

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ

Актуальність. Підприємства вітчизняної електроенергетичної галузі дедалі частіше стикаються з кадровими проблемами — старінням трудових ресурсів, втратою кваліфікованих працівників, що не може не позначитися на загальних показниках ефективності. Багато у чому це зумовлено недоліками у діючій практиці матеріального стимулювання. Тому існує нагальна потреба у виявленні шляхів їх усунення, обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та розробці науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення системи матеріального стимулювання трудової діяльності причому як на макрорівні у цілому, так і на рівні галузі та окремого підприємства.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Проблеми матеріального стимулювання трудової діяльності приділяється значна увага у науковій літературі. Проте в основному досліджується макроекономічний аспект. Зокрема, наголошується на значних вадах системного характеру, головною серед яких є тривала орієнтація на модель дешевої робочої сили як головної конкурентної переваги вітчизняної економіки (Е. Лібанова [1, с. 257], Л. Лісогор [2, с. 137–138], О. Пищуліна [3, с. 51], Л. Шевченко [4, с. 99] та інші). Звідси — низький рівень заробітної плати (Є. Звягільський [5, с. 71–73]), штучно занижені соціальні стандарти (Т. Заяць [6, с. 279]), систематичні масові порушення трудового законодавства у частині використання робочої сили та її оплати (І. Новак [7, с. 278–279]). Однак ці дослідження не завжди відбивають галузеву специфіку матеріального стимулювання, особливо у тих галузях, які відносяться до природних монополій.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретико-методологічних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення системи матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики.

Виклад основного матеріалу. Аналіз Галузевої угоди [8] дозволив виявити низку недоліків, притаманних системі матеріального стимулювання у сфері електроенергетики, а саме:

послаблення ролі премій як стимулюючого до більш продуктивної праці заходу (зумовлено тим, що преміювання здійснюється за основні показники роботи — виконання плану, неперевищення кошторису витрат);

слабкий зв'язок грошових пілг і виплат заохочувального характеру з якістю виконаних працівниками робіт (більшість виплат зумовлена полями, які мають місце у житті працівника);

суттєву залежність оплати праці від стажу роботи (стажем обумовлені не тільки надбавки до тарифної ставки, а й розмір премій, а також щорічної винагороди за результатами роботи);

інституціональну незакріпленість виплат (щорічної винагороди), які здійснюються за рахунок прибутку. Так, розподіл чистого прибутку здійснюється за рішен-

ням економічної Ради підприємства, що, по-перше, усуває працівника від участі в управлінні, по-друге, імовірнісний характер виплат дестимулює підвищення ефективності праці;

існування численних виплат, фінансування яких здійснюється за рахунок фонду оплати праці, не пов'язаних з трудовою діяльністю (наприклад, допомога батькам на утримання дітей у дитячому садку).

В основному конкурентоспроможність системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики (підвищений розмір мінімальної тарифної ставки працівника першого тарифного розряду у порівнянні з мінімальною зарплатою; випереджаюче зростання зарплати по відношенню до динаміки ВВП; збільшення частки основної заробітної плати у середній зарплаті не менше, ніж до 75 %; розгалужена система соціальних і трудових пілг) досягається за рахунок монопольного становища галузі, коли підвищені витрати на оплату праці перекладаються на кінцевого споживача. Подібна ситуація не може влаштувати ані роботодавця, для якого існує ризик накладення обмежень на фонд оплати праці з боку антимонопольних органів, ані працівників, які ризикують втратити робочі місця через оптимізацію виробничих витрат.

У процесі матеріального стимулювання конфліктно взаємодіють протилежні інтереси різних соціальних груп — власників-роботодавців, найманих працівників і держави. Зміцнення позицій однієї зі сторін неодмінно викликає погіршення позицій іншої, оскільки розподіляються обмежені грошові фонди. Водночас неможливим є і пом'якшення протиріч, які виникають у суспільному відтворенні під час розподілу, виключно за рахунок обмеження чийось соціально-економічних інтересів. Це добре усвідомлюють усі учасники процесу. Наприклад, для роботодавця зловживання економічною владою, пов'язане з заниженням оплати праці або ігноруванням її окремих компонентів, може призвести до скорочення продуктивності праці найманих працівників, масових звільнень, необхідності додаткових витрат на навчання нового персоналу. Зміцнення позицій найманих працівників та відповідне збільшення частки продукту, спрямованої на матеріальне стимулювання, знижує конкурентоспроможність продукції, викликає падіння доходів підприємств, унеможливує підвищення трудової винагороди.

Незважаючи на те, що в основному інтереси учасників системи матеріального стимулювання трудової діяльності є неспівпадаючими і подекуди суперечливими, у деяких випадках вони можуть збігатися. Так, наприклад, і для найманого працівника, і для власника-роботодавця, важливою є розбудова такої системи матеріального стимулювання, яка б забезпечувала тісний зв'язок трудової винагороди з результатами виробництва, сприяла закріпленню найманого працівника на фірмі. Зближення інтересів найманого працівника та суспільства

виявляється у взаємній зацікавленості в соціально справедливому характері оплати праці, створенні інституціональних умов додержання базових гарантій у цій сфері. Інтереси суспільства і роботодавців збігаються у тому, що система матеріального стимулювання має сприяти підвищенню продуктивності суспільної праці, активізації підприємницької діяльності (рис. 1).

За таких умов одним з механізмів балансування протилежних інтересів різних соціальних груп стає впровадження таких заходів матеріального стимулювання, які б забезпечили встановлення більш тісного зв'язку між результативністю праці та трудовою винагородою та активізацію стимулюючої функції заробітної плати. Основними серед них, на нашу думку, могли б стати: запровадження альтернативних існуючій тарифній системі засобів матеріального стимулювання, у тому числі безтарифної (пайової) системи оплати праці; посилення стимулюючої ролі премій, заохочень та разових виплат, пов'язаних з трудовим внеском працівника, відмова від сприйняття заохочувальних виплат як системи соціального забезпечення; створення інституціональних засад реалізації прав власності працівника на робочу силу (у тому числі шляхом фіксації окремих складових вартості робочої сили, що контролюються роботодавцем, на спеціальних індивідуальних рахунках працівника).

Безтарифна (пайова) система оплати праці була впроваджена на підприємствах «Харківобленерго» в порядку експерименту [9]. Основна мета експерименту — пошук шляхів підвищення рівня розрахунків за спожиту електроенергію. Виявилось, що контролери вступають у кримінальні змови зі споживачами, що призводить до значного неоплаченого споживання. Серед причин цього явища було виділено дві: низький рівень заробітної плати, який об'єктивно обмежував можливості сумлінно виконувати професійні обов'язки; неможливість систематично здійснювати перевірку самих контролерів через високу вартість відповідних заходів. Для подолання опортуністичної поведінки контролерів було здійснено перехід на бригадний підряд та пайову систему оплати праці, яка запроваджувала взаємну відповідальність за результати роботи і сприяла підвищенню рівня зарплати. Результати експерименту виявилися позитивними: ув'язка



Рис. 1. Механізми балансування протилежних соціально-економічних інтересів у системі матеріального стимулювання трудової діяльності

премій і заохочувальних виплат зі скороченням технологічних втрат електроенергії у мережах призвела до суттєвого зниження останніх.

Посилення стимулюючої ролі премій, відмова від сприйняття заохочувальних виплат як системи соціального забезпечення. Майже половина фонду оплати праці на підприємствах Північної енергосистеми припадає на додаткову зарплату [10]. Причому свище 70 % фонду додаткової зарплати складають премії та заохочення, які мають системний характер (щомісячні, щоквартальні). Можна стверджувати, що подібна структура оплати праці нівелює значення премій як стимулюючого чинника. Регулярний, системний характер виплат перетворює їх з винагороди за особливі трудові досягнення на добавку, яку працівник розраховує отримувати постійно.

Слід також зауважити, що виплата додаткової зарплати інституційно не закріплена, тому роботодавець у будь-який момент може відмовитися від неї, особливо при виникненні труднощів зі збутом, у періоди реорганізації, реструктуризації. Відтак доцільно було б переглянути порядок формування фонду оплати праці, перерозподіливши кошти, які виділяються на регулярні премії та заохочення, на підвищення тарифних ставок і окладів. А самі премії тісніше ув'язати з кінцевими результатами роботи окремого працівника, керівника або підрозділу. Це дасть можливість виконати умови Галузевої угоди щодо встановлення частки основної зарплати у фонді оплати праці на рівні не менше 75 %.

Ще одним важливим моментом при формуванні додаткової зарплати стає відмова від сприйняття її як інструмента соціального забезпечення. Так, до трудових пільг, які компенсуються з фонду оплати праці, у НЕК «Укренерго» віднесено допомогу батькам на утримання дітей у дитячих садках. Вважаємо, що для цього існують інші механізми — пільгове оподаткування, соціальні виплати з боку держави, а не підприємця. На нашу думку, роботодавець має наполягати на припиненні фінансування за рахунок фонду оплати праці таких пільг.

Створення інституціональних засад реалізації прав власності працівника на робочу силу. Міжнародна організація праці (МОП) визначає вартість робочої сили як розмір фактичних видатків наймача за наймом робочої сили. Якщо взяти до уваги структурні складові вартості робочої сили можна побачити, що найманому працівникові сплачується лише частина вартості його робочої сили. Решта компонентів вартості потрапляє в управління наймача та використовується в залежності від цілей фірми, але в інтересах робітників — наприклад, на підвищення кваліфікації працівника, медичне і соціальне страхування. Таким чином виключається використання одержаних працівником коштів не за призначенням. Усе це зумовлює підвищення ризиків опортуністичної поведінки з боку роботодавця, наприклад, ігнорування окремих компонентів вартості робочої сили або їх недофінансування.

Оскільки деякі компоненти вартості робочої сили не сплачуються працівникові безпосередньо (наприклад, кошти на навчання) необхідним стає закріплення прав на них працівника. Наприклад, через недофінансування видатків на навчання кожний працівник Північної енергосистеми у 2009 р. «недоотримав» майже 300 грн. (табл. 1). Тому доцільно було б залучити праців-

Аналіз відхилень фактичних показників навчання від планових по підприємствах Північної енергосистеми
(розраховано автором за даними НЕК «Укренерго»)

Рік	Кількість працівників, що пройшли навчання, осіб		Відхилення, факт від плану, %		Розмір коштів на навчання одного працівника, грн.		Відхилення, факт від плану	
			осіб	%			грн.	%
2002	план	161	135,40	218	план	351,72	-8,39	-2,39
	факт	379			факт	343,33		
2003	план	429	48,95	210	план	383,11	-0,05	-0,01
	факт	639			факт	383,06		
2004	план	769	39,92	307	план	391,22	-69,99	-17,89
	факт	1076			факт	321,23		
2005	план	698	20,34	142	план	411,26	26,39	6,42
	факт	840			факт	437,65		
2006	план	581	16,70	97	план	594,8	30,58	5,14
	факт	678			факт	625,38		
2007	план	366	32,24	118	план	614,40	-13,54	-2,20
	факт	484			факт	600,86		
2008	план	349	69,05	241	план	918,00	-197,69	-21,53
	факт	590			факт	720,31		
2009	план	428	-5,14	-22	план	1153,60	-286,7	-24,85
	факт	406			факт	866,90		

ників до контролю за використанням негрошових компонентів вартості робочої сили.

Висновки. Конкурентоспроможність системи матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики багато у чому досягається за рахунок природно-монопольного становища галузі, що провокує численні ризики як для найманих працівників, так і для роботодавців. Важливою умовою пом'якшення їх негативних проявів є наявність у системі стимулювання механізмів, які забезпечують гармонійне поєднання протилежних інтересів найманих працівників, власників і суспільства. В якості таких механізмів виділено: встановлення зв'язку між результатами праці та трудовою винагородою, закріплення трудових ресурсів на фірмі; створення інституціональних умов реалізації прав власності на робочу силу; додержання базових гарантій оплати праці.

Виходячи з цього обґрунтовано напрями удосконалення системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, а саме: визначено сферу застосування безтарифної системи оплати як засобу подолання опортуністичної поведінки працівників; доведено необхідність перерозподілу коштів з регулярних премій та заохочень на підвищення тарифних ставок і окладів; необхідність ревізії трудових пільг; спрямування соціальних виплат на закріплення робітника на підприємстві; участь працівників в управлінні видатками на освіту.

Література

1. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір [Текст] : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. — 383 с.
2. Лісогор Л. С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення [Текст] / Л. С. Лі-

согор // Демографія та соціальна економіка. — 2010. — №2. — С. 131–138.

3. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналітична доповідь [Текст] / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська ; за ред. Я. А. Жаліла. — К. : НІСД, 2010. — 72 с.

4. Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці [Текст] : монографія / Л. С. Шевченко. — Харків : Право, 2009. — 280 с.

5. Звягильский Е. Проблемы государственного регулирования зарплаты в Украине [Текст] / Е. Звягильский // Экономика Украины. — 2011. — №5. — С. 65–74.

6. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин у цілях нарощування соціального капіталу [Текст] Т. А. Заяць // Наукові записки Острозької академії. — Серія «Економіка». — 2011. — Вип. 16. — С. 277–283.

7. Новак І. Захист заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця [Текст] / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 3. — С. 10–13.

8. Галузева угода між Міністерством палива та енергетики України і профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості на 2011–2013 рр. [Електронний ресурс] / Міністерство енергетики та вугільної промисловості України. — К., 2010. — Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/doccatalog/document?id=189743>.

9. Костин Д. Ю. Об эффективности коллективных форм организации и оплаты труда в энергопоставляющих компаниях Украины [Текст] / Д. Ю. Костин // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. — 2001. — Вип. 110. — С. 36–42.

10. Ефективність управління персоналом Північної ЕС: звіт з науково-дослідної роботи [Текст] / Д. Костін, Ю. Костін, І. Шейко ; Харк. нац. Ун-т радіоелектроніки. — Х. : ХНУРЕ, 2008. — 166 с.