

Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці

Т. КОСТИШИНА,
доктор економічних наук
Полтавський університет економіки і торгівлі

У статті висвітлено концептуальні засади формування конкурентоспроможної оплати праці. Запропоновано та обґрунтовано стратегічні пріоритети, методи державного та договірної регулювання оплати праці в сучасних умовах. Складена структурно-логічна схема формування оплати праці залежно від життєвого циклу підприємства.

В статье рассмотрены концептуальные аспекты формирования конкурентоспособной оплаты труда. Предложены и обоснованы стратегические приоритеты, методы государственного и договорного регулирования оплаты труда в современных условиях. Составлена структурно-логическая схема формирования оплаты труда в зависимости от жизненного цикла предприятия.

The article describes the conceptual aspects of the competitive wage formation. Proposed and substantiated strategic priorities, methods of public and contractual regulation of wages. Formed structural and logical scheme of the formation of wages, depending on the life cycle of enterprise.

Ключові слова: оплата праці, конкурентоспроможна оплата праці, державне регулювання оплати праці, договірне регулювання оплати праці, життєвий цикл підприємства.



Постановка проблеми. Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудовій сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля — всі ці насичені соціально-політичні та економічні процеси впливають на соціально-трудові відносини в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, зокрема конкуренції між суб'єктами трудових відносин, що створює підґрунтя для формування конкурентоспроможної оплати праці. Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані з визначенням специфіки проявів конкуренції в оплаті праці в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними з найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Розвинуті С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейтом, Дж. Кейнсом, І. Кірсьнером, К. М. Макконелом, А. Маршалом, Дж. Пері, А. Смітом, М. Фрідменом, Ф. фон Хайеком концепції конкуренції виражають головні етапи генези світової економічної думки. Врахування економічної сутності конкуренції для аналізу закономірностей розвитку сфери праці до-

зволіли П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу зробити вагомий внесок у дослідження проблем соціально-трудових відносин на ринку праці.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, М. І. Долішнього, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семікіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову, О. М. Уманського, А. А. Чухна та інших.

Серед досліджень, здійснених ученими країн СНД, заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карпуніна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та інших.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені М. Альбертом, М. Армстронгом, Д. Бергером, С. Л. Брю, Л. Ерхардом, Р. Дж. Еренбергом, Д. Кейнсом, Д. Кларком, В. Леонтьєвим, К. Р. Макконелом, А. Маршалом,

М. Месконом, Д. Мідом, Д. Мілковічем, Дж. С. Мілем, Д. Ньюманом, У. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсоном, Р. С. Смітом, Т. Стівенсоном, Ф. Хедоурі, Р. Хендерсоном, Д. Хіксом, П. Чінгосом та іншими.

Водночас у працях сучасних учених та фахівців майже не приділяється увага формуванню конкурентоспроможної оплати праці. Для формування конкурентоспроможної ринкової економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово нового устрою суспільства, який спонукає досягти конкурентоспроможності в умовах глобалізації. Нові економічні умови господарювання вимагають і відповідних змін у формуванні оплати праці.

Метою статті є розробка наукових засад і практичних рекомендацій для формування конкурентоспроможної оплати праці.

Результати дослідження. Розвиток ринкових процесів в Україні пов'язаний з усвідомленням того, що, по-перше, рівень конкурентоспроможності є сукупним інтегральним показником рівня професіоналізму і якості управління, по-друге, прагнення забезпечити конкурентоспроможність є основною рушійною силою науково-технічних нововведень, вирішальною умовою ефективного функціонування економіки в цілому та окремого підприємства зокрема. З іншого боку, діяльність у конкурентному середовищі і всі процеси, пов'язані з досягненням високих позицій на ринку товарів та послуг, мають бути керованими.

Складний фінансовий стан суб'єктів господарювання, зростання цін на товари та послуги, приховане безробіття є чинниками, що стримують підвищення життєвого рівня населення. В умовах трансформаційних змін, розвитку конкурентних відносин необхідно визначити концептуальні підходи до формування конкурентоспроможної оплати праці, які можуть стати могутньою рушійною силою сталого розвитку, підвищення рівня життя, нарощування людського капіталу нації і конкурентних переваг держави. Сьогодні такий механізм економічною наукою розроблений недосконало, а існуюча оплата праці не повністю реалізує свої функції, не відповідає потребам становлення конкурентних відносин в економіці.

Формування конкурентоспроможної оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України має стати основою для:

- підвищення платоспроможного попиту населення на товари і послуги як чинника, який сприятиме покращенню рівня життя та зростанню виробництва;

- створення ефективних мотивів і стимулів до праці, підвищення її якості і продуктивності;

- створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу;

- створення умов для реформування соціальної сфери щодо зменшення державних витрат і залучення інвестицій у реальний сектор.

Основними завданням формування конкурентоспроможної оплати праці мають бути:

- визначення заходів на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємства, спрямованих на забезпечення зростання номінальної заробітної плати та формування джерел її подальшого підвищення;

- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати з урахуванням макроекономічної ситуації та фінансово-економічного стану підприємства;

- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці;

- відновлення функцій заробітної плати щодо формування економічних передумов розширеного відтворення робочої сили і наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;

- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків в оплаті праці.

В економічній системі, що розвивається в умовах глобалізації, формування конкурентоспроможної оплати праці має передбачати оптимізацію співвідношення державного регулювання, договірного регулювання, моделей визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Основними складовими функціонуючої моделі соціально-економічного розвитку будь-якої країни є ринкові відносини і державне регулювання економіки. Таке регулювання здійснюється шляхом розробки і реалізації державних програм і має передбачати: 1) забезпечення соціально-економічного розвитку країни, її галузей (видів економічної діяльності), регіонів і підприємств; 2) мотивацію і стимулювання створення нових робочих місць з метою досягнення рівноваги на ринку праці; 3) обґрунтування витрат на відтворення робочої сили при формуванні реального мінімального споживчого бюджету або прожиткового мінімуму.

Важливим завданням державного регулювання економіки є участь влади у визначенні і реалізації політики оплати і мотивації праці. При цьому сфера, масштаби і методи державного впливу на рівень і динаміку реальної заробітної плати в кожній країні мають свої специфічні особливості, враховуючи ту обставину, що цей вплив доповнюється системою договірного регулювання оплати і мотивації праці. Сфера і зміст державного і договірного регулювання разом утворюють систему організації оплати праці відповідно до національного законодавства. При цьому необхідно враховувати, що державне регулювання оплати праці

здійснюється як прямими, так і непрямими методами (рис. 1).

На наш погляд, державне регулювання оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України має включати такі етапи:

1) визначення основних напрямів державного регулювання оплати праці найманих працівників, для чого необхідно:

- привести чинне законодавство у відповідність до вимог міжнародних пактів, Конвенцій МОП;
- удосконалити систему забезпечення мінімальних гарантій у сфері оплати і мотивації праці і захисту заробітної плати від негативних явищ у ринковій економіці;

➤ реформувати систему оподаткування насамперед щодо законодавчого закріплення порядку встановлення і перегляду неоподаткованого мінімуму, зниження рівня нарахувань на фонд оплати праці підприємства;

➤ підвищити ефективність механізму індексації сукупних доходів громадян;

2) активізація непрямого державного впливу на оплату праці:

- удосконалення системи освіти, підготовки і перепідготовки кадрів;
- створення умов для формування ефективного мотиваційного механізму підвищення кваліфікації з метою встановлення взаємозв'язку між рівнем заро-

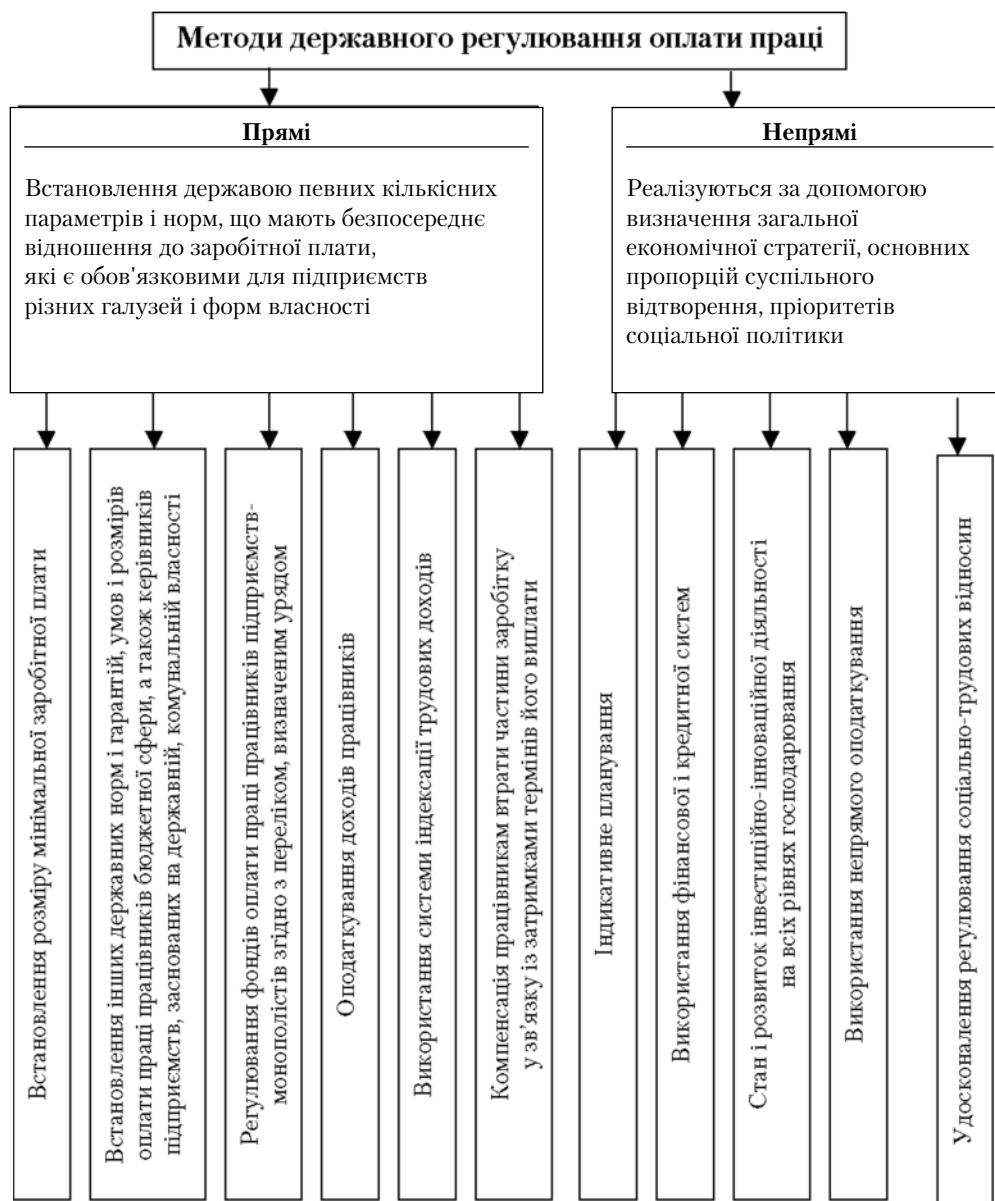


Рис. 1. Методи державного регулювання оплати праці*

*Джерело: Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колота, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська та ін.; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. — К. : КНЕУ, 2008. — С. 110.

бітної плати та професійною підготовкою і кваліфікацією;

3) організація ефективної системи мінімальних соціальних гарантій, що включає мінімальну заробітну плату й індексацію:

- визначення розміру мінімальної заробітної плати як основного соціального нормативу, що гарантує захист малооплачуваних найманих працівників і їх родин;

- коригування мінімальної заробітної плати шляхом законодавчого встановлення і дотримання принципу її випереджального прогресивного зростання порівняно з мінімальним прожитковим рівнем;

4) розвиток системи соціальних гарантій щодо оплати праці на рівні підприємств і регіонів:

- надання гарантій своєчасної і повної виплати заробітної плати;

- визнання несплатежів, що мають місце на певну дату, заборгованістю роботодавця перед найманими працівниками;

- відшкодування заборгованості з відсотками, які будуть нараховані за прогресивною шкалою залежно від терміну нарахування;

- у разі тривалої (більше 3 місяців) несплати заробітної плати притягнення керівників підприємства до адміністративної відповідальності;

5) удосконалення податкової системи як ринкового регулятора доходів:

- реформування політики податкового регулювання розмірів фонду оплати праці, зменшення податкового навантаження до 25% такого фонду;

- забезпечення рівності неоподаткованого мінімуму доходів громадян і мінімального прожиткового рівня.

Таким чином, держава має регулювати ті питання оплати праці, які без неї не можуть бути вирішені. Всі інші питання, що відносяться до оплати праці, мають вирішуватись на договірній основі. Необхідно відзначити також, що пряме державне регулювання оплати праці дуже обмежене, оскільки більшість підприємств функціонують в умовах ринкових відносин. Світова практика свідчить, що в міру розвитку цих відносин пряме державне регулювання витісняється договірним. Проте, на думку українських учених, яку поділяє й автор, в Україні до теперішнього часу існує побоювання, що з лібералізацією державного регулювання відбуватиметься необґрунтоване зростання зарплат, яке розбалансиє економіку. Це можна пояснити тим, що сучасний механізм державного регулювання заробітної плати має здебільшого антиінфляційну, а не стимулюючу спрямованість. Тому пріоритетним у визначенні умов і розмірів оплати праці повинне бути договірне регулювання, яке є єдиною прийнятним в умовах різноманіття форм власності і господарювання, оскільки саме воно здатне поєднувати інтереси власників і найманих працівників.

Договірне регулювання оплати праці формується на основі колективних угод і договорів. Проте, незважаючи на створену багаторівневу систему колективно-договірних відносин — від колективного договору підприємства до генеральної угоди, заробітна плата в основному формується як частка доходів підприємства і практично не пов'язується з вартістю робочої сили.

З метою формування оплати праці на базі соціального партнерства вважаємо необхідним:

1) удосконалення правової, нормативної та організаційної бази системи договірного регулювання оплати праці:

- прийняття блоку законодавчих та нормативних актів, що закріплюють принципи і механізми соціального партнерства;

- проведення експертизи законодавчих і нормативних актів економічно розвинутих країн, визначення можливостей упровадження міжнародного досвіду у регулюванні соціально-трудових відносин в Україні;

- розробка обґрунтованих нормативів витрат на робочу силу та їх основних компонентів, що враховують особливості життєдіяльності робочої сили працівників і забезпечують соціальні гарантії. Розмір науково обґрунтованих нормативів має враховувати розширене відтворення робочої сили;

2) переміщення акцентів договірного регулювання на галузеві угоди і колективні договори на рівні підприємства;

3) перехід від організації заробітної плати як частки в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили. Переговори щодо оплати праці мають передувати виробничому процесу;

4) формування комплексного підходу до вдосконалення договірного регулювання:

- удосконалення трудового законодавства та одночасна реструктуризація собівартості продукції (робіт, послуг) і цін;

- реформування системи оподаткування та інших складових системи господарювання;

5) визначення предметом домовленості на рівні підприємства поряд з рівнем заробітної плати умов її зростання відповідно до підвищення ефективності господарської діяльності;

6) запровадження гнучкого механізму узгодження положень угод і колективних договорів:

- законодавче визначення учасників і порядку укладання генеральної та галузевих угод з урахуванням практики економічно розвинутих країн щодо визначення складу національних тристоронніх рад;

- визначення окремих положень генеральної, галузевих і регіональних угод, які не закріплені законодавчо, рекомендованими для учасників колективних договорів;

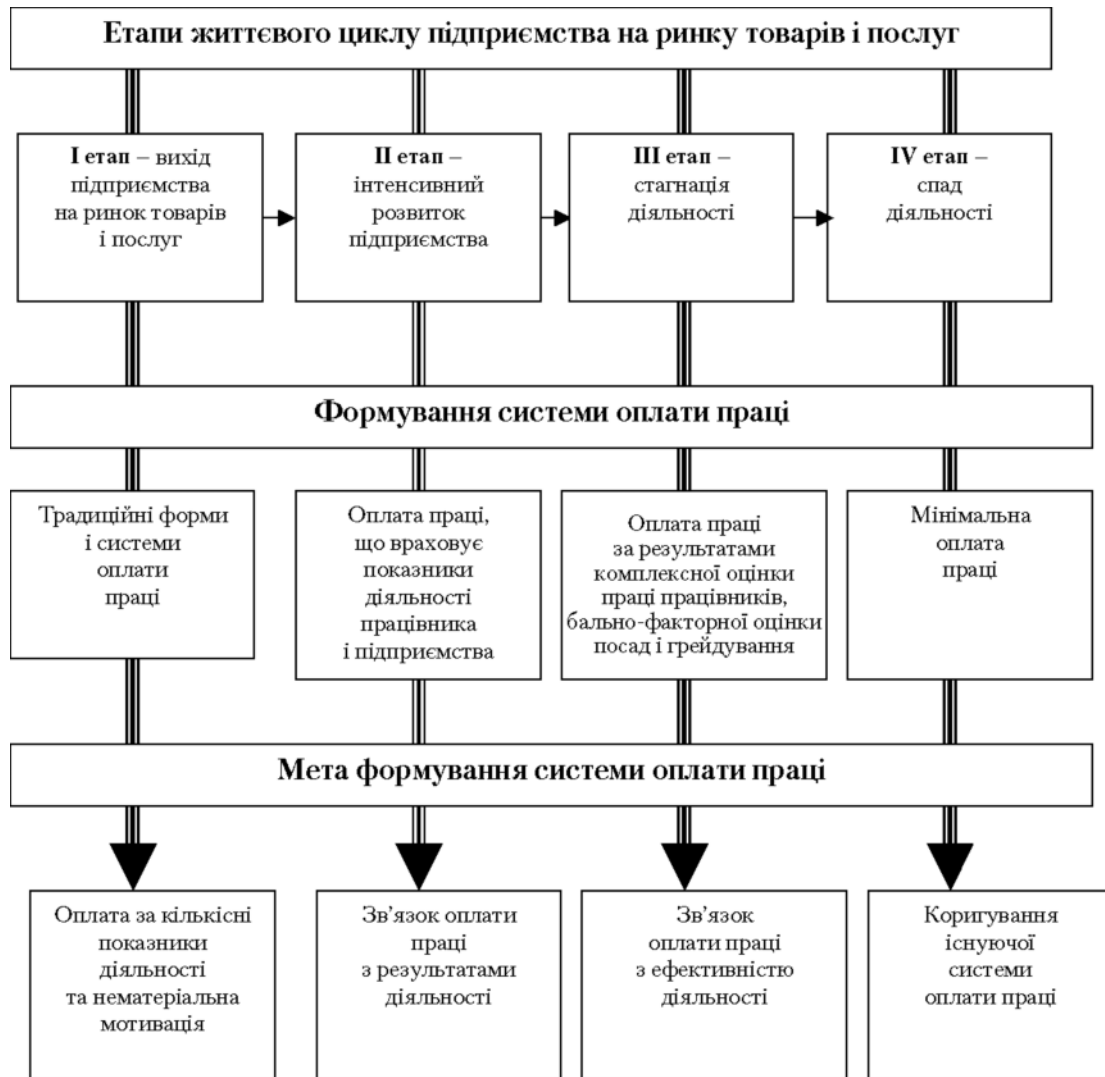


Рис. 2. Структурно-логічна схема формування оплати праці залежно від життєвого циклу підприємства

➤ визнання положень колективних договорів обов'язковими до виконання разом із законами і підзаконними актами;

➤ надання сили норм прямої дії нормам генеральної та галузевої угод у разі відсутності колективного договору на підприємстві;

7) підвищення відповідальності учасників колективних договорів за виконання зобов'язань, удосконалення системи контролю за обґрунтованістю положень колективного договору;

8) забезпечення на підприємстві взаємозв'язку між оплатою праці та результатами господарської діяльності через мотиваційний механізм;

9) посилення захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати відповідно до витрат і результатів праці.

Формування концептуальних підходів до конкурентоспроможної оплати праці на рівні підприємств має ґрунтуватися на таких принципах:

➤ поєднання системного й індивідуального підходу в оплаті праці, яке дозволить підвищити мотивацію працівників, знизити суб'єктивізм в оцінці результатів праці, забезпечити індивідуалізацію розмірів її оплати;

➤ відповідність цілей системи оплати праці і мотивації стратегічним цілям діяльності підприємства;

➤ врахування мотиваційних чинників та потреб працівників;

➤ усунення демотивуючих чинників: конфліктності; внутрішнього дискомфорту; недосяжності цілей і завдань; відсутності необхідних для їх виконання ресурсів; відсутності залежності оплати праці від індивідуального внеска працівника;

➤ прозорість та зрозумілість системи оплати праці;

➤ справедливість в оплаті праці;

➤ комплексність винагород, яка полягає у формуванні оплати праці як за індивідуальні, так і за колективні результати діяльності працівників;

- своєчасність виплати винагороди;
- тотальність системи оплати праці, яка поєднує матеріальну і нематеріальну винагороду;
- формування оплати праці з урахуванням результатів моніторингу галузевого та регіонального рівня оплати праці;
- залучення персоналу до удосконалення оплати праці;
- надання повноважень підприємствам і покладання на них контролю за дотриманням гендерної рівності і недопущення дискримінації у трудових відносинах за ознакою статі;
- формування оплати праці відповідно до етапів життєвого циклу підприємства на ринку товарів і послуг (рис. 2).

Дотримання залежностей, наведених на рис. 2, дозволяє враховувати регулюючий вплив певного етапу життєвого циклу підприємства на формування оплати праці.

Формуючи концептуальні підходи до забезпечення конкурентоспроможної оплати праці на підприємствах, необхідно враховувати суттєвий вплив зовнішніх чинників, які здатні цьому сприяти. Зокрема, до них відносяться:

- гнучка політика ціноутворення;
- підвищення реальної заробітної плати до рівня вартості робочої сили, що з одного боку покращить рівень споживання, а з другого — забезпечить прискорення реалізації продукції, стане стимулом і запорукою подальшого розвитку підприємства, підвищення заробітної плати і рівня життя;
- реорганізація кадрової політики для розвитку конкурентоспроможності робочої сили, її мобільності, регулювання зайнятості з метою забезпечення її ефективності;
- реформування інвестиційної, податкової, кредитної політики з метою створення нової системи, яка б стимулювала формування робочої сили нового ринкового типу: з високою мотивацією до ефективної праці, з розвиненим економічним мисленням, здатної діяти самостійно, завзято, активно у процесі організації нових підприємств, впровадження прогресивних методів праці і технологій, створення нових робочих місць;
- удосконалення трудового законодавства з метою запобігання негативним процесам на ринку праці, посилення трудової мотивації, соціальної захищеності населення та забезпечення дотримання законів.



Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудових відносин, ринкових перетворень тощо.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2011 р.:
на рік — 80 грн 76 коп.
на півроку — 40 грн 38 коп.
на квартал — 20 грн 19 коп.