

УДК 331.2-044.923:006.025+364.652

Романуха О.М.
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу та менеджменту
Донецького національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

ДЕФОРМАЦІЯ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРОБЛЕМА

THE DEFORMATION IN THE REMUNERATION AS THE SOCIAL-ECONOMIC PROBLEM

АНОТАЦІЯ

У роботі звертається увага на деформацію в оплаті праці як соціально-економічну проблему. Підкреслюється важливість визначення збалансованого рівня оплати праці як фактора соціальної та економічної стабільності, запоруки економічного розвитку країни. Даються пропозиції щодо подолання деформації в оплаті праці та як наслідок цього – трансформації наявної господарської системи до високотехнологічних галузей переробної промисловості та сфери бізнесових послуг.

Ключові слова: економіка, оплата праці, суспільство, криза, деформація.

АННОТАЦИЯ

В работе обращается внимание на деформацию в оплате труда как социально-экономическую проблему. Подчеркивается важность определения сбалансированного уровня оплаты труда как фактора социальной и экономической стабильности, залога экономического развития страны. Даются предложения относительно преодоления деформации в оплате труда и как следствие этого – трансформации существующей хозяйственной системы к высокотехнологичным отраслям перерабатывающей промышленности и сферы бизнес услуг.

Ключевые слова: экономика, оплата труда, общество, кризис, деформация.

ANNOTATION

This article deals with the deformation in the remuneration as the social-economic problem. The importance of identifying the balanced level of payment is very important for social and economical stability and development of the state. The author suggests some ideas of overcoming the deformation in the remuneration and thanks to this transform the present economic system into the hi-tech manufacturing industry and the sphere of business services.

Keywords: economy, remuneration, society, crisis, deformation.

Постановка проблеми. Одним із безпосередніх чинників у формуванні соціальних ризиків в сфері людського розвитку є деформація оплати праці. Це явище обумовлюється багатьма факторами. Вони мають як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку це сприяє мобілізації економіки, веде до зменшення собівартості, проте з іншого знижує мотивацію до праці, гальмує розвиток торгівлі. В умовах глобалізації стає важливо витримати баланс між цими факторами, оскільки порушення рівноваги може мати загальносвітові наслідки, з чим часто стикається суспільство у вигляді світових економічних криз. Оплата праці – це не лише відшкодування затраченої робочої сили чи засіб до існування людини, нині це важливий елемент міжнародної торгівлі, економіки, фінансової системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню деформації в оплаті праці як соціально-економічній проблемі приділяється значна увага. Провідна роль сфери праці в житті суспільства зумовила значний інтерес до неї з боку вітчизняних дослідників. Серед найбільш розроблених аспектів наукових студій трудової сфери можна виокремити такі:

- правові та соціально-економічні механізми забезпечення соціального захисту (О.В. Басай [1], Л.Ю. Петрученко [2], В.В. Юровська [3]);
- освіта як провідний фактор якості робочої сили, що впливає на економічне зростання та оплату праці (О.А. Грішанова [4], М.О. Солдатенко [5], І.В. Заюков [6], Л.С. Лісогор [7]);
- гендерний аспект деформацій та дискримінацій в оплаті праці (Е.Б. Бойченко [8], Г.В. Герасименко [9]).

Поряд із цим співробітниками Інституту соціології та Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України видані кілька колективних монографій, присвячених аналізу сучасного стану та тенденцій розвитку соціально-трудових відносин в Україні, їхньому впливу на людський розвиток та рівень життя населення [10; 11].

Виділення не вирішених раніше проблем. Проте у більшості з них негативні явища сфери трудових відносин не аналізуються як соціальні ризики, не визначається ступінь їхньої вірогідності та можливі негативні наслідки. Окрім того, за виключенням окремих публікацій (К.О. Ковязіна [12]) не аналізується ефективність системи соціального страхування протидії виробничим ризикам, які мають техногенну природу. Зважаючи на це потреба подальшої розробки теми не викликає сумнівів.

Мета роботи полягає у визначенні ролі деформації в оплаті праці на розвиток суспільства та економіки.

Цілі статті. Досягнення поставленої мети відбувається за допомогою вирішення таких завдань: виявлення плюсів та мінусів деформації в оплаті праці; аналізу негативних аспектів явища; вироблення практичних рекомендацій, щодо подолання цього феномена.

Виклад основного матеріалу. Оплата праці – важливий економічний та соціальний чинник.

Він є критерієм економічного стану країни та рівнем соціальної і політичної толерантності. Проте останнім часом частішають приклади деформації оплати праці. Вони набувають різних проявів. Серед найбільш частих прикладів цього явища можна виокремити штучне заниження оплати праці. Основні причини цього: прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку; висока енерго- та матеріалоемність; демпінг фірм. Однак нині деформація оплати праці дедалі більше перетворюється з чинника конкурентоспроможності на непереборний бар'єр економічного зростання та людського розвитку [13, с. 222-223].

Низькі стандарти оплати праці не здатні забезпечити гідного рівня життя, оскільки напряму пов'язані з поширенням бідності серед працюючого населення та непрацевдатних верств населення. Незадовільна оплата праці підриває мотивацію населення до економічної активності і зводить нанівець усі зусилля, спрямовані на покращення якості робочої сили. За весь період економічного зростання 2000–2008 рр., незважаючи на стрімке підвищення заробітної плати, рівень економічної активності населення практично не збільшився. Це означає, що нинішній розмір заробітної плати не сприймається суспільством як належний, він не приваблює і не мобілізує резерви робочої сили. Поширення неробства та утриманських настроїв (особливо серед молоді) є надзвичайно небезпечним явищем, що деформує систему ціннісних орієнтацій в суспільстві.

Модель економіки з дешевою робочою силою орієнтована на використання малокваліфікованої праці, що апріорі передбачає низький рівень її продуктивності та оплати. У 2008–2012 рр. у

складі зайнятого населення частка представників найпростіших професій залишилася доволі значною та сталою – 23,2-23,4%. При цьому не зросла питома вага більш кваліфікованих працівників. Зокрема, тільки кожна четверта зайнята особа належала до групи професіоналів та фахівців (разом – 26%) або до групи кваліфікованих робітників (кваліфіковані робітники сільського господарства, кваліфіковані робітники з інструментом та обслуговування устаткування разом – 24,4%) [14, с. 80].

Саме низькі стандарти оплати праці дають можливість роботодавцям, підприємствам не здійснювати жодних заходів з модернізації технічної та технологічної бази, ігнорувати запровадження будь-яких інновацій, спрямованих на скорочення товарно-матеріальних та енергетичних витрат. У структурі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) частка витрат на оплату праці разом з відрахуваннями на соціальні заходи становить близько 9%, тоді як частка вартості товарів та послуг, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки, сягає 53%, матеріальних витрат – 27%. Як наслідок, майже 60% випуску йде на проміжне споживання.

Загалом, варто зазначити, що вплив оплати праці як чинника соціальних ризиків є надзвичайно багатоплановим і різноспрямованим, він не обмежується тільки сферою праці, а охоплює практично всю систему ризиків людського розвитку. Низька оплата праці, а також її надмірна і необґрунтована диференціація поглиблює соціальну нерівність, призводить до маргіналізації низькооплачуваних працівників та соціальної нестабільності. Мобільність у пошуках кращих заробітків зумовлює міграційні втрати населення

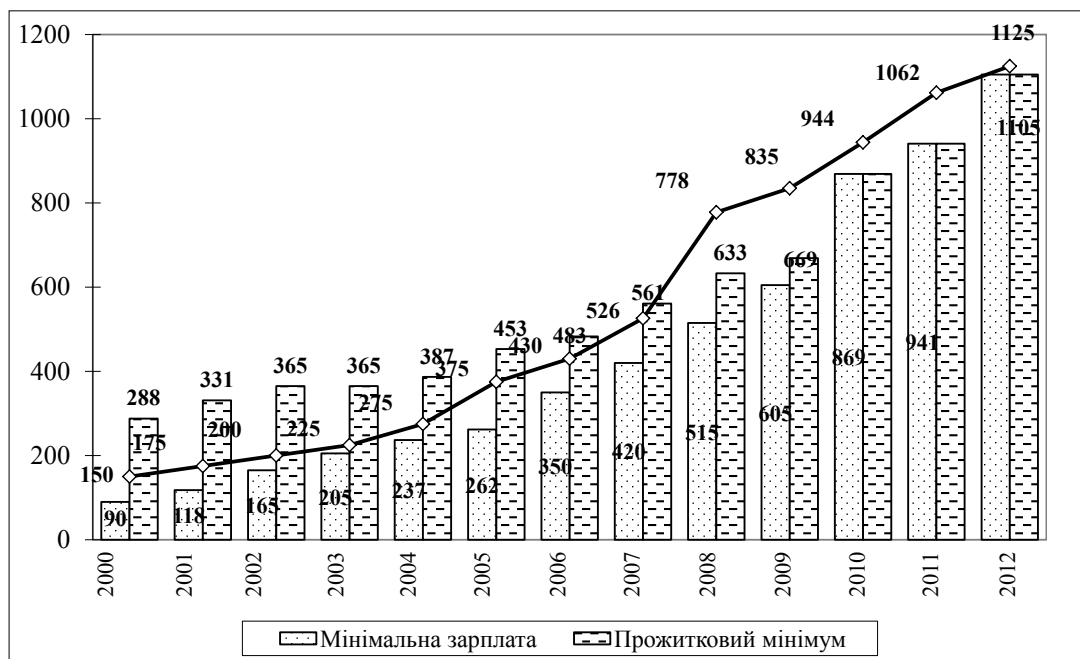


Рис. 1. Динаміка розміру мінімальної зарплати, прожиткового мінімуму та межі бідності в Україні у 2000–2012 рр. [15; 16]

ня, обезлюднення депресивних територій. Серед наслідків низької оплати праці варто також зазначити розповсюдженість несприятливих та небезпечних факторів виробництва, що призводить до погіршення стану здоров'я і надзвичайно високої смертності населення у працездатному віці (особливо чоловіків), поширення неформальної зайнятості, нелегальних чи напівлегальних трудових міграцій, низький рівень соціальної захищеності населення, найбільшою мірою – тих, хто втратив працездатність.

Хоча наприкінці 2009 року розмір мінімальної зарплати зрівнявся з прожитковим мінімумом для працездатних осіб, методика визначення останнього доволі непрозора. Разом із наближенням мінімальної заробітної плати до розміру прожиткового мінімуму відбувалося випереджальне зростання монетарного значення межі бідності за відносним критерієм (75% медіанного рівня сукупних еквівалентних витрат). У 2008 році вперше межа бідності перевищила розмір прожиткового мінімуму. У наступні роки ця тенденція ще більше поглибилася (рис. 1). Таким чином, підвищення мінімальної заробітної плати безпосередньо позначилося у зростанні обсягів споживання домашніх господарств і є найефективнішим інструментом державної політики щодо підвищення рівня життя населення.

Часто об'єктивною перешкодою підвищенню зарплати називають недостатні темпи росту продуктивності праці, зокрема, звертають увагу на більш швидке зростання заробітної плати порівняно з динамікою ВВП. Але оплата праці та її базова складова – заробітна плата – безпосередньо включаються до валової доданої вартості, тоді як плату за використання інших видів товарів, послуг відносять на проміжне споживання. Збільшення частки оплати праці у структурі операційних витрат відкриває нові можливості для економічного зростання та досягнення європейських стандартів продуктивності. При цьому підвищення оплати праці може випереджати зростання продуктивності праці без негативних макроекономічних наслідків за рахунок меншого споживання інших виробничих ресурсів.

Необхідно зауважити, що підвищення заробітної плати та продуктивності праці неможливе без кардинальної реструктуризації вітчизняного виробництва та зайнятості. Вплив глобальної рецесії в Україні був багаторазово підсилений внутрішньою структурною кризою, зумовленою низькою конкурентоспроможністю базових галузей економіки. Перехід від індустріально-аграрної економіки з переважно низьким технологічним укладом до економіки, заснованої на знаннях, до постіндустріального суспільства вимагає відмови від моделі дешевої робочої сили, і акцентування на поліпшенні якісних характеристик трудового потенціалу.

Окрім вище зазначених аспектів негативних тенденцій набули гендерні та регіональні дис-

пропорції в розмірах зарплати. Однією з головних проблем оплати праці в Україні є надмірна та необґрунтована диференціація за видами економічної діяльності. Причому упродовж періоду економічного зростання ця диференціація тільки наростала – найбільший приріст заробітної плати спостерігався саме у тих видах діяльності, де вона найвища. Так, абсолютний приріст заробітної плати протягом 2000–2008 рр. у фінансовій діяльності сягнув 3187 грн, у державному управлінні – 2246 грн, тоді як у сільському господарстві – лише 965 грн, охороні здоров'я – 1039 грн, освіті – 1292 грн.

Динаміка за 2009–2010 рр. дає підстави зробити висновок, що найбільшою мірою криза вплинула на оплату праці у будівництві. Деяке зниження заробітних плат було також у державному управлінні, що зумовлено намаганням уряду зменшити бюджетні видатки на оплату праці державних службовців. На підприємствах інших видів діяльності спостерігалася підвищення заробітної плати, але докризові темпи зростання вдалося зберегти лише у секторі низькооплачуваної зайнятості: у сільському та рибному господарстві, а також у соціальній сфері, де переважають бюджетні установи (освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту).

Отже, світова фінансово-економічна криза дещо зменшила диференціацію заробітних плат за видами діяльності, однак розрив між лідерами та аутсайдерами залишається доволі значним. Найвищий розмір заробітної плати, як і раніше, мали працівники фінансової діяльності (5954 грн, що майже вдвічі більше середнього по економіці рівня), державного управління, транспорту і зв'язку (відповідно 3442 грн та 3474 грн – на 15% більше середнього). Найнижчі розміри заробітної плати були у працівників рибальства (1552 грн), сільського господарства (2023 грн), готелів та ресторанів (2057 грн), охорони здоров'я та соціальної допомоги (2201 грн), лісового господарства (2534 грн), освіти (2527 грн) [17].

У розвинутих країнах також найвищі розміри зарплати спостерігаються у фінансовій діяльності та державному управлінні, найнижчі – у сільському, рибному господарстві, готелях та ресторанах. Порівняно низький рівень оплати може вважатися об'єктивним з погляду специфіки цих галузей, зокрема, переважанням рутинної, малокваліфікованої, ручної праці. Щодо готелів та ресторанів, слід також врахувати, що в них поширена специфічна форма додаткової винагороди за працю – чайові, тому обстеження підприємств не завжди адекватно відображають заробітки працівників цієї сфери.

Але у більшості розвинутих країн праця освітян цінується не менше, ніж працівників державного управління; заробітна плата медичних та соціальних працівників становить при-

наймні 80% середнього в економіці рівня. Ігнорування норм національного законодавства, що передбачають встановлення зарплати представників цих галузей на рівні, не нижче середнього по економіці, зазвичай пояснюється відсутністю достатніх коштів у державному бюджеті.

Однак потрібно чітко усвідомлювати, що низька оплата праці в бюджетному секторі позбавляє державу морального права вимагати належного рівня оплати праці в приватному секторі. Руйнівні наслідки мізерної заробітної плати працівників освіти та медицини вже нині виявляються у погіршенні якісних характеристик кадрового потенціалу та поширенні хабарництва, посиленні фінансового навантаження на населення через різного роду «додаткові» платні послуги, що призводить до обмеження доступу до якісних освітніх і медичних послуг, надзвичайно високого рівня передчасної смертності населення, погіршення якості знань.

Різке розшарування видів діяльності і секторів економіки за рівнем оплати праці є також однією з головних причин величезного розриву в розмірах доходів жінок і чоловіків. Праця жінок більш поширена у низькооплачуваних галузях соціальної сфери – серед працівників освіти та охорони здоров'я жінки становлять близько 80%, тоді як у промисловості їх частка менше 40%, що пов'язано як із законодавчим обмеженням використання праці жінок у шкідливих умовах (а вони найбільш поширені у високооплачуваних видах промислової діяльності), так і з наявними стереотипами («жіночі» і «чоловічі» заняття) та відмінностями в системі переваг жінок і чоловіків щодо вибору професії та місця роботи. Як наслідок, середня заробітна плата жінок у 2012 році становила 77,6% відповідного показника у чоловіків [18].

Регіональна диференціація зарплати в Україні зумовлена жорстким поділом праці – виокремленням невеликої групи регіонів з високим рівнем концентрації індустріального виробництва, тоді як переважна більшість підприємств інших регіонів характеризуються технологічною відсталістю та низькою продуктивністю. Найнижчі показники зарплати фіксуються у Тернопільській, Волинській, Чернігівській, Херсонській, Житомирській областях (до 2369 грн у 2012 році, або не більше 78,3% від середньої по країні). Найвищий рівень заробітної плати у столиці – 4607 грн (на 52% вище за середній розмір зарплати по Україні). Окрім Києва, вищі за середній по країні показники зарплати були також в Донецькій, Київській та Дніпропетровській областях.

Висновок. Отже, диференціація оплати праці складна соціально-економічна проблема, вирішення якої потребує невідкладних реформ. Основними напрямками подолання диференціації в оплаті праці можна вважати: реформування інституту мінімальної зарплати. З одного боку, принципово важливо, щоб її розмір було встановлено на рівні, не нижчому від прожиткового

мінімуму для працездатних осіб. З іншого боку, цей засіб прямого державного регулювання потребує більшої гнучкості; відмова від політики «замороження» розміру посадового окладу працівника першого тарифного розряду та підвищення заробітної плати у бюджетному секторі, особливо працівникам бюджетної сфери; удосконалення Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері та поширення її принципів через колективно-договірне регулювання на підприємства усіх форм власності з метою зменшення міжгалузевої диференціації заробітної плати та посилення зв'язку її розміру із змістом і складністю виконуваної роботи, кваліфікаційними характеристиками працівника; пропорційний перерозподіл відповідальності за сплату пенсійного збору від роботодавця до працівника – частка працівника має становити не менше чверті загального розміру внеску. Реалізація проголошених підходів дасть змогу досягти в Україні європейського рівня продуктивності, оплати праці і доходів. Переведення зайнятості із сектору домашніх господарств до корпоративного сектору, з добувної та важкої промисловості та торгівлі – до високотехнологічних галузей переробної промисловості та сфери бізнесових послуг.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Басай О.В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.В. Басай; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Харків, 2005. – 20 с.
2. Петрученко Л.Ю. Державне соціальне страхування населення України на випадок безробіття [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08 / Л.Ю. Петрученко; Акад. фін. упр. – К., 2009. – 20 с.
3. Юровська В.В. Правове регулювання відносин в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.В. Юровська; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Харків, 2005. – 20 с.
4. Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання країни [Текст] / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 90-101.
5. Заюков І.В. Оцінка впливу освіти на формування ринку праці України [Текст] / І.В. Заюков // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 225-233.
6. Лісогор Л.С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи [Текст] / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 79-85.
7. Солдатенко М.О. Розвиток освітнього потенціалу як фактор продуктивної зайнятості [Текст] / М.О. Солдатенко // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 184-188.
8. Бойченко Е.Б. Гендерні аспекти зайнятості та оплати праці в економіці України [Текст] / Е.Б. Бойченко // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 198-208.
9. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України [Текст] / Г.В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 178-185.
10. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь [Текст] / [За заг. ред. В.М. Гейця та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

11. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудо-вих відносин в Україні: спроба соціального конструювання [Текст]. – К.: ЦСЕ Інституту соціології НАНУ, 2003. – 360 с.
12. Ковязіна К.О. Вдосконалення державної політики щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні [Текст] / К.О. Ковязіна // Стратегічні пріоритети. – 2013. – № 2. – С. 59-68.
13. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) [Текст] / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
14. Економічна активність населення України 2012: статистичний збірник [Текст] / Державна служба статистики України. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 204 с.
15. Минимальная зарплата в Украине по 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>. – Название с экрана.
16. Соціально-економічне становище домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрана.
17. Ринок праці у 2013 році : доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрана.
18. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2012 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed0113_u.htm. – Назва з екрана.