

УДК 331.2 (477)

ВИНАГОРОДЖЕННЯ ЗА ПРАЦЮ ЯК ФАКТОР РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Н.В. Волкова, кандидат наук з державного управління

Дніпропетровська державна фінансова академія, Дніпропетровськ, Україна

Волкова Н.В. Винагородження за працю як фактор реалізації людського капіталу.

В статті проводиться аналіз стану винагородження за працю в Україні в аспекті реалізації людського капіталу. Винагородження розглядається як один із факторів реалізації сформованого людського капіталу країни. Вказується на недоліки інституціональних чинників регуляції мотиваційного механізму в трудовій сфері, а також на зв'язок макроекономічних показників із винагородженням за працю.

Ключові слова: винагородження, заробітна плата, людський капітал

Волкова Н.В. Вознаграждение за труд как фактор реализации человеческого капитала.

В статье проводится анализ вознаграждения за труд в Украине в аспекте реализации человеческого капитала. Вознаграждение рассматривается как один из факторов реализации сформированного человеческого капитала страны. Указывается на недостатки институциональных факторов регуляции мотивационного механизма в трудовой сфере, а также на связь макроекономических показателей с вознаграждением за труд.

Ключевые слова: вознаграждение, заработная плата, человеческий капитал

Volkova N.V. Remuneration for labor as a factor in the realization of human capital.

The article analyzes the state of remuneration for work in Ukraine in terms of implementation of human capital. Remuneration is considered as one of the factors in realization of formed human capital of the country. Indicated on the disadvantages of institutional factors as regulating motivational mechanism of labor, and the relationship of macroeconomic indicators with remuneration for labor.

Keywords: remuneration, wages, human capital

Невідповідність оплати праці більшості працюючих українців реальному прожитковому мінімуму, спекуляція на ентузіазмі працівників бюджетної сфери, бідність працюючих не тільки провокують відтік висококваліфікованих працівників за кордон, а є беззаперечним свідченням неповного використання людського капіталу в країні, падіння мотивації найманої праці. Ситуація породжує негативний мультиплікативний ефект та становить загрозу економічній незалежності країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Проблеми формування і реалізації людського капіталу детально висвітлені в наукових роботах Батченко Л., Голікової Н., Грішнєвої О., Жаліло Л., Зелінської Г., Лібанової Е., Пірожкова С., Потьомкіної О., Рудня В. та ін.

Як доводить теорія людського капіталу, витрати на соціальну сферу, зокрема, на освіту і охорону здоров'я, є продуктивними. Так, Батченко Л. вважає, що зростання національного доходу та прибутку у 1995-2009 рр. було наслідком повільного, проте постійного зростання витрат на соціальну сферу.

До факторів, що формують людський капітал, автор відносить: соціально-демографічні фактори, що виражаються показниками соціальної активності населення (кількості суспільних об'єднань і організацій, участю населення в них), його освіченості, інформатизації та соціальних зв'язків суспільства. Серед факторів ефективного використання людського капіталу виділяються соціально-економічні фактори (валовий внутрішній (регіональний) продукт, доходи та витрати населення, заробітна плата, структура витрат бюджету), показники використання економічно активного населення в процесах створення ВВП, рівень безробіття тощо. В своїх роботах Батченко Л. наголошує на необхідності розробки механізмів формування та ефективного використання людського капіталу як факторів для ефективного розвитку економіки країни [1].

Для оцінки можливостей реалізації людського капіталу у сфері праці варто брати до уваги не тільки об'єктивні економічні показники, а й суб'єктивні соціологічні. Судячи з останніх соціологічних досліджень модуля «Соціальна нерівність» у рамках Програми міжнародного соціального дослідження (ISSP) за участю Інституту соціології НАНУ, про надмірний розрив між

доходами багатих і бідних в країні і про соціально-економічну нерівність говорять 95% українського населення. При цьому тільки 17,6% українців вважають нормальною свою зарплату, тоді як 41% переконані, що отримують менше, ніж заслуговують, а 37% – що набагато менше. Українці не є ні заможними, ні багатими, а в основному (23,4%) – громадянами, чий матеріальний рівень нижче середнього [5].

В теорії Дж.М. Кейнса зниження заробітної плати є чинником зниження сукупного попиту, в тому числі й такої його складової, як інвестиційний попит. Саме величина ефективного попиту визначає, на його думку, рівень і темпи росту валового національного продукту. Отже, низький рівень заробітної плати породжує негативний мультиплікативний ефект, економічні наслідки якого полягають у зниженні ВВП.

Як показує огляд наукової літератури, багато дослідників при вивченні продуктивних характеристик людського капіталу зауважує на необхідності регулювання питань, пов'язаних із оплатою праці. Остання є основною складовою винагородження за працю. Послуги соціального характеру (соціальні пакети, бенефіти) багатьма дослідниками не вважаються пов'язаними з працею, хоча і надаються роботодавцями.

В той же час поза увагою дослідників перебувають питання зв'язку інституціональних факторів регулювання оплати праці з рівнем реалізації людського капіталу на національному рівні.

Метою статті є аналіз стану винагородження за працю в Україні в аспекті реалізації людського капіталу. При цьому таке винагородження розглядається лише як один із факторів реалізації сформованого людського капіталу країни. Вказується на недоліки інституціональних чинників регуляції мотиваційного механізму в трудовій сфері, а також на зв'язок макроекономічних показників із винагородженням за працю.

Виклад основного матеріалу

Винагорода персоналу за економічною суттю є рентою людського капіталу, особливо його інтелектуальної складової. Оптимізація винагороди за працю є завданням роботодавця, який прагне максимізувати віддачу від людського капіталу своїх найманих працівників. Рента, отримана від використання інтелектуального капіталу, розподіляється між його власником (найманим працівником) і роботодавцем, який створює організаційні умови для реалізації такого капіталу, згідно установлених у суспільстві пропорцій, заданих внеском кожного фактора в результат виробництва, а також системою податків і відрахувань до соціальних фондів. Чим більше продуктивних характеристик людини охоплено стимулюванням, чим краще організована робота, чим більш вона змістовна, інтелектуальна, мотивована, тим за інших рівних умов має бути вищою рента людсь-

кого капіталу, основним втіленням якої є оплата праці.

Моральним правом роботодавця (держави, юридичної особи, підприємця) реалізовувати кадрову політику, націлену на максимізацію віддачі людського капіталу (інтелектуального, фізіологічного), є рівень винагороди за працю, що значно перевищує просту компенсацію трудових зусиль, витрат на навчання та відновлення здоров'я і включає можливості інвестицій в саморозвиток, недержавне пенсійне та інші види страхування, можливість утримання непрацездатних членів сім'ї.

Останнім часом проблеми політики доходів населення та оплати праці в Україні досягли критичного рівня. Проблеми оплати праці – це проблеми купівельної спроможності населення і соціальної злагоди. У раціональному підвищенні заробітної плати зацікавлені не тільки наймані працівники, а й роботодавці, оскільки людський, трудовий ресурс є ключовим серед інших факторів для зростання ефективності виробництва. На жаль, багато положень Концепції реформування оплати праці, затвердженої указом Президента України від 25.12.2000 р. № 1375, на думку багатьох експертів, залишаються нереалізованими.

Узагальнено можна виділити наступні проблеми у сфері оплати праці в Україні: бідність трудящих, дискримінація в оплаті праці працівників бюджетної сфери, тінізація заробітної плати, несвоєчасність її виплати.

Так, аналіз середньої заробітної плати по галузях економіки показав, що є галузі, в яких нарахована заробітна плата є нижчою від середньої по економіці, а в тих галузях, де вона є вищою, це перевищення є не настільки значним. Отже, заробітна плата виконує далеко не всі притаманні їй функції, такі як функція фізичного відтворення витрачених зусиль, гідної винагороди за виконану роботу, стимулювання та мотивації до продуктивної праці і т.д. За європейськими стандартами критерієм справедливості оплати праці та розподілу трудових доходів у суспільстві є показники мінімальної зарплати на рівні 60% від середньої в національній економіці та граничного десятикратного розриву у розмірах базових зарплат з мінімальною і максимальною величиною. Євросоюз закликає країни Східної Європи підняти мінімальну зарплату хоча б до 60% від середньої зарплати по країні. Європейська федерація профспілок громадського обслуговування відзначає, що в країнах Східної Європи існує велика різниця у співвідношенні мінімальної зарплати до середньої: від 5,8% в Киргизстані до 68% в Боснії і Герцеговині. В деяких країнах обговорюється питання про внесення в колективний договір пункту, що закріплює мінімальну зарплату на рівні не нижче 70%.

На даний момент продовжено дію Генеральної угоди на 2010-2012 рр. у зв'язку з відсутністю у соціальних партнерів домовленості за проектом подібної угоди на 2013-2015 рр. Чинна угода в

пункті 2.4 вказує на прагнення уряду та соціальних партнерів домогтися досягнення мінімальною заробітною платою величини 45% від середньої по національному ринку праці. За період з 2004 по 2008 рр. процентне співвідношення мінімальної зарплати до середньої в Україні знизилося з 41% до 33,8%. У 2009 і 2010 роках відбулося зростання процентного співвідношення мінімальної зарплати до середньої. У 2011 р. відповідний показник становив 40,9%, а в 2012 досяг рівня 39,4%. Фактично станом на початок 2013 р. мінімальна зарплата становила 38% від середньої по Україні. Критично низьким Генеральна угода встановлює цей показник на рівні 35% (пункт 2.3) [2].

Для аналізу стимулюючої функції трудових доходів необхідні дані про їх зв'язок із макроекономічними показниками, такими як валовий внутрішній продукт та валовий національний дохід.

У 2010 р. частка оплати праці у ВВП склала в Україні 46,8%, а в розвинутих країнах вона значно вища 55-60% [8]. Аналіз заробітної плати з позиції її частки у ВВП, а не темпів її підвищення (падіння) показав, що безсумнівно стає той факт, що ця частка у ВВП України є недостатньо високою, хоча й відповідає рівню аналогічному по країнам Європи. В Україні продуктивність праці є вкрай низькою, що зумовлює низький розмір оплати праці порівняно з окремими країнами та регіонами світу. Міждержавні зіставлення темпів зростання продуктивності праці свідчать про колосальне відставання України за цим показником [7].

Як видно із табл. 1, протягом 2002-2011 рр. відбувалося випереджальне зростання середньої номінальної заробітної плати над ВВП, що, з одного боку є свідченням безпідставності зростання зарплати, а з іншого, про підвищення соціальних стандартів споживання.

Таблиця 1. Порівняльна характеристика темпів росту середньої номінальної заробітної плати в Україні та ВВП у 2002-2011 рр.

Рік	Темп росту середньої номінальної заробітної плати, %	Темп росту ВВП, %	Випереджальне зростання (відставання за від'ємного значення) ВВП над середньою номінальною зарплатою, %
2002	121,0	105,2	-15,8
2003	122,8	109,6	-13,2
2004	127,5	112,1	-15,4
2005	136,7	102,7	-34,0
2006	129,2	107,3	-21,9
2007	129,7	107,9	-21,8
2008	133,7	102,3	-31,4
2009	105,5	85,2	-20,3
2010	120,0	104,1	-15,9
2011	117,6	105,2	-12,4

Винагородження за працю є частиною доходів населення, для оцінки яких недостатньо лише середніх показників. Повне уявлення про рівень трудового життя можливе за аналізу диференціації населення за доходами та заробітною платою. Диференціація населення за доходами оцінюється за такими показниками, як децильний коефіцієнт та індекс концентрації доходів Джині (індекс Джині). Децильний коефіцієнт є співвідношенням часток в сукупному доході 10% найбагатших і 10% найбідніших представників населення. За даними ООН, частка 10% найбагатших українців у сукупному доході становила близько 22,5%, а 10% найбідніших – 3,8%. Крім того, у міжнародних зіставленнях Світового банку визначаються і доходи квінтільних груп. Так, частка доходу, яка припадає на 20% найбіднішого населення в Україні у періоді 1988-2010 рр. мала найвище значення у 1988 р. (10,3%), найнижче – у 1995 р. (6,17%). У 2010 р. цей показник становив 9,93% [6].

Індекс Джині по багатству в нашій країні у 2010 році дорівнював 64 – по офіційних доходах – 28,2. 42,5% українських громадян мають активи на суму менш ніж 1000 доларів, а 53,4% – від 1 000 до 10 000 доларів, 4% – 10 000-100 000 доларів і лише 0,1% володіють активами на суму більше 100 000 доларів. [6]. Дуже високий ступінь нерівності знаходиться в інтервалі 50-60%, помірна – 30-40%, а низька – 20-30%), тобто Україна належить до країн з не дуже гострим соціальним нерівністю [5].

Частка заробітної плати у структурі доходів населення України склала у 2012 р. 42%, у той час як у розвинутих країнах – 50-70%. Даний показник в Україні за останні десять років коливався у межах від 41 до 45%. Розмір середньої заробітної плати в Україні за паритетом купівельної спроможності у 8-10 разів нижчий, ніж у США, Швеції, Японії, Великій Британії [3].

На рис. 1 приведена динаміка валового національного доходу (ВНД) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС),

тобто у міжнародних доларах відповідно до курсу у певний період.

Існує також проблема дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, яка закладена в нормативно-правових актах. Так, пункт 2.2 Генеральної угоди [2] встановлює, що «розмір зарплати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу в нормальних умовах праці повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, розрахований спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі праці та соціальної політики за попередній місяць». У той же час недіючим і суперечним вищевказаної нормі є стаття 6 закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., згідно з якою «тарифна ставка працівника першого розряду встановлюється у розмірі, що

перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати», тобто дана норма має застосовуватись у всіх сферах економіки.

Так, з 01.12.2008 р. постановою уряду від 25.10.2008 р. № 939 практично припинено логічне ототожнення мінімальної зарплати і ставки першого розряду працівника бюджетної сфери, які становлять з на початку 2013 р. відповідно 1147 і 852 грн. Остання величина встановлюється в «ручному режимі» і підриває стимулюючу роль тарифної системи.

На рис. 2 представлена порівняльна динаміка відношень мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму та посадового окладу першого розряду працівника бюджетної сфери до мінімальної зарплати у 2008-2013 рр.

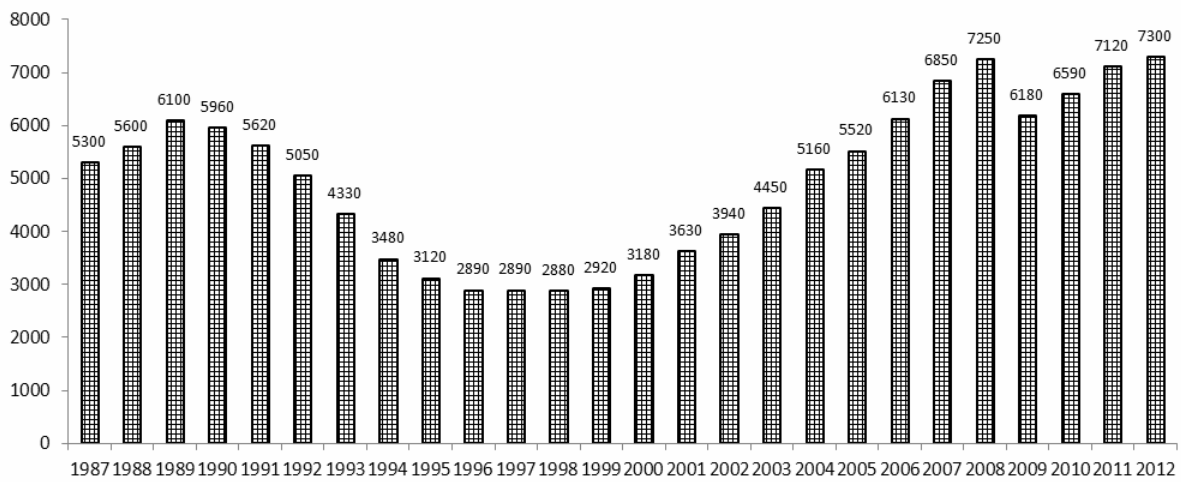


Рис. 1. Валовий національний дохід на душу населення за паритетом купівельної спроможності, доларів ПКС [7]

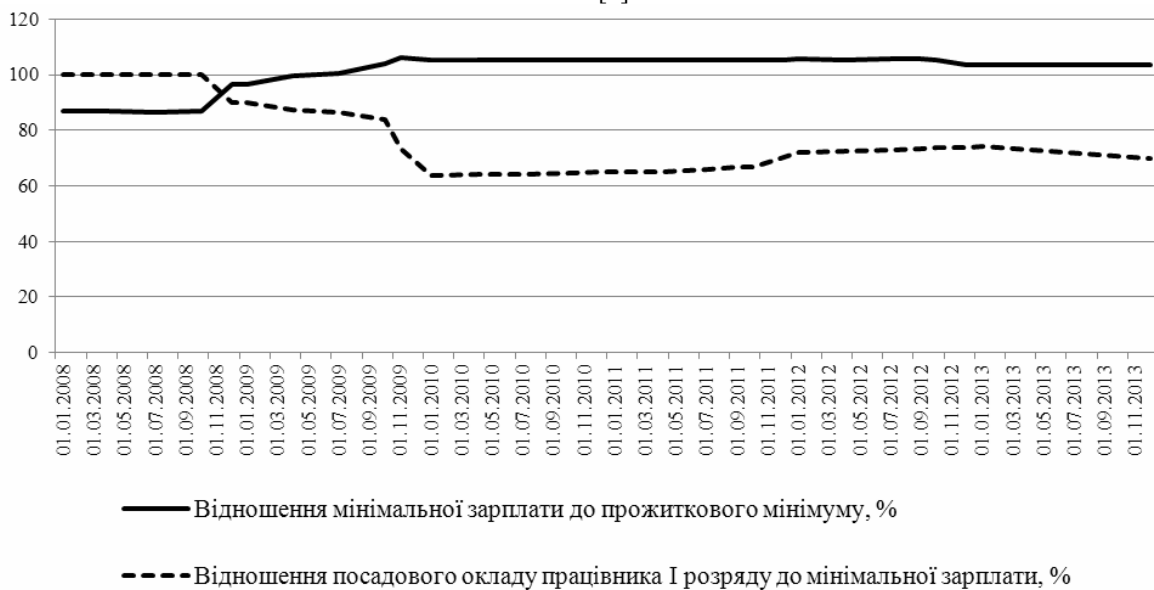


Рис. 2. Порівняльна динаміка відношень мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму та посадового окладу першого розряду працівника бюджетної сфери до мінімальної зарплати у 2008-2013 рр.

Цілком справедливими є нарікання з приводу обчислення прожиткового мінімуму як соціального стандарту для визначення мінімальної заробітної плати. Набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг (так званий «споживчий кошик» як основа для розрахунку згаданого соціального стандарту) був встановлений постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 р. № 656 і не переглядався кожні п'ять років, як того вимагає закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р.

Специфічною проблемою доходів населення і його соціальної захищеності є наявність так званих «сірих» і «чорних» зарплатних схем. На думку фахівців, боротьба з ними на тлі 40%-го рівня тінізації економіки, з точки зору сучасного сприйняття економічних процесів у світі взагалі, і в країні, зокрема, є неефективним і популістським заходом, а також відірваним від загального контексту ринкової економіки небезпечним кроком [4].

Вищевказані проблеми є не тільки проблемами реалізації наявного людського капіталу, а й, що більш важливо, проблемами його формування, що породжують ланцюгову реакцію з можливим негативним мультиплікативним ефектом. Останній, зокрема, виявляється в меркантильному мисленні молоді, деформованій профорієнтації на хибні уявлення про престиж професій, заснований на винагороді за працю. Винагорода за працю є проявом його цінності в суспільстві, тому соціальна компонента престижу у соціально орієнтованій ринковій економіці повинна відповідати економічній компоненті. Можемо стверджувати, що гідна винагорода за працю працівників сфери освіти є умовою повної реалізації не тільки людського капіталу трудящих в цій сфері, а й формування такого капіталу серед учнів і студентів як потенційних працівників, які будуть реалізовувати свій людський капітал в різних галузях економіки.

Першочерговими завданнями реформування політики оплати праці в Україні на думку науковців Державної установи «Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин» Міністерства соціальної політики України є:

1) *Підвищення рівня оплати праці.*

1.1. Всебічне дослідження механізму формування заробітної плати на ринку праці.

1.2. Підвищення ефективності механізму регулювання заробітної плати на основі соціального партнерства.

1.3. Всебічне (із залученням фахівців різних сфер науки – медиків, фізіологів, психологів) вивчення питання обґрунтування розрахунку встановлення мінімального галузевого стандарту оплати праці.

1.4. Створення умов для збалансованого зростання частки оплати праці у ВВП та в собівартості продукції.

1.4.1. розробка програм, спрямованих на економію матеріальних та енергетичних ресурсів;

1.4.2. введення систем щодо регулювання інших операційних витрат;

1.4.3. забезпечення Державною службою статистики України соціальних партнерів інформацією щодо показників виробництва валової доданої вартості, доповнивши її інформацією про частку оплати праці у доданій вартості;

1.4.4. періодичне проведення центральними органами виконавчої влади моніторингу продуктивності праці та використання робочого часу з розробкою відповідних заходів у випадках очевидного погіршення ситуації;

1.4.5. підвищення розміру актуалізація до умов сьогодення мінімальної заробітної плати та розміру прожиткового мінімуму;

1.4.6. розроблення зваженої макроекономічної політики, спрямованої на підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції;

1.4.7. науково обґрунтована розробка індикативних рівнів ФОП (фонду оплати праці) у собівартості продукції (послуг) та ВВП для підприємств з урахуванням їх типів, галузевої приналежності, рівня модернізації, енергоспоживання тощо.

1.5. Боротьба з явищем заборгованості із виплат заробітної плати.

2) *Вирішення гострих проблем з оплати праці працівників бюджетної сфери.*

2.1. Вирішення основних проблем в оплаті праці працівників підприємств, організацій та установ бюджетної сфери:

— усунення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової (подібної) кваліфікації, які виконують однакову (подібну) за складністю та функціональними ознаками роботу;

— відновлення порушених міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, яке виникло внаслідок підвищення тарифних розрядів для окремих закладів бюджетної сфери;

— піднесення рівня оплати праці фахівців бюджетної сфери вищої кваліфікаційної категорії до критеріїв гідної оцінки їхнього рівня професійної кваліфікації;

— підвищення ставки першого розряду ЄТС (Єдиної тарифної сітки) працівників бюджетної сфери до рівня, не нижчого за мінімальну заробітну плату.

2.2. Реформування оплати праці державних службовців.

3) *Розробка комплексних заходів щодо подолання «заробітної плати у конвертах».*

4) *Реформування системи державного управління політикою доходів і заробітної плати* [4].

Висновки

Отже, основними індикаторами добробуту суспільства в аспекті його трудових доходів та

стану економічної системи, а значить і факторів реалізації людського капіталу є наступні:

- частка заробітної плати у собівартості продукції або частка доданої вартості у вартості продукції;
- співвідношення темпів росту заробітної плати та ВВП;
- співвідношення максимального та мінімального розмірів заробітної плати в економіці країни;
- відношення мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму, %;
- відношення посадового окладу першого розряду працівника бюджетної сфери до мінімальної зарплати, %.

Оплата праці є частиною винагородження за працю, що сприяє реалізації людського капіталу країни. Проте не будь-яке винагородження за працю є рентою людського капіталу. Лише кваліфікована праця, що вимагає спеціальної під-

готовки, витрат на формування знань і навичок, здатна приносити ренту, тобто додатковий дохід, що його отримує підприємець понад певний прибуток на затрачену працю і капітал, що його отримують інші підприємці в даній галузі за інших рівних (крім персоналу) економічних факторів. Утворення ренти від використання людського капіталу обумовлено наявністю конкурентних переваг в якісних ознаках робочої сили.

Окрім економічних проблем, що заважають підвищенню реалізації людського капіталу є не тільки економічні, а й соціальні проблеми, такі як відсутність соціальної справедливості у встановленні оплати праці відповідно до витрат людського капіталу та його значимості, а також політичне маніпулювання ігри з формальними показниками – прожитковим мінімумом, рівнем забезпеченості прожитковим мінімумом, мінімальними зарплатами і пенсіями.

Список літератури:

1. Батченко Л.В. Фактори формування і використання людського капіталу України / Л.В. Батченко, Н.А. Мякотіна // Держава та регіони. Серія: «Економіка та підприємництво». – 2011. – № 3. – С. 5-8.
2. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [Текст] // Праця і зарплата : Газета для фахівців народного господарства. – 2011. – № 1.
3. Грішнова О. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах [Текст] / О. Грішнова, К. Березюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 3–8.
4. Інформаційна записка «Основні підходи щодо реформування політики оплати праці в Україні» [Електронний ресурс] // Державна установа Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин. Луганськ, Україна. Режим доступу: http://www.lir.lg.ua/docs/publikacii/Inform_zap_Tigipko.doc
5. Кириченко И. Анатомія нерівності // Зеркало недели. Украина. – 2011. – № 23. – 24 июня. – Режим доступу: http://gazeta.zn.ua/SOCIETY/anatomiya_neravenstva.html
6. Кухта П. Економічна нерівність в Україні // Реальна економіка. – 11.07.2012. – Режим доступу: <http://real-economy.com.ua/print/9737.html>
7. Мельник С.В. Україна і світ : соціально-економічні зіставлення [Текст] / С.В. Мельник, Н.С. Гаєвська, Ю.С. Сімакова. – 2-ге вид. – Луганськ : НДІ соц.-труд. відносин, 2011. – 97 с.
8. Синяєва Л.В. Порівняльний аналіз динаміки номінальної та реальної заробітної плати в Україні / Л.В. Синяєва // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки. – 2012. – № 1(17), Т. 2. – С. 145-157.

Надано до редакції 29.09.2013

Волкова Наталія Вікторівна / Natalia V. Volkova
nvolkova111@rambler.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Винагородження за працю як фактор реалізації людського капіталу [Електронний ресурс] / Н.В. Волкова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4 (9). – С. 31-36. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2013/n4.html>