитку, визначати пріоритети і знаходити необхідні ресурси для досягнення пріоритетних завдань). Персональні здібності є набагато важливішими порівняно з технічними навичками та знаннями [1, с. 18—19].

Основою трудового потенціалу є трудові ресурси. Чисельність останніх визначає кількісні характеристики трудового потенціала