

ОПЛАТА ПРАЦІ В МОТИВАЦІЙНОМУ МЕХАНІЗМІ ПЕРЕХІДНОЇ ЕКОНОМІКИ

В статті розглядається роль і значення оплати праці в мотиваційному механізмі. Розкриваються основні напрями вдосконалення оплати праці, підвищення її стимулюючої ролі.

The role and significance of the remuneration in the motivational mechanism has been considered in this article. The main trends of remuneration improvement and increase of its promotional role have been analyzed.

В структурі доходів найбільшу долю займають доходи від праці. Ними визначається рівень добробуту абсолютної більшості людей. Актуальність проблеми обумовлюється ще й тим, що з розподілом суспільного продукту, оплатою праці пов'язується реалізація принципу соціальної справедливості. Питанням розподілу суспільного продукту та оплати праці, з'ясуванню їх ролі в мотиваційному механізмі присвячено немало наукових праць економістів – Ю. Архангельського, М. Агафонов, Б. Ракитського, Ю. Богуцького, С. Дзарасова, Б. Мільнера та інших дослідників. Ці проблеми знаходились в центрі уваги найвидатніших підприємців та менеджерів ХХ століття – Г. Форда, Л. Якокки, А. Моріта. Але значна частина проблем залишається гостродискусійною. Особливо це стосується співвідношення ринкових механізмів та державного регулювання у формуванні доходів взагалі і заробітної плати зокрема. Метою статті є обґрунтування несприйнятливості для перехідної економіки України монетаристської концепції формування доходів і необхідності використання концепцій соціал-демократичного спрямування та кейнсіанства.

Динамічний розвиток економіки, підвищення продуктивності праці та зростання ефективності виробництва у вирішальній мірі залежить від дієвості мотиваційного механізму. "Коли мова йде про те, щоб підприємство рухалось вперед, - зазначає один з найвидатніших менеджерів ХХ ст. Лі Якокка, - вся суть – в мотивації людей" [1].

Мотиваційний механізм в ринковій системі господарювання є системою внутрішніх та зовнішніх спонукань, стимулів, принципів та переконань суб'єктів економічної діяльності, що покликана сформувати заінтересованість в досягненні поставлених цілей. В основі мотиваційного механізму лежить прагнення суб'єктів ринкової економіки найбільш повно реалізувати свої інтереси та задовольнити потреби. Він базується передусім на використанні вартісних категорій та показників. Визначальну роль в мотиваційному механізмі відіграють відносини власності та розподілу створюваного суспільного продукту.

В командно-адміністративній економіці домінуючим мотивом був мотив працівника. Мотив власника (співвласника) не був дієвим як на рівні трудових колективів, так і окремих індивідів. Надмірна централізація не давала достатнього простору для прояву підприємницької ініціативи.

В змішаній економіці повнокровно діє три основних види мотивів: мотив власника, мотив підприємця і мотив працівника.

Мотив власника базується на отриманні доходів від власності. До таких доходів відносяться: орендна плата, рента, проценти, дивіденди. Мотив підприємця пов'язаний з отриманням прибутку (доходу), його максимізацією. Мотиви найманих працівників ґрунтуються на отриманні заробітної плати та інших грошових доходів. Таким чином, спонукальні мотиви діяльності для конкретних суб'єктів ринкових відносин визначаються тим становищем, яке вони займають в процесі економічної діяльності. Відповідно, в основі економічного стимулювання може лежати максимізація доходів від власності, прибутку (підприємницького доходу), або ж заробітної плати. Інакше кажучи, мотиви й стимули господарської діяльності тісно пов'язані з реалізацією основного економічного інтересу. Оскільки ж інтереси не тільки різні, а й суперечливі, то й створення в суспільстві передумов для виникнення і підтримання системи дієвих мотивів та стимулів є досить складною проблемою. Ідеальним чи близьким до нього є варіант суміщення всіх видів мотивів в процесі господарської діяльності людини. Так буває, наприклад, тоді, коли фермер, маючи у своїй власності землю та інші засоби виробництва обробляє її власною працею і сам же здійснює всі господарські операції по забезпеченню функціонування ферми (відносини з покупцями вирощеної продукції, постачальниками матеріально-технічних засобів, кредитно-фінансовими установами,

органами державного управління). За таких умов відбувається поєднання праці, власності і підприємницької ініціативи. Дохід, отриманий в даному випадку фермером, буде синтезувати дохід від власності з винагородою за свою працю і за свою підприємницьку ініціативу. Але такий варіант в сучасних умовах не є домінуючим. Переважаючою є ситуація, коли конкретний суб'єкт ринкових відносин (фізична особа) виконує або виключно, або ж переважно одну роль. Тоді система його мотивації базується на одному з мотивів. Однак цю тезу не слід розглядати як закономірність, що діє із "залізною" необхідністю. Адже за певних обставин, при умові використання підприємцем прибутку для розширення і вдосконалення виробництва, а отже і підвищення продуктивності праці та покращення її умов, найманий працівник об'єктивно також зацікавлений в його максимізації, особливо в довготривалому проміжку часу.

Окремо взятий суб'єкт вступає в економічні зв'язки не відособлено, а як представник певної професійної групи, в якій інші суб'єкти мають аналогічні інтереси та мотиви. Отже, на цій основі формується також спільний інтерес певної групи. Наявність різних соціальних та професійних прошарків із різними інтересами породжує проблему їх узгодження. Система мотивації та економічного стимулювання має будуватись таким чином, щоб вона була здатною забезпечувати реалізацію інтересів основних соціальних прошарків суспільства і разом з тим узгоджувати, гармонізувати ці інтереси. Стимулювання, направлене на реалізацію інтересів одними групами, не повинно супроводжуватись утисками інтересів інших груп. Реалізація інтересів не повинна переростати в їх монополізацію.

Для основної частини суб'єктів ринкових відносин переважачим видом доходів є і, як показує світовий досвід, буде залишатись й надалі заробітна плата. А отже і їх мотиви діяльності, ступінь активності і зацікавленість прямо залежатимуть від рівня оплати праці, її диференціації, державного регулювання. Це означає також і те, що й стан економіки, динамізм її розвитку в кінцевому підсумку будуть визначатись не стільки мотивами власників і підприємців, скільки мотивами працівників.

В останнє десятиліття внаслідок політики ринкового волюнтаризму та утопізму мотиви працівника суттєво підірвані. Мотиваційна криза, що виникла ще в надрах командно-адміністративної системи господарювання стрімко переросла в мотиваційну катастрофу. Різко (в 4-5 років) знизився рівень реальної заробітної плати та похідних

від неї доходів. Стрімко впала доля заробітної плати в структурі чистого продукту і собівартості продукції. Темпи зниження заробітної плати в рази перевищували темпи спаду обсягів виробництва і валового внутрішнього продукту, а темпи росту цін на товарному ринку до кінця 90-х років перевищуватиме темпи росту номінальної заробітної плати. При зближенні рівня цін на внутрішньому товарному ринку із світовими, ціна на головний ресурс ринкової економіки – робочу силу – все далі й далі віддаляється від світового рівня.

За даними Євростату на 2000р. вартість години праці в середньому по країнах ЄС становить 22,7 євро, в Німеччині – 26,54, Данії та Швеції – 28,56 євро[2]. Все це вказує на те, що кризові явища в сфері оплати праці і відтворення робочої сили були і залишаються набагато глибшими за кризу загальноекономічну. Головною причиною цього були спроби реалізувати в економічній політиці монетаристські постулати, стримувати інфляцію жорсткими обмеженнями платоспроможного попиту. Штучне зниження платоспроможного попиту загострювало проблему збуту продукції і викликало наростання як відкритого, так і прихованого безробіття. Той рівень оплати праці, який склався в 90-і роки, дає підстави стверджувати, що вона не тільки втратила свою стимулюючу функцію, а й не відповідає головним, глибинним науковим критеріям щодо визначення суті цієї категорії. Вона фактично перестала бути заробітною платою, оскільки не виконує найголовнішої притаманної для неї функції – відтворювальної.

Вихід на траєкторію стабільного економічного зростання можливий лише за умови подолання мотиваційної кризи, відновлення і посилення стимулюючої функції заробітної плати.

Низький рівень оплати праці не спонукає підприємства (незалежно від форм власності) до впровадження нових технологій, високоефективної техніки. А це, в свою чергу, знижує конкурентоспроможність вітчизняної продукції, відкидає нашу країну на периферію світового ринку. Штучне заниження рівня оплати праці призвело також до масового відтоку в близьке і далеке зарубіжжя робочої сили, причому найбільш кваліфікованої та енергійної. За даними Н. Карпачової в Росії на заробітках перебуває понад мільйон українців, у Польщі – 300 тис. чол., в Італії та Чехії – по 200 тис. чол., а всього біля 5 млн. осіб[3].

Корінною вадою існуючої системи оплати праці є фактичне усунення трудових колективів (незалежно від форм власності і типів

підприємств) від процесу прийняття рішень. Як слушно зауважує В. Дієсперов, “надане законом право підприємству самостійно визначати форми, системи і розміри оплати праці стало правом його керівника. Перебудова економіки на ринкових засадах вимагає свободи і ініціативи для маси працівників, а тим часом спостерігаємо консервацію адміністративно-командної системи. Потрібні юридичні норми, які б переводили права підприємств на їх колективи, з тим, щоб подолати відчуження працівника від результатів власної праці і зробити його реальним господарем на своєму виробництві. Без цього не дасть економічних результатів приватизація засобів виробництва, оскільки значно дієвішим стимулом є приватизація результатів праці[4].

Несприйнятливність монетаристських рекомендацій особливо негативно виявилась у сфері розподілу суспільного продукту, оплати праці і відтворення робочої сили. Коригування ринкових реформ доцільно здійснювати на основі кейнсіанства та принципів соціал-демократичних концепцій.

Література

1. Ли Якокка. Карьера менеджера. - М., 1991. - С. 81.
2. Євро бюлетень, березень. - 2003.
3. Голос України. 3 квітня. - 2003.
4. В. Дієсперов. Механізми матеріального стимулювання у сільськогосподарських підприємствах. Економіка України. - №3. - 1997. - С. 67.