

Артюхова И.В., Кудрявцева А.С.

УДК 331.2

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Актуальность темы и постановка проблемы. Оплата труда является основным инструментом повышения эффективности труда работников. В условиях приближения экономического кризиса, сложилась проблема организации оплаты труда, поэтому необходимо разработать конкретные меры по преодолению социальных последствий экономического кризиса.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования по вопросам теории и практики организации оплаты труда проводили отечественные и зарубежные ученые. Весомый вклад в создание и развитие теории организации оплаты труда в Украине сделали отечественные ученые Д.П. Богиня, В.М. Гончаров, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, Г.Т. Завиновская, А.М. Колот, В.Д. Лагутин и другие.

Целью данной статьи является исследование организации оплаты труда в условиях экономического кризиса.

Изложение основного материала. В настоящее время в экономике Украины, сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Значительно снизилось соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума, то есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами. В-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором на многих выживающих предприятиях, что затрудняет проведение эффективной мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и государства.

Особенно остро перечисленные проблемы ощущают все субъекты этого процесса в условиях мирового финансового кризиса. Усугубляется проблема тем, что заработная плата – важнейший социальный фактор жизни населения. Оплата труда является одной из основных экономических категорий, объединяющей интересы работников, предпринимателей, государства в направлении удовлетворения общественных потребностей. Уровень, динамика оплаты труда, механизм ее формирования непосредственно влияет на уровень жизни и социальное положение населения, эффективность производства, динамику экономического роста. В условиях рыночной экономики минимальная заработная плата должна равняться прожиточному минимуму для работоспособных лиц; это закреплено статьей 9 Закона Украины «Об оплате труда». [1]

Однако в Украине до настоящего времени это требование не выполняется, хотя разрыв между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом постепенно сокращается и на государственном уровне продолжается работа в этом направлении.

Согласно КЗот, заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [КЗОТ – Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 г.].

Структура заработной платы - это соотношение в общей сумме заработной платы составляющих ее выплат, взятых каждой в отдельности или сгруппированных определенным образом. Чаще всего в структуре заработной платы выделяют следующие выплаты: основная заработная плата (оклад), премии и вознаграждения, надбавки, доплаты. Выплаты, не связанные непосредственно с результатами труда или трудовым вкладом (компенсации) и другие выплаты носят название бенефитов. Заработная плата является многоаспектной категорией, разные ученые-экономисты трактуют ее по-разному. В рыночной экономике она может рассматриваться как «стоимостная оценка рабочей силы»[1], как «форма распределения фонда индивидуального потребления работника за количеством и качеством труда», [Р. Оуэн и А. Смит] как «отношения между работодателем и работником по поводу распределения части национального дохода» [Д. Рикардо].

В рыночных условиях ведения хозяйства заработная плата работника должна быть неразрывно связана с количеством и качеством потраченного труда. Обеспечить такую зависимость призвана система оплаты труда. Учитывая, что система оплаты труда обеспечивает связь между результатами труда работника, нормами труда и нормами оплаты, и является интегрированным средством установления зависимости заработной платы от количества, качества труда и его результатов, основными элементами системы оплаты труда следует считать: нормы труда, результаты труда и нормы оплаты.

Тарифная система используется для дифференциации размеров заработной платы работников в зависимости от их квалификации, ответственности, условий труда, его количества и результатов. Тарифная система является основой для установления соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы работников.

Процесс реформирования системы организации оплаты труда в Украине не один раз происходил в условиях кризиса экономики.

Совершенствование оплаты труда в Украине в процессе перехода к рыночным отношениям предусматривалось осуществлять поэтапно. Так, с 1991г. централизованно утвержденные правительством бывшего СССР ставки и оклады принято было рассматривать как минимальные, гарантируемые

государством. Они могли быть повышены при заключении коллективных договоров только в том случае, если предприятие располагает средствами на эти цели. Крупную реформу оплаты труда, предполагающую изменение в этой области, намечалось провести в Украине в 1992-1993гг. с тем, чтобы в полной мере учесть в системе заработной платы все изменения, произошедшие при переходе к рынку в стоимости товаров и услуг. Однако социально-экономический кризис, вызванный переходом к рыночным условиям, в Украине не позволил этого сделать, и сегодня величина заработной платы работников не удовлетворяет их минимальным потребностям в товарах и услугах с учетом уровня цен.

Заработная плата в Украине не является стимулом производства: почасовая оплата в Украине – 24 цента – примерно в пять раз ниже, чем у американцев в 30-е годы. За последние три года Украина спустилась с 45-го на 95-е место в мире по стандартам уровня жизни [<http://www.businessuchet.ru>].

Что касается организации оплаты труда в условиях экономического кризиса, то известно, что Международная организация труда в обновленной редакции “Глобального доклада о заработной плате за 2009 г.” утверждает, что одной из причин глобального экономического кризиса стало замедление роста заработной платы в течение десятилетия, предшествующего кризису [<http://www.ukrrudprom.ua>].

Эксперты МОТ полагают, что стагнация роста зарплат по сравнению с ростом производительности, в сочетании с растущим неравенством, стала одним из факторов, приведших к кризису, поскольку в этих условиях единственным для домохозяйств способом расширить свое потребление стал заем денег у банков, в частности – взятие ипотечных кредитов.

Чтобы впредь обеспечить экономическую и социальную устойчивость, Международная организация труда рекомендует властям и бизнесу восстановить взаимосвязь между ростом производительности и увеличением заработной платы. Снижение заработной платы приводит к сокращению столь необходимого в экономике спроса и подрывает общий уровень уверенности в обществе. В Украине, где проблема задержек с выплатой заработной платы существовала и ранее, кризис еще больше ухудшил ситуацию с оплатой труда.

Выводы и перспективы дальнейших исследований.

Решение вопросов уровня минимальной и средней заработной платы необходимо ориентировать на минимальный потребительский бюджет, исчисленный дифференцированно применительно к категории работников, видов производств. Социальная политика государства должна иметь ориентир : минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума. В настоящее время в научных дискуссиях по проблемам заработной платы поднимается вопрос о соотношении и взаимодействии роста заработной платы и инфляции. И на утверждение о необходимости реального роста заработной платы часто приводится, что это может привести к дальнейшему росту инфляции, но инфляция порождается не столько массой денег в обращении, сколько повсеместным падением производства. Реальная борьба с инфляцией может быть только на основе подъема экономики, общественного производства. Устранение большой дифференциации в области труда по категориям работников, предприятиям - второй шаг на пути преодоления кризиса заработной платы . Необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. И в этой связи возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы.

Источники и литература:

1. Осовий Г. Реформа заробітної плати в Україні – орієнтир на євро стандарт / Г. Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – № 3 (31). – С. 14-26.
2. Про внесення змін до деяких законів України : Закон України від 17.02.2000 р. №1461-III : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : liga.kiev.ua.
3. Вачевський М. В. Основи економічних знань / М. В. Вачевський. – К. : ЦУЛ, 2004.
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка : учеб. пособие / А. В. Калина. – 3-е изд. – К. : МАУП, 2006. – 312 с.
5. Лагутін В. Ф. Реформа оплати праці стимулюючого типу: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції : монографія / В. Ф. Лагутін. – Луцьк : Ред.-вид. відділ «Вежа», 2007. – 260 с.