

у центрі Європи, наявні в Україні інші ресурси тощо. Як зазначають деякі західні економісти, вже нині деякі транснаціональні корпорації хотіли б перенести своє промислове виробництво в Україну або Росію з огляду на те, що вартість робочої сили в країнах Центральної Європи невпинно зростає, а в Україні цей фактор виробництва все ще є дуже конкурентоспроможним та дешевим. Можливим також є створення на території України спільних об'єднань підприємницьких структур (асоціацій, концернів, консорціумів, промислово-фінансових груп тощо) за участю іноземних компаній, які дали б можливість ефективніше використовувати українські трудові, земельні та виробничі ресурси у поєднанні з закордонними фінансовими та управлінськими ресурсами.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Безперечно, нерозумно надіятися, що сам лише вступ до СОТ вирішить усі зовнішньоекономічні проблеми промисловості чи будь-якого іншого сектору економіки України, але це, безумовно, дасть ще один поштовх до підвищення конкурентоспроможності національної продукції та становлення інноваційного підходу до управління підприємствами, якого так не вистачає в українській промисловості. Завдяки членству в СОТ Україна стане повноправним учасником світового ринку та зможе ефективніше формувати свій позитивний діловий імідж та інвестиційний клімат, внаслідок чого українські промислові підприємства зможуть успішно розширювати свої ринки збуту.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку може бути оцінювання впливу членства України в СОТ на конкретні галузі, регіони або підприємства, а також оцінювання конкурентоспроможності української промислової продукції на зовнішніх ринках збуту.

1. *Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації* / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базилюк, Я.В. Белінська та ін.; За ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2005. – 388 с. 2. *Экономико-правовые и организационные предпосылки обеспечения конкурентоспособности экономики* / В.К. Мамутов, Л.А. Савельев, Н.А. Орлова и др. – Донецк: ІЗПИ НАН України, ООО “Юго-Восток, ЛтдС”, 2002. – 150 с. 3. *Петровський Ю. Вступ України до СОТ: перспективи та можливі негативні наслідки // Персонал. – 2005. – №11.* 4. *Міністерство економіки України – www.me.kmu.gov.ua.* 5. *Державний комітет статистики України – www.ukrstat.gov.ua.* 6. *Миколаївська обласна державна адміністрація – www.mykolayiv-oda.gov.ua.* 7. *Романов О. Світова організація торгівлі. Ціна вступу для України – www.justinian.com.ua.* 8. *Вільна енциклопедія – uk.wikipedia.org.*

УДК: 331

Н.П. Лукашевич

Інститут підприємництва та перспективних технологій
при Національному університеті “Львівська політехніка”

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ РЕСУРСІВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

© Лукашевич Н. П., 2006

Розглянуто проблеми матеріального стимулювання праці як основного засобу її мотивації. Дано оцінку чинним системам оплати праці на основі аналізу показників статистичної звітності. Розглянуто можливості їх вдосконалення, причини повільного впровадження нових методів мотивації праці. Запропоновано шлях вирішення проблеми.

In the article the problems of financial stimulation of labour are considered as a basic mean of its motivation. An estimation is given to the operating systems of payment of labour on the basis of analysis of indexes of the statistical accounting. Possibilities of their perfection, reason of slow introduction of new methods of motivation of labour are considered. The way of decision of existent problem is offered.

Постановка проблеми. Сукупність працівників, трудова діяльність яких забезпечує досягнення цілей організації, є ресурсами праці фірми. Ресурси праці – особливий вид виробничих

ресурсів, оскільки продуктивність їх використання залежить від потреб найманого працівника і винагород, які може запропонувати йому компанія.

Праця, як і інші ресурси, має свою ціну, що формується на основі ринкової вартості найманої робочої сили як заробітної плати.

Для підприємств в сучасних умовах підвищення розміру заробітної плати зумовлює не лише додаткові витрати, оскільки заробітна плата є елементом витрат на виробництво, але і збільшення податкового навантаження. При цьому – це найважливіший чинник забезпечення мотивації високої продуктивності праці.

Однією з найважливіших форм мотивації в організаціях є розподіл заробітної плати, що здійснюється відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Вирішення проблем матеріального стимулювання праці можливе за умови вивчення факторів, що впливають на загальний рівень заробітної плати та визначають індивідуальний заробіток. Це попит і пропозиція на ринку робочої сили, рівень безробіття та життєвий рівень населення, державне регулювання заробітної плати, а також внутрішні фактори підприємств: їх продуктивність та рентабельність.

При цьому особливо актуальним питання ринкової влади працедавців є в малих містах, де одне або декілька великих підприємств створюють більшість робочих місць для працездатного населення, а на малих підприємствах та приватними підприємцями, що використовують працю найманих працівників, поширеною є практика найму працівників без укладення трудового договору. Внаслідок цього працівник є позбавленим будь-яких економічних та соціальних гарантій. Низький рівень доходів населення таких міст гальмує підприємницьку активність, а низька мобільність працездатного населення не дає можливості пошуку альтернативних джерел заробітку для створення конкуренції між працедавцями. Як наслідок, висококваліфіковані працівники, що мають можливість знайти вигідні для себе умови праці, шукають такі умови в інших містах, а решта – змушені працювати на існуючих умовах. Щодо працівників середнього та низького кваліфікаційного рівнів, то їх доходи практично знаходяться на рівні мінімальної заробітної плати, що ніяк не сприяє зниженню рівня бідності. Єдиним стимулом до праці за таких умов є можливість залишитись безробітним.

Такий стан не лише поглиблює різницю в доходах населення великих та малих міст, куди ринок ще „не прийшов”. Екстенсивні методи в роботі підприємств не можуть забезпечити повної віддачі ресурсів і, як наслідок, не дають їм змоги максимізувати прибутки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Достатньо глибоко проаналізовано теорію ефективно заробітної плати Кемпбеллом Р. Макконнеллом та Стенлі Л. Брю [6]. Згідно з нею той рівень заробітної плати, що перевищує конкурентний, призводить до зростання продуктивності праці. Працівники працюють з більшою віддачею, якщо відомо, що за аналогічну роботу інший працедавець платитиме менше. Втрата більш високооплачуваної роботи призведе до зниження доходу працівника або повної його втрати.

В умовах конкуренції між працедавцями, для окремої фірми ціна ресурсів, зокрема ресурсів праці, є заданою, тому витрати на працю окремої фірми будуть постійними і дорівнюватимуть ціні праці, тобто ставці заробітної плати. Кожна фірма „погоджується на заробітну плату” ... наймати стільки працівників, скільки необхідно за ринковою ставкою заробітної плати.

Абсолютно іншою є ситуація в умовах обмеженої конкуренції з боку працедавців або її цілковитої відсутності. Якщо фірма є одним з небагатьох чи єдиним покупцем на ринку конкретного виду праці, то рішення про визначення ставок заробітної плати та кількість необхідних працівників належатиме їй. Підприємства збільшують свої доходи, зменшуючи витрати на оплату праці. Ставки заробітної плати та кількість зайнятих працівників у цьому випадку, як правило, є меншими, ніж в умовах конкуренції.

Ця проблема є предметом досліджень сучасних українських економістів, які на основі аналізу світових досліджень у цьому питанні оцінюють вплив рівня оплати праці на її продуктивність з врахуванням специфіки української економіки.

Н.І. Єсінова аналізує вплив ефективної заробітної плати на продуктивність та можливості посилення мотивації працівників за допомогою впровадження системи послідовної винагороди на основі світового досвіду, а також значення державної соціальної політики у зростанні життєвого рівня українців та її вплив на структуру доходів населення [10].

Й.М. Петрович описує механізми державного регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки, загалом, та в умовах української перехідної економіки, зокрема [8, 9].

При цьому можна прослідкувати думку про необхідність пошуку дієвих механізмів, які б стимулювали впровадження прогресивних систем оплати праці і забезпечили підвищення її мотивації.

З метою вирішення проблеми ефективної мотивації праці в Україні розроблено і прийнято законодавчі та нормативні акти, покликані допомогти підприємствам, які розроблено на основі аналізу багаторічного досвіду розвинутих країн та позитивного досвіду, що залишився у спадок від планової економіки. До таких документів потрібно зарахувати Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, які рекомендовано Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. № 23 та Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств, які схвалено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13 серпня 2004 р. № 186.

Метою Рекомендацій є надання методичної та практичної допомоги керівникам та фахівцям підприємств і організацій щодо розроблення та впровадження найефективніших систем матеріального стимулювання праці, а також керівникам малих підприємств, які займаються вирішенням питань з організації оплати праці працівників, розробленням, впровадженням та використанням найраціональніших умов для їх виробничої, підприємницької і комерційної діяльності.

Рекомендації розроблено відповідно до положень Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої Указом Президента України від 25.12.2000 р. № 1375. У Методичних рекомендаціях щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій проаналізовано форми та методи матеріального стимулювання праці на підприємствах, фірмах та компаніях різних галузей в Росії, Англії, Франції, Італії, США, Японії, Угорщині та Румунії, наведено конкретні приклади діючих систем матеріального стимулювання праці; запропоновано форми та методи організації матеріального стимулювання праці на підприємствах і в організаціях України, основні показники оцінки діяльності служб (структурних підрозділів), які забезпечують реалізацію напрямів діяльності підприємства, показники матеріального стимулювання праці робітників, систему доплат і надбавок у матеріальному стимулюванні праці працівників, систему матеріального стимулювання працівників на основі бальної оцінки результатів та якості їх праці.

Основний наголос у Рекомендаціях щодо оплати праці працівників малих підприємств зроблено на застосуванні різноманітних форм і систем оплати праці, побудованих з використанням окремих тарифних сіток та схем посадових окладів, єдиних тарифних сіток, різних за методологією побудови систем оплати праці, з урахуванням широкого спектра видів економічної діяльності та умов організації праці на малих підприємствах.

Рекомендації можна застосовувати у практичній діяльності малих підприємств різних видів економічної діяльності та форм власності і господарювання.

У ст. 20 цього Закону „Про зайнятість населення” передбачено участь підприємств, установ і організацій у реалізації державної політики зайнятості, їх права, обов’язки та відповідальність.

Відповідно до п.2 цієї статті підприємствам, установам і організаціям, що активно створюють додаткові робочі місця для працевлаштування чи організації оплачуваних громадських робіт або використання понад встановлену квоту праці осіб, котрі потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, чи використання понад встановлені нормативи робочих місць для працевлаштування інвалідів, надаються пільги щодо податків та інших платежів

до бюджету, які частково або повністю компенсують витрати, пов'язані з прийняттям на роботу додаткової кількості працівників.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 № 1 затверджено Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних.

Указом Президента України № 727 від 03.07.98 року надано підприємствам право обирати спрощену систему оподаткування, що полягає в можливості заміни сплати низки податків і зборів (обов'язкових платежів), сплатою єдиного податку, але при цьому підприємства зобов'язані виконувати норматив робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів.

Отже, в Україні вже сформовано достатню нормативно-правову базу для того, щоб узгодити розміри заробітної плати відповідно до обсягу виконаних працівниками робіт, тобто вирішення проблем мотивації праці і підвищення ефективності роботи працівників.

Формулювання цілей статті. Однак дотримання підприємствами норм законів та запропонованих рекомендацій, а також вигідність умов, закріплених у колективних та індивідуальних трудових договорах, значною мірою залежать (як було зазначено вище) від конкурентного середовища на ринку праці. Керівництво підприємств має право самостійно визначати розмір мінімального посадового окладу, а залежно від нього й інших посадових окладів – відповідно до статті 15 Закону України "Про оплату праці". Умова одна: мінімальний посадовий оклад за своїм розміром повинен перевищувати розмір мінімальної заробітної плати.

При цьому в існуючих умовах невирішеною проблемою залишається таке: екстенсивні методи, що переважно полягають в мінімізації, а не оптимізації витрат на оплату праці, продовжують застосовуватись під час визначення систем оплати праці, особливо на малих підприємствах.

Виклад основного матеріалу. У структурі фонду оплати праці (ФОП), як наведено у табл. 1, на більшості підприємств переважає основна заробітна плата, яка, як відомо, нараховується за відпрацьований час або обсяг виконаних робіт. Виняток становить структура ФОП працівників апарату державного управління, в структурі якої на основну заробітну плату припадає лише 26,2%. Така система оплати праці спрощує нарахування заробітної плати і дає змогу зменшити розмір ФОП встановленням мінімально допустимих для працедавця розцінок. Додаткові виплати, якщо це не передбачено трудовим договором, не проводять. При цьому основним чинником, який мав би

Таблиця 1

Середня питома вага основної, додаткової зарплати та інших виплат у структурі фонду оплати праці на підприємствах м. Стрия у 2005 році

| Галузі економіки | Питома вага зарплати у фонді оплати праці | | |
|---|---|-------------|-------------------------------|
| | основна | додаткова | інші заохочення і компенсації |
| Всього по місту | 64 | 30,4 | 5,6 |
| Добувна , обробна промисловість, виробництво електроенергії, газу, води | 68,4 | 29 | 2,6 |
| Будівництво | 86,6 | 13,2 | 0,2 |
| Оптова і роздрібна торгівля | 83,4 | 15,4 | 1,2 |
| Транспорт | 55,1 | 34,8 | 10,1 |
| Фінансова діяльність | 55,5 | 34 | 12,5 |
| Операції з нерухомістю, здавання під найм, послуги юридичним особам | 72,4 | 24,6 | 3 |
| Державне управління | 26,2 | 61,1 | 12,7 |
| Освіта | 68,9 | 26,7 | 4,4 |
| Охорона здоров'я та соціальна допомога | 76,5 | 23,2 | 0,3 |
| Колективні, громадські та інші особисті послуги | 83,5 | 14,6 | 1,9 |

стимулювати якість і інтенсивність праці, відповідальність і дисциплінованість працівників, творчий підхід до роботи, повинна бути розроблена система доплат у формі додаткової заробітної плати. Доплати держслужбовців у формі додаткової зарплати та інших заохочень становлять 73,8%. Отже, вони відчутно зацікавлені враховувати у своїй роботі норми, які дадуть їм змогу отримати зарплату у максимальному розмірі.

У середньому по місту додаткова зарплата становить 30,4% (див. табл. 1). Це є свідченням того, що потенційні можливості додаткової зарплати, як системи матеріального стимулювання праці не використовують повною мірою. Переважно така ситуація пов'язана із

- елементарним недооцінюванням працевдавцями майбутніх результатів;
- небажанням нести додаткові поточні витрати.

У табл. 2 відображено показники, що характеризують рівень заробітної плати на підприємствах Стрия за галузями економіки міста. За базу порівняння прийнято рівень заробітної плати по місту у 2004 році та середній рівень заробітної плати по галузях в Україні у 2005 році. Рівень середньої зарплати по економіці визначено на основі даних обов'язкової статистичної звітності підприємств. Ці дані дають змогу порівняти розмір середньої зарплати в галузях економіки міста за тим самим показником по малих підприємствах.

Як видно з табл. 2, розмір середньої зарплати працівників малих підприємств є значно нижчим від середньої зарплати у відповідних галузях загалом по місту. Необхідно врахувати, що до статистичного спостереження, згідно з Інструкцією „Про визначення вартості робочої сили”, включено лише підприємства, що мають вищу за встановлену для кожної галузі чисельність працівників. Разом з тим середня зарплата по галузях є нижчою від середнього рівня по економіці. Винятком є державне управління.

Формат: Список

Таблиця 2

Середня заробітна плата працівника у м. Стрий за 2005 рік

| Галузі економіки | середня заробітна плата одного штатного працівника | | | |
|---|--|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| | у % до 2004р. | у % до середнього рівня по економіці | по підприємствах вцілому, грн | на малих підприємствах, грн |
| Всього по місту | 126,9 | ... | 742,56 | 401,96 |
| Добувна , обробна промисловість, виробництво електроенергії, газу, води | 124,1 | 97,5 | 724,03 | 410,83 |
| Будівництво | 115,5 | 86,5 | 642,67 | 416,21 |
| Оптова і роздрібна торгівля | 127,5 | 55,5 | 412,27 | 345,39 |
| Транспорт | 120,3 | 156 | 1158,39 | 304,59 |
| Фінансова діяльність | 126,5 | 123,5 | 916,89 | 1051,19 |
| Операції з нерухомістю, здавання під найм, послуги юридичним особам | 127,9 | 82,5 | 612,55 | 468,17 |
| Державне управління | 145,2 | 135,2 | | |
| Освіта | 145,8 | 76,1 | | |
| Охорона здоров'я та соціальна допомога | 141,3 | 58,1 | 431,64 | 320,5 |
| Колективні, громадські та інші особисті послуги | 143,5 | 69,9 | 519,24 | 355,14 |

– Нестабільність економіки мотивує бажання підприємців, особливо зайнятих у малому бізнесі, максимізувати свої прибутки в короткостроковому періоді. Планування довгострокових вигод здійснюють лише ті підприємства, що в теперішній час вже досягли певного порівняно стабільного рівня рентабельності.

Формат: Список

Важливими чинниками заробляння зарплати є збільшення обсягів виробництва, інтенсифікація праці, підвищення продуктивності праці, кваліфікація працівників, покращання фінансових результатів. Менеджмент організації повинен використовувати збільшення обсягів виробництва чи реалізації продукції як мотив заробляння коштів.

За К. Р. Макконнеллом та С. Л. Брю „...Якщо згадати, що реальний дохід і фактичний обсяг виробництва – це два способи бачення одного й того ж, то не дивно, що реальний дохід (загальний зарібок) на одного робітника може зростати приблизно такими ж темпами, що і обсяг виробництва на одного працівника. Випуск більшого фактичного обсягу виробництва на годину означає розподіл більшого реального доходу на кожну відпрацьовану годину”.

Отже, власники засобів праці не поспішають збільшувати інвестиції в ресурси праці.

Найбільше реальним способом виходу із становища, що склалося, є запровадження поряд із розміром мінімальної заробітної плати норм мінімальних витрат на оплату праці в структурі собівартості продукції, виконаних робіт, наданих послуг. Розроблення таких нормативів можливе у відсотках відповідно до видів діяльності підприємств на основі їх бухгалтерської звітності і інформації про:

- середню ціну виробництва та середню норму прибутку у кожній галузі;
- середній відсоток витрат на оплату праці в аналогічних галузях розвинутих країн світу;
- обсяг реалізації продукції (товарів), робіт та послуг по конкретному підприємству.

У цей спосіб працевластці змушені будуть довести розмір своїх витрат на оплату праці до певного рівня. Щоб досягти цього їм необхідно буде здійснити один із таких кроків:

- залучити додаткових працівників (створивши додаткові робочі місця);
- переглянути діючі ставки заробітної плати працівників (узгодити її відповідно до кількості виконаних робіт);
- переглянути діючі системи оплати праці (покращити систему мотивації праці, можливо, знайти внутрішні резерви скороченням непродуктивних виплат);
- легалізувати зарплату „з конвертів” (підвищити рівень соціального захисту працівників за рахунок збільшення відрахувань у фонди соціального страхування).

Формат: Список

Тому порядок визначення запропонованого нормативу може стати об’єктом подальших досліджень.

Висновки. Вивчення факторів, що впливають на загальний рівень заробітної плати та визначають індивідуальний зарібок, аналіз вже діючих і випробуваних систем матеріального стимулювання праці в конкретних організаціях, пошук найприйнятнішої системи мотивації праці, яка б спрацювала в довгостроковому періоді з врахуванням закону спадної віддачі, має бути важливим напрямком управління підприємствами. З іншого боку, дослідження в цьому напрямку забезпечують скорочення непродуктивних витрат або дадуть змогу виявити і спрямувати виявлені резерви в тому напрямі, який забезпечить найефективніше використання наявних ресурсів.

1. Закон України „Про оплату праці” №803-ХІІ від 24.03.1995 р. 2. Закон України „Про зайнятість населення” №803 від 01.03.1991 р. 3. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій від 29 січня 2003 р. № 23. 4. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств від 13 серпня 2004 р. № 186. 5. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 № 1 про Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних. 6. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Економікс: Принципы, проблемы и политика. – М.: Республика, 1992. – т. 2 – С. 30, 157 – 170. 7. С. В. Мочерний Основи економічної теорії. – К.: ВЦ „Академія”, 1997. – С. 224 – 228. 8. Петрович Й.М. Економіка виробничого підприємництва. – К.: Знання, 2002. – С. 235 – 239. 9. Петрович Й.М. Економіка підприємства. – Л.: Новий Світ –2000, 2004. – С. 292 – 323. 10. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Кондор, 2004. – С. 245–271.