

Андрианова В.В., Иззетова М.Р.

УДК 331.2(477)

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЕЁ МОТИВАЦИОННАЯ РОЛЬ В УКРАИНЕ

Постановка проблемы. На всех этапах развития экономики Украины решение проблемы воспроизводства рабочей силы для осуществления деятельности предприятий и повышения эффективности этой работы были и остаются наиважнейшими. Действительно, для того, чтобы обеспечить функционирование предприятия, необходимо располагать достаточной рабочей силой необходимого качества, что возможно лишь в условиях обеспечения простого и расширенного ее воспроизводства. Это, в свою очередь, требует обеспечения задействованного персонала необходимыми доходами, с одной стороны, позволяющими восстановить его собственные способности к труду, а с другой, - достаточными для содержания, воспитания и обучения членов семьи с тем, чтобы в будущем представители более молодого поколения смогли вступить в трудовую жизнь и принимать участие в общественном производстве. В тоже время, главным источником доходов работников является заработная плата, уровень которой зависит, прежде всего, от результатов их деятельности, а также от результатов деятельности предприятия в целом. Следует учесть, что заработная плата представляет собой часть затрат предприятия, поэтому работодатель относиться к ней как ко всем иным видам затрат: он стремится их минимизировать. Вот почему для регулирования заработной платы принят Закон Украины «Об оплате труда» [1], а исследование вопросов ее мотивационной роли в современных условиях представляется весьма актуальным.

Анализ последних публикаций. Вопросы заработной платы и ее мотивационной роли исследовали многие ученые – экономисты, начиная от классиков мировой экономической науки К. Маркса, А. Смита, Д. Риккардо и др. В настоящее время в этой области проводят исследования представители современной экономической науки: А. М. Колот [2], Е. Звягильский [3], А. Н. Сергиенко [5], Е. А. Гришнова [9], П. Ю. Буряк, Б. А. Карпинский, М. И. Григорьева [7], Н. И. Есинова [8], Г. В. Осовой, Г. Т. Завиновская, В. М. Петюх [9] и другие. В своих работах они раскрывают сущность заработной платы, формы и методы ее организации, особенности этой работы в Украине.

Вместе с тем, отдельные аспекты организации заработной платы в Украине и ее мотивационная роль остаются исследованными не в полной мере.

Цель работы: обосновать пути совершенствования заработной платы и возможности повышения ее мотивационной роли.

Результаты исследования. По поводу вознаграждения за труд в экономической литературе наиболее часто используются два термина: «оплата труда» и «заработная плата». В экономическом словаре термину «оплата труда» дается следующее толкование: это вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу...[10]

Термин «заработная плата» подчёркивает, что денежное вознаграждение выплачивается за совершённую работу, за работу, которая исполнена, а также за результативность труда. Размеры заработной платы зависят не только от результатов труда конкретного работника, но и от результатов работы и прибыльности предприятия в целом. Заработная плата направлена на реализацию прав работников в трудовых отношениях, на получение денежного вознаграждения за труд в размере и на условиях, установленных законодательством, коллективными и трудовыми договорами.

В соответствии с частью 1 ст. 94 КЗоТ Украины, Законом Украины «Об оплате труда», заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое в соответствии с трудовым договором собственник или уполномоченный им орган выплачивает сотруднику за выполненную работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий исполненной работы, профессионально – деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Заработная плата - вознаграждение, которое предприятие (учреждение, организация, объединение) обязано выплачивать рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством труда по заранее договоренным нормам, установленным трудовым договором (контрактом), законодательными актами. [11]

Заработная плата - часть национального дохода, поступающая в индивидуальное потребление наемным работникам. [12]

По мнению О.М. Сергиенко - заработная плата является одной из наиболее сложных категорий и одним из важных социально – экономических явлений. Автор объясняет это тем, что заработная плата, с одной стороны, является одним из основных (и часто единственным) источником доходов наёмных работников, основой материального благополучия членов их семей, а с другой, для работодателей она является существенной частью затрат производства. К тому же, заработная плата является эффективным средством мотивации сотрудников для достижения определенных целей предприятия. По мнению указанного автора, вопросы организации заработной платы и формирования ее уровня, наряду с вопросами обеспечения занятости, составляют основу социально – экономических отношений в обществе, поскольку затрагивают интересы всех участников производственного процесса. Более того, Н. Папуша рассматривает заработную плату как фактор обеспечения финансовой безопасности личности. [5]

В основу организации заработной платы на большинстве предприятий, учреждений и организаций в Украине положена тарифная система, которая представляет собой совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать и регулировать оплату труда работников. К ним относятся тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные характеристики (справочники) и т.д.

Известно, что заработная плата как экономическая категория, с одной стороны, отражает цену специфического товара – рабочей силы, определяя вознаграждение работников с учетом количества и качества их труда, будучи стимулом в сфере производства и регулятором в сфере обращения, а с другой, – является важным элементом себестоимости любого продукта.

К сожалению, в Украине не уделяется должного внимания понятию «стоимость рабочей силы», значимость которого для формирования обоснованной системы оплаты труда велика. Под стоимостью рабочей силы понимается размер средств, необходимых для ее воспроизводства, включая содержание семьи, воспитание и обучение детей, приобретение и содержание жилья, лечение, удовлетворение духовных и культурных потребностей и т.д.

Кроме того, как экономическая категория заработная плата в современных условиях в нашей стране не полностью исполняет свои функции. Это проявляется в следующем:

- не обеспечивается воспроизводство рабочей силы из-за низкого уровня заработной платы на большинстве предприятий, то есть воспроизводственная функция заработной платы не реализуется;
- во многих случаях на предприятиях она не выполняет стимулирующую функцию, так как не прослеживается зависимость уровня заработной платы от количества, качества и результатов труда;
- заработная плата в Украине лишь отчасти выполняет регулируемую функцию, поскольку распределение и перераспределение кадров между регионами государства, отраслями экономики фактически с нею не связаны;
- не в полной мере она выполняет и социальную функцию, так как не обеспечивает социальной справедливости, одинакового вознаграждения за одинаковый труд;
- что касается оптимизационной функции заработной платы, то она проявляется лишь в удовлетворении интереса работодателей по экономии средств на оплату труда и т.д.

Низка мотивационная роль заработной платы, поскольку она на большей части предприятий не стимулирует работников к высокоэффективному труду.

Все это свидетельствует о том, что необходим поиск подходов и путей приведения заработной платы в нашей стране в соответствие с выработанными экономической наукой и практикой деятельности передовых предприятий положениями.

К основным инструментам мотивации работников, с точки зрения её эффективности в условиях современных предприятий являются материальные стимулы. К ним относится, прежде всего, заработная плата. Заработная плата наиболее эффективный (и при этом достаточно дорогой) способ трудовой мотивации персонала. Недостатком этого способа стимулирования, помимо его высокой стоимости, является и эффект привыкания. Многочисленными экспериментами установлено, что повышение заработной платы, как правило, ведет к росту эффективности труда. Однако, по прошествии некоторого времени эффект прибавки пропадает и эффективность труда падает, иногда даже ниже той, которая была до прибавки заработной платы.

Если платить заработную плату часто, то ее стимулирующее воздействие снижается из-за того, что она мала. Если платить заработную плату редко, то размер выплат значителен, но стимулирующий эффект падает из-за разрыва между результатом труда и вознаграждением, (с этой точки зрения мотивирующий эффект тринадцатой зарплаты вызывает сомнение). Такое же суждение можно отнести и к другим отсроченным вознаграждениям. Отложенные вознаграждения особенно неэффективны в условиях проектной организации работ, где сроки работы достаточно сжаты, а дух ограниченности по времени присущ всей команде проекта.

Другой нерешенный вопрос – каким должен быть способ выплаты. Можно платить открыто, т.е. не скрывая размер вознаграждения от других работников. Такой подход к форме выплаты заработной платы стимулирует дух соревнования. Можно производить выплаты, не разглашая размеры выплачиваемого вознаграждения. В этом случае работодатель получает большую свободу в варьировании размеров заработной платы, а ее мотивационная роль ограничивается воздействием на каждого конкретного работника.

С ростом благосостояния заработная плата из средства удовлетворения основных физиологических потребностей человека превращается в средство удовлетворения потребностей более высокого порядка. Поэтому с утверждением Ф. Херцберга, который относил деньги к гигиеническим факторам, в сегодняшних условиях можно согласиться лишь частично. Более того, одна из самых эффективных процессуальных теорий мотивации – модель справедливости Адамса прямо поддерживает открытый способ выплаты. Согласно теории справедливости Дж. Адамса, люди стремятся к тому, чтобы их потребности удовлетворялись. Но они также хотят, чтобы к ним относились справедливо в отношении распределения работы и поощрений.

Данная теория рассматривает склонность работников сравнивать свои усилия ("вклад") и получаемое вознаграждение ("отдача") в терминах справедливости. Как и у В. Врума, здесь важны ожидания по отношению к своей работе. Работники, чьи ожидания не удовлетворяются, разочаровываются. Такое происходит на рабочих местах, где возлагаемая ответственность высока, а заработная плата низка. Работник ожидает, что он получит и вознаграждение пропорционально объему ответственности. Мотивация работника снижается, если он узнает, что другой получает больше за такую же работу.

По мнению Э. Звягильского [3], с этой точки зрения организацию заработной платы в Украине признать «справедливой» не представляется возможным. Данные о среднемесячной заработной плате в Украине по отдельным видам экономической деятельности (табл. 1) свидетельствуют о существенной и необоснованной ее дифференциации. Уже в силу этого организация заработной платы в нашей стране не может быть

признана безоговорочно «справедливой». Во-первых, заметно, что заработная плата формируется без учета реальной стоимости рабочей силы и цены труда: наиболее квалифицированные специалисты, занятые в таких сферах деятельности, как исследование и разработки, образование, зарабатывают гораздо меньше занятых в финансовой сфере, на транспорте и др.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в Украине на протяжении последних 10 лет средняя заработная плата выросла почти в 10 раз. Существенно различие в размерах средней заработной платы в зависимости от вида экономической деятельности. Выше средней по Украине заработная плата в таких видах экономической деятельности как промышленность, транспорт и связь, в сферах финансовой деятельности, операций с недвижимостью.

Таблица 1. Дифференциация заработной платы по отдельным видам экономической деятельности в Украине, 2000 – 2010гг., в расчете на 1чел.

Виды экономической деятельности	Среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности					
	2000 г.		2005 г.		2010 г.	
	грн.	Относительно средней в Украине, (%)	грн.	Относительно средней в Украине, (%)	грн.	Относительно средней в Украине, (%)
Всего	230	100,0	806	100,0	2239	100,0
Промышленность	302	131,30	897	111,29	2580	115,23
Сельское хозяйство и связанные с ним услуги	114	49,56	437	54,21	1467	65,52
Рыболовство, рыбоводство	147	63,91	499	61,91	1191	53,19
Строительство	260	113,04	984	122,08	1754	78,33
Транспорт и связь	336	146,08	1057	131,14	2726	121,75
Исследования и разработки	303	131,73	1048	130,02	2874	128,36
Операции с недвижимым имуществом, инжиниринг, услуги предпринимателям	278	120,86	900	111,66	2436	108,79
Финансовая деятельность	560	243,47	1553	192,67	4601	205,49
Государственное управление	335	145,65	1087	134,86	2747	122,68
Образование	156	67,82	641	79,52	1889	84,36

Авторская разработка на основе данных официальной статистики [13]-[19]

Что касается заработной платы в государственном управлении можно быть уверенным: высокую заработную плату в разы, в десятки раз превышающую среднюю по стране, получают чиновники высокого ранга. Рядовые госслужащие, в т.ч. специалисты, главные специалисты, получают низкую заработную плату при все возрастающем (по причине постоянных сокращений численности работников) объеме работы.

Ниже уровня средней заработной платы по Украине была и остается заработная плата в образовании, сельском хозяйстве, рыбоводстве, рыболовстве. Таким образом, в отраслях, производящих продукцию сельского хозяйства и рыбоводства, строящих народно-хозяйственные объекты, в образовании, науке средняя заработная плата значительно ниже средней по стране. Ниже среднего уровня опустилась заработная плата в строительстве. Да и в промышленности средняя зарплата в 2010 г. лишь на 15,23 % выше средней по стране. Вместе с тем, в финансовой сфере, где ничего не производится, средняя заработная плата в 2 раза превышает среднюю по Украине.

Приведенные данные свидетельствуют о существенной и необоснованной дифференциации заработной платы, о ее низкой мотивационной роли. По мнению В. Хары, заработная плата формируется без учета реальной стоимости рабочей силы и цены труда [3], а ее общий уровень в 20 раз ниже средневропейского, что в условиях евроинтеграционных устремлений Украины создает существенный тормозящий эффект.

Представляет интерес исследование структуры доходов населения, оно дает возможность проследить зависимость между отдельными их составляющими и показать значение заработной платы (табл. 2).

Таблица 2. Доходы населения Украины и их структура, 2001- 2010 гг., млн. грн., %

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Доходы - всего	157996	185073	215672	274241	381404	472061	623289	845641	894286	1101015
В том числе:										
Заработная плата	67389	78950	94608	117227	160621	205120	278968	366387	365300	459153
Прибыль и смешанный доход	29518	33540	36330	43828	58404	69186	95203	131139	129760	161214
Доходы от собственности	4275	5297	6706	8337	11072	13855	20078	28432	34654	26958
Социальная помощь и другие социальные трансферты	56814	67286	78028	104849	151307	183900	229040	319683	364572	423690
Часть заработной платы в структуре доходов, %	42,7	42,7	43,9	42,7	42,1	43,5	44,8	43,3	40,8	41,7
Часть прибыли и смешанных дохода в структуре доходов, %	18,8	18,1	16,8	16,0	15,3	14,7	15,3	15,5	14,5	14,6
Часть доходов от собственности в структуре доходов, %	2,7	2,9	3,1	3,0	2,9	2,9	3,2	3,4	3,9	5,2
Часть социальной помощи других социальных трансфертов в структуре доходов, %	36,0	36,4	36,2	38,2	39,7	39,0	36,8	37,8	40,8	38,5

Авторская разработка на основе данных официальной статистики. [13]-[19]

Данные таблицы свидетельствуют о том, что структура доходов населения из года в год изменяется, меняется и характер этих изменений: если с 2001г. по 2003г. доля заработной платы в структуре доходов

населения росла, то в последующий период, вплоть до 2005г., она падает; в 2006-2007гг. она снова растет, а с 2008г. по 2010г. падает, дав незначительное увеличение в 2010г. Прямо противоположные изменения происходят в рассматриваемых периодах с частью социальной помощи и других социальных трансфертов в структуре доходов населения. При этом, обращает на себя внимание то, что часть социальной помощи, других социальных трансфертов в структуре доходов населения слишком значительна. Можно предположить, что это, в основном, связано с большими демографическими нагрузками, вызванными диспропорциями между численностью населения трудоспособного и нетрудоспособного возраста и вытекающей отсюда необходимостью выплачивать пенсии и другие пособия значительной части населения, а также активными мерами государства по материальной поддержке граждан в связи с решением существующих в обществе демографических проблем (осуществлением выплат в связи с рождением детей и др.). То есть, объяснить сложившиеся пропорции можно, но признать их нормальными, обеспечивающими поступательное развитие общества, экономики Украины, нельзя, поскольку столь низкий уровень доходов ведет к необходимости увеличивать социальные выплаты.

О низком уровне доходов, вт. ч. их основной части - заработной платы и ее мотивационной роли, свидетельствует структура денежных расходов домохозяйств (табл. 3).

Как видим, расходы на продовольственные товары и оплату жилья, коммунальных продуктов и услуг в структуре расходов домохозяйств составляют более 60 %. Если учесть, что расходы осуществляются населением из полученных доходов, а в структуре доходов населения около 40% составляют социальная помощь и другие социальные трансферты, то оказывается, что заработная плата едва обеспечивает питание большинству домохозяйств и лишь частично оплату их жилья и коммунальных продуктов и услуг. В результате государство значительной части населения выплачивает субсидии.

Таблица 3. Структура денежных расходов домохозяйств, 2006 – 2010 гг., %

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Всего денежных расходов, %	%	%	%	%	%
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:					
- потребительские денежные расходы, товары, в т. ч. продовольственные (включая питание вне дома, алкогольные напитки и табачные изделия)	89,7	90,1	87,0	89,4	89,2
- непродовольственные товары и услуги,	54,2	53,2	51,2	53,4	53,5
в т. ч. оплата жилья и коммунальных продуктов и услуг	35,5	36,9	35,8	36,0	35,7
	7,1	8,5	6,6	7,7	7,6

Авторская разработка на основе данных официальной статистики [13]-[19]

Таким образом, наблюдаемое увеличение размера средней заработной платы не сопровождается улучшением материального состояния домохозяйств и общества в целом.

Известно, что мотивационные аспекты организации заработной платы следует рассматривать в связи с производительностью труда. Однако этому показателю и соотношению его динамики с темпами роста заработной платы в настоящее время уделяется мало внимания, в том числе, в таких важных документах как Генеральное соглашение и Отраслевые соглашения между наемными работниками (в лице профсоюзов), собственниками и государством. Так, в соглашении по угольной промышленности, например, сказано, что «... стороны договорились обеспечивать темпы роста реальной заработной платы не ниже темпов роста реального валового продукта за соответствующий год». Но не производительности труда. И далее: «...обеспечить ежегодное повышение уровня средней заработной платы по отраслям не менее чем на 25%» - также без связи с динамикой производительности труда.

Анализируя проблемы повышения уровня заработной платы, следует обратиться к сформулированным Секцией общественных и гуманитарных наук НАН Украины в Национальном докладе «Новый курс реформ в Украине на 2010-2015 гг.» выводам, которые констатируют следующий факт: «...в Украине происходит гипертрофированное наращивание оплаты труда, что обслуживает деформацию пропорций ВВП и ограничивает возможности дальнейшего экономического развития». [3]

Некоторые профсоюзные лидеры утверждают, что среднюю зарплату в Украине из-за ее низкого общего уровня необходимо повысить, как минимум, в два раза. Однако, если это осуществлять таким же образом, как делалось до сих пор, негативные изменения произойдут с ценами, прибылью, курсом гривны и, в итоге, с экономикой страны в целом.

Бесспорно, что повышение заработной платы должно быть обеспечено ростом производительности труда. Заработная плата в последние годы медленно, но непрерывно возрастает в среднем на 4,5% в год. Это значит, что производительность труда должна расти темпами, превышающими этот показатель. Повышать заработную плату необходимо с учетом экономически обоснованных расчетов. Не должно происходить ее увеличение путем простого повышения минимальных тарифных ставок вне связи с производительностью труда.

При этом нельзя допускать увеличения абсолютных разрывов между уровнями минимальной и максимальной заработной платы, чтобы не создавать поводов для социальной напряженности в обществе.

Выводы. Для совершенствования заработной платы и повышения ее мотивационной роли необходимо провести существенную работу на всех уровнях экономической деятельности.

На уровне предприятий следует, во-первых, принять меры к росту производительности труда. Во-вторых, добиться неукоснительного следования положению о том, что темпы роста заработной платы не должны опережать темпы роста производительности труда. В-третьих, следует увязывать размеры

заработной платы с результатами труда работников, чему может способствовать оптимизация условий оплаты труда персонала через установление наиболее привлекательных (с учетом особенностей работы) форм и систем оплаты труда. Существенное позитивное влияние на эти процессы могут оказать коллективные договоры, заключение которых между работодателями и наемными работниками предусмотрено действующим законодательством.

На уровне отраслей и регионов следует разработать экономически обоснованные Соглашения с учетом их особенностей и возможностей экономического стимулирования высокопроизводительного труда наемных работников.

На макроэкономическом уровне следует разработать систему мероприятий, направленных на ликвидацию существенной дифференциации в размерах заработной платы различных категорий работников и между отраслями экономической деятельности, реализовать ее через Генеральное соглашение, отраслевые, региональные соглашения. Следует уйти от порочной практики, когда весьма значительной части населения государство вынуждено выплачивать субсидии, различные виды социальной помощи, когда в структуре доходов населения разница между частями заработной платы и социальной помощи незначительна, когда домохозяйствам доходов в виде заработной платы хватает лишь на питание. Проведение активной работы по совершенствованию заработной платы и повышению ее мотивационной роли принесет значительную пользу всем субъектам хозяйствования и будет способствовать повышению эффективности их деятельности, а значит и экономики страны в целом.

Источники и литература:

1. Закон Украины «Об оплате труда» от 20.04.95 : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/lavs/snow/108/95-вр>
2. Колот А. М. Організаційно-економічні механізми регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 25-31.
3. Звягильский Е. Проблемы государственного регулирования заработной платы в Украине / Е. Звягильский // Экономика Украины. – 2011. – № 5. – С. 65-74.
4. Сергієнко О. М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування / О. М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 212-218.
5. Папуша Н. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи / Н. Папуша // Экономика Украины. – 2008. – № 8. – С. 161-163.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
7. Буряк П. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Грігор'єва. – К. : Центр навч. літератури, 2004. – 440 с.
8. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2005. – 464 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
10. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 7-е изд. – М., 2007. – 543 с.
11. Большой финансовый словарь : т. 1 / под ред. В. Я. Факова. – М., 2010. – 325 с.
12. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. В. Н. Ярцева. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2004. – 685 с.
13. Статистичний щорічник України за 2001 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2002. – 583 с.
14. Статистичний щорічник України за 2005 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2006. – 612 с.
15. Статистичний щорічник України за 2006 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2007. – 598 с.
16. Статистичний щорічник України за 2007 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2008. – 610 с.
17. Статистичний щорічник України за 2008 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2009. – 583 с.
18. Статистичний щорічник України за 2009 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2010. – 311 с.
19. Статистичний щорічник України за 2010 р. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Держ. комітет статистики України, 2011. – 597 с.