

УДК 331.2

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-276-6-7-14

ВЕДЕРНИКОВ М. Д., БАКСАЛОВА О. М.

Хмельницький національний університет

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ РОБІТНИКІВ НА ОСНОВІ РИНКОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті досліджено проблему соціального захисту робітників безпосередньо у сфері виробництва шляхом врахування ціни їх робочої сили та реального трудового внеску до загальних результатів колективної праці в системі регулювання оплати праці. Запропоновано авторський підхід визначення заробітної плати на ринкових засадах, що забезпечує розширене відтворення ресурсу робочої сили робітників та членів їх родини.

Ключові слова: соціальний захист, заробітна плата, ціна робочої сили, оплата праці, здатність до праці.

VEDERNIKOV M., BAKSALOVA O.

Khmelnitskyi National University

PROVIDING WORKERS SOCIAL PROTECTION ON THE BASIS MARKET REGULATION OF LABOR PAYMENT

The purpose of the article is to formulate theoretical approaches, methodological and practical recommendations for ensuring social protection of workers on the basis of market regulation of their remuneration. The article explores the problem of social protection of workers directly in the sphere of production by taking into account the cost of their labor and real labor contribution to the overall results of collective labor in the system of regulation of remuneration. The author's approach to determining wages on a market basis is proposed, which provides an expanded reproduction of the labor force of workers and their family members. Market regulation of remuneration is the most effective way of social protection for workers. It eliminates income-based social dependency and provides social protection for workers depending on their ability to work. The proposed technology of realization of dependence between the results of work of the worker and the price of his labor force, on the one hand, and the size of the corresponding salary, on the other, contributes to the fullest disclosure of the labor potential of workers and the achievement of each of them their maximum result. Accordingly, the size of wages is increasing, which enables every worker to maintain the necessary and dignified standard of living for their efficient work. Modern approaches to the remuneration of workers are such that they do not ensure the realization of the main principle of social protection - giving each worker the fullest possible realization of his or her labor potential and receiving wages in accordance with their ability to work and real labor contribution to the overall results of collective labor. The author's proposed approach to providing social protection for workers is based on the introduction of market-based approaches to regulating their remuneration in real economic practice. This is achieved by determining for each worker, first, the personal volume of normative workload, which corresponds to his ability to perform the operation, work or complex of work entrusted to him, and secondly, the establishment of personal earnings based on the cost of his labor and the achieved results of work. Together with other organizational and economic measures to motivate work and increase the incentive role of wages, this will ensure adequate reproduction of labor resources of workers and their social protection is sufficiently reliable.

Keywords: social protection, wages, cost of labor, wages, ability to work.

Постановка проблеми. Перехід України до ринкової моделі управління соціально-економічними процесами супроводжується досить глибокою і системною економічною кризою з такими негативними наслідками, як інфляція, безробіття, зовнішня міграція робочої сили, катастрофічне скороченням населення України, низький рівень заробітної плати, падіння рівня життя населення країни тощо. При цьому вище зазначені та багато інших процесів і явищ усугубляються відсутністю ефективних механізмів соціального захисту працюючого населення. Так, до цих пір відсутня система ринкового регулювання оплати праці, що базується на врахуванні ціни робочої сили та забезпечує отримання кожним робітником певного розміру заробітної плати, достатнього для розширеного відтворення ресурсу його робочої сили та належного утримання членів його родини. Враховуючи те, що для 95 % населення України заробітна плата є єдиним джерелом доходу, то формування ефективної системи оплати праці, що ґрунтується на ринкових засадах та забезпечує нормальне життя і діяльність працюючого населення, є досить потужним засобом його соціального захисту.

Отже, єдине правильний і найбільш перспективний шлях подальшого вдосконалення ринкового регулювання оплати праці в аспекті соціального захисту робітників – це врахування в оплаті праці ціни їх робочої сили. По-перше, це буде відповідати істинному розумінню сутності заробітної плати водночас як ціни робочої сили та як форми розподілу за працею, а по-друге, відповідатиме загальній тенденції економічного розвитку України у напрямку формування ринкових відносин, в умовах яких робоча сила, подібно будь-якому іншому товару, продається і купується за певну ціну, в основі якої лежить вартість цього специфічного товару.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань, пов'язаних з соціальним захистом та оплатою праці різних категорій промислово-виробничого персоналу, присвячено доволі багато наукових праць українських вчених, зокрема Д. Богині, В. Данюка, А. Колота, Г. Кулікова, Е. Лібанової, В. Новікова, В. Онікієнка, С. Цимбалюк, М. Семикіної тощо. Проте, незважаючи на величезний накопичений досвід і значну кількість наукових розробок різних авторів, в умовах поглиблення ринкових реформ в Україні та

глобалізації економіки подальшого наукового дослідження вимагає проблема соціального захисту робітників на основі розробки та впровадження в реальну економічну практику ринкових підходів до регулювання оплати їх праці.

Метою статті є формування теоретичних підходів, методичних і практичних рекомендацій щодо забезпечення соціального захисту робітників на основі ринкового регулювання оплати їх праці.

Виклад основного матеріалу. Статистичні дані України свідчать, що чисельність населення України на 1.09.2019 р. без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу) складає 41976,2 тис. чол. З них кількість зайнятого населення за всіма видами економічної діяльності складає 7554,5 тис. чол., в т.ч. кількість працівників промисловості дорівнює 2937,6 тис. чол. Водночас статистичні дані результатів соціально-економічного розвитку України показують таку структуру грошових доходів населення України: оплата праці – 5569,17 грн (55,0 %); доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості – 620,97 грн (6,1 %); доходи від продажу сільськогосподарської продукції – 314,12 грн (3,1 %); доходи від власності (дивіденди від акцій та інших цінних паперів, відсотки по вкладах, доходи від здачі внайми нерухомості тощо) – 346,77 грн (3,4 %); пенсії – 1746,91 грн (17,2 %); стипендії – 26,24 грн (0,2 %); допомоги, пільги, субсидії та компенсаційні виплати, надані готівкою – 190,40 грн (1,9 %); грошова допомога від родичів та інших осіб – 405,78 грн (4,0%); аліменти – 23,44 грн (0,2 %); інші грошові доходи – 157,05 грн (1,7 %) [1].

Зазначені дані показують, що більше половини в структурі доходів населення України складає оплата праці – 55 %. Це свідчить про те, що оплата праці для більшості населення України є головним джерелом існування. За цих умов ринкове регулювання оплати праці робітників повинне сприяти найбільш повному та ефективному виконанню заробітною платою всіх властивих їй функцій і, насамперед, своєї основної – відтворювальної функції, що є головним інструментом соціального захисту робітників та членів їх родини, забезпечення їх гідного життя та діяльності. В іншому разі неминуче гальмування соціально-економічного розвитку суспільства та падіння життєвого рівня населення країни. Нижче розглянемо основні соціально-економічні показники розвитку України в останні роки, встановимо вектор її соціальної політики та визначимо місце і роль ринкового регулювання оплати праці в системі соціального захисту робітників.

Проголошений в Україні курс на побудову ринкової моделі економіки та наступне проведення політики ринкових реформ викликали істотні зміни в економіці країни. Ліквідовано планування економіку з властивою їй командно-адміністративною системою управління народним господарством, здійснено лібералізацію економіки, проведено приватизацію власності, сформовано недержавний сектор економіки, продовжуються подальші структурні зміни в економіці та її поступове входження у світовий ринок.

Разом із тим, перехід до ринкової економіки ще не завершився. До того ж він супроводжується довготривалою економічною кризою, для якої характерно: повна або часткова зупинка багатьох промислових підприємств, особливо машинобудівного комплексу; недозавантаження потужностей виробництва; скорочення обсягів виробництва; безробіття; катастрофічне погіршення демографічної ситуації, міграція робочої сили тощо. Результатом цього є досить низькі темпи соціально-економічного розвитку країни, що зумовлює встановлення вкрай низького розміру прожиткового мінімуму та рівня мінімальної заробітної плати (рис. 1).

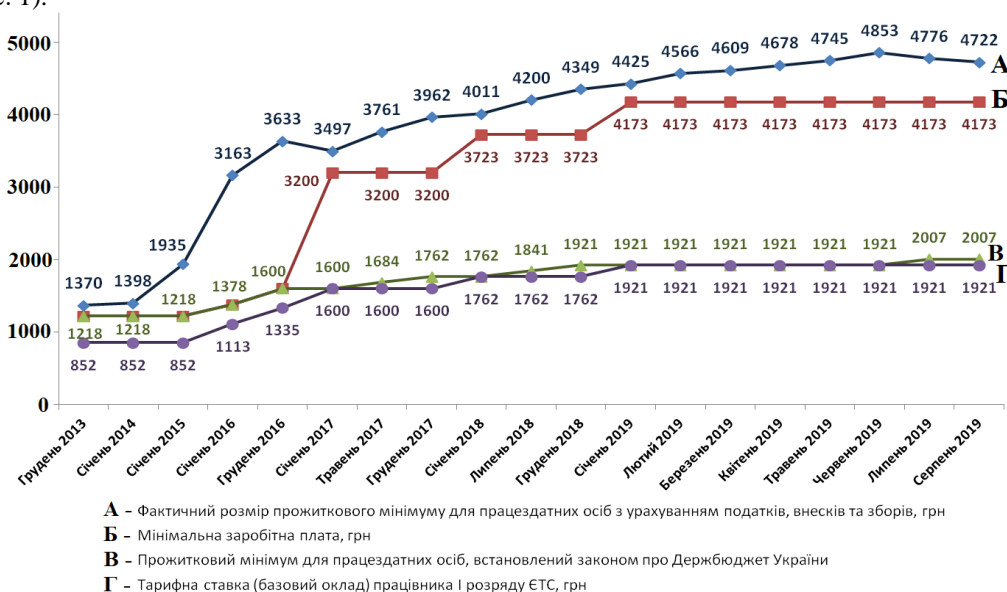


Рис. 1. Динаміка базового тарифного розряду, мінімальної заробітної плати та фактичного прожиткового мінімуму 2013–2019 роках

Джерело: <https://ibuhgalter.net/news/5708>

Як свідчать розрахунки Міністерства соціальної політики фактичний розмір прожиткового мінімуму в Україні для працездатних осіб з урахуванням суми обов'язкових платежів відповідно до чинного

законодавства у цінах серпня 2019 року дорівнював 4722,36 грн. Водночас прожитковий мінімум для працездатних осіб, законодавчо встановлений на серпень 2019 року у розмірі 2007,0 грн, занижено на 2715,0 грн, або у 2,2 рази порівняно з його фактичним розміром. Мінімальна заробітна плата на 549,0 грн, або на 12%. була меншою від фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [2].

Що стосується середньої номінальної заробітної плати, то вона також є низькою і має досить повільну і нестійку динаміку зростання (рис. 2, табл. 1).

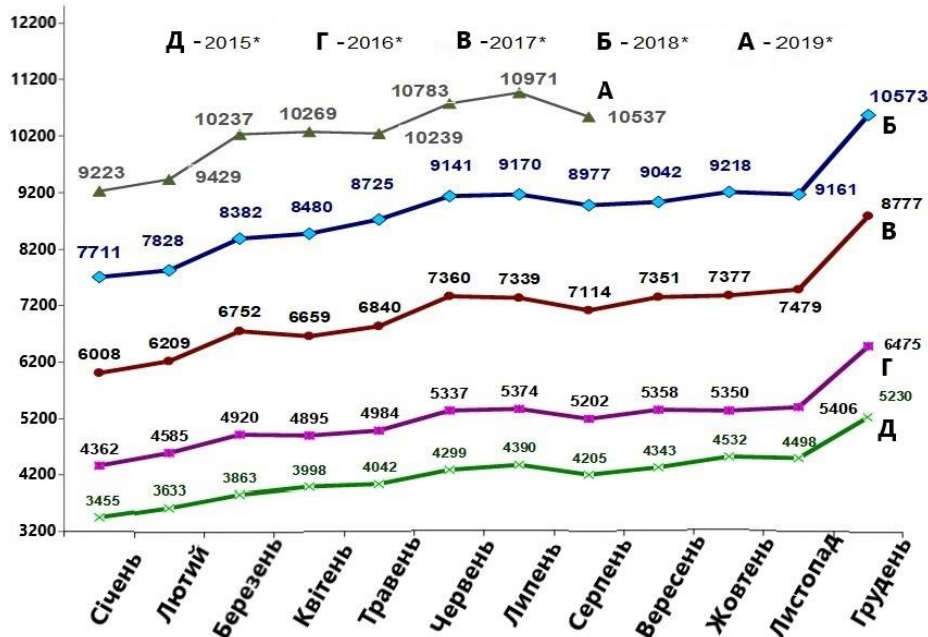


Рис. 2. Динаміка середньої заробітної плати у 2015–2019 роках

Джерело: <https://ibuhgalter.net/news/5708>

Таблиця 1

Середня заробітна плата в Україні у серпні 2019 року

Звітний місяць	Середня заробітна плата, грн.						
	Україна	Промисловість	Сільське, лісове та рибне господарство	Освіта	Охорона здоров'я та соціальної допомоги	maximum/ область	minimum/ область
Серпень 2019	10537	12051	8796	7349	7067	15694 (м. Київ)	17 (Чернівецька)
+/- (грн.) до попереднього місяця	-434	-242	-1079	-1090	-192	-555 (м. Київ)	-568 (Чернівецька)
у % до попереднього місяця	96,0	98,0	89,1	87,1	97,3	-73 (Донецька)	93,4 (Чернівецька)
у % до відповідного періоду попереднього року	117,4	122,5	113,7	114,1	121,2	99,4 (Донецька)	116,5 (Чернівецька)

Джерело: <https://ibuhgalter.net/news/5708>

В окремі періоди вона то зростає, то падає, то стабілізується на певний проміжок часу, а потім знову або зростає або падає. Так, наприклад, у серпні 2019 року вона знизилася на 4% порівняно з попереднім місяцем та склала 10537,0 грн. Водночас мінімальна заробітна плата (4173,0 грн) у серпні 2019 року склала 39,5% від середньої при рекомендованому Міжнародною організацією праці і Світовим банком співвідношенні на рівні 50–60%. При цьому слід відмітити, що заробітна плата працівників окремих галузей бюджетної сфери є ще більш низькою ніж середня по економіці України. Так, в освіті вона складає 7349,0 грн (або 69,7% від середньої по економіці), охороні здоров'я та надання соціальної допомоги – 7067,0 грн (або 67,1% від середньої по економіці). Найнижчою серед регіонів України є середня заробітна плата у Чернівецькій області – 8017,0 грн. Індекс реальної заробітної плати у серпні 2019 року порівняно з липнем 2019 року також впав і становив 96,3%, а відносно серпня 2018 року – 107,7 %.

Важке становище в оплаті праці працівників, пов'язане з низьким рівнем заробітної плати, додатково погіршується через її хронічну невилплату (рис. 3). Так, у серпні 2019 року заборгованість з виплати заробітної плати зросла на 2,8 % і станом на 1 вересня 2019 року склала 2816,8 млн грн. Це означає, що 102,3 тис. реально працюючим працівникам економічно активних підприємств не виплачено 1658,5 млн грн, з яких 323,4 млн грн складають борги державних підприємств.

Несвоєчасна виплата номінальної заробітної плати по своїй суті означає зниження реальної заробітної плати та падіння життєвого рівня населення, що зумовлює зростання соціальної напруги в суспільстві.

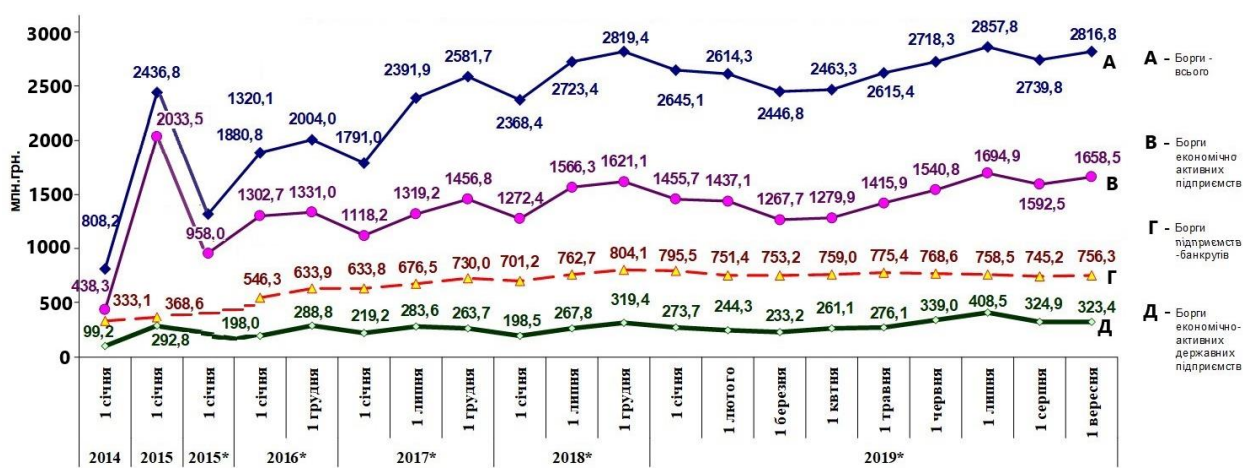


Рис. 3. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у 2014–2019 роках

Джерело: <https://ibuhgalter.net/news/5708>

З метою ліквідації заборгованості із заробітної плати та усунення цих негативних явищ на підприємствах, організаціях, установах застосовуються різноманітні економічні, фінансові, юридичні та інші заходи. Найчастіше застосовуються такі:

1. Майнова відповідальність підприємств, організацій та установ за несвоєчасну виплату працюючому персоналу заробітної плати. Передбачається і така міра, як продаж на аукціоні їхніх основних фондів.
2. Примусове скерування частини доходів підприємств державної форми власності, у тому числі і валютної виручки, на погашення заборгованості по заробітній платі.
3. Погашення заборгованості по заробітній платі за рахунок виручки від часткового продажу зайвого і непотрібного майна.
4. Тимчасова заборона підприємствам, організаціям і установам, що мають заборгованість по заробітній платі, робити підвищення тарифних ставок і посадових окладів до її повного погашення.
5. Карна та адміністративна відповідальність керівників підприємств, організацій та установ за нецільове використання коштів, призначених на виплату заробітної плати та інших соціальних виплат.
6. Накладання штрафів за порушення термінів виплати заробітної плати на посадових осіб організацій, підприємств, установ від 30 до 100 неоподаткованих мінімумів.

Перелічені вище та інші заходи правильні за своєю суттю не вирішують і в принципі не можуть вирішити проблему заборгованості по заробітній платі. Головна причина полягає в тому, що за їх допомогою намагаються вирішити не саму проблему як таку, а її наслідки. Для успішного вирішення цієї проблеми необхідне загальне оздоровлення економіки, вихід кожного підприємства на сталу та прибуткову роботу і створення таких умов, за яких їм було б економічно не вигідно затримувати виплату заробітної плати у встановлений термін та у встановленому режимі.

Низька номінальна заробітна плата та її хронічна невиплата, яка набула загальнонаціональних масштабів, зниження реальної заробітної плати і життєвого рівня населення, стали головними причинами катастрофічного погіршення демографічної ситуації в Україні.

Так, якщо за підсумками перепису населення, проведеного у 2001 році, чисельність населення країни становило 48 240 902 чоловік. То за даними Держстату на 1 січня 2019 року воно вже складало 42 153 200 чоловік, тобто зменшилось на 6 087 702 чоловіка.

Станом на 2016 рік Україна посідала:

- 186-е місце з 226 країн і територій світу за рівнем народжуваності (10,5 народжених на 1000 чоловік);
- 4-е місце в світі і 3-е місце в Європі за рівнем смертності (14,4 померлих на 1000 чоловік) після Лесото, Болгарії та Литви;
- 5-е місце в світі за рівнем природного спаду населення (3,9 вибули на 1000 чоловік) після Болгарії, Сербії, Латвії та Литви;
- 13-е місце з 235 країн і територій світу і 8-е місце в Європі за рівнем загальної убитку населення [3].

Абсолютне скорочення рівня заробітної плати та в цілому доходів основної частини населення України і падіння життєвого рівня гостро поставило перед державою питання про виконання нею своїх конституційних обов'язків щодо формування системи соціального захисту населення та вироблення відповідної соціальної політики. Остання знайшла своє відображення в “Стратегії сталого розвитку України до 2030 року”, яка спрямована на ліквідацію бідності шляхом забезпечення ефективної зайнятості населення, підвищення вартості робочої сили, створення інноваційного людського і соціального капіталу, розвитку активності підприємницької діяльності, формування середнього класу, розробки високих соціальних стандартів і гарантій, забезпечення соціальної підтримки вразливим верствам населення тощо. Безумовно, такий підхід до боротьби з бідністю в Україні дозволить цілком або частково вирішити деяку частину соціальних питань і зняти таким чином деяку соціальну напругу в суспільстві. Проте, фактичне впровадження цієї стратегії в реальне економічне життя викликає досить обережний оптимізм, оскільки в стратегії не пропонуються

механізми її повномасштабної реалізації. Зокрема не розглядається питання найбільш повного і ефективного використання головного ресурсу будь-якого підприємства – людського капіталу. Саме від успішної роботи персоналу підприємств, організацій, фірм, компаній, їх зацікавленості і вмотивованості безпосередньо залежать обсяг вироблених матеріальних благ і наданих послуг, рівень соціального захисту та підтримки населення.

Для проведення повноцінної соціальної політики необхідно, щоб об'єктом соціального захисту було не тільки непрацююче, але і все працездатне населення, зайняте суспільно корисною працею. Основним принципом його соціального захисту повинен бути принцип забезпечення можливості отримання розміру заробітної плати залежно від своїх здібностей до праці і реального трудового внеску до загальних результатів колективної праці, а отже і підтримання на належному рівні свого матеріального добробуту. Успішна реалізація цього принципу можлива лише на основі забезпечення ринкового регулювання оплати праці, що ґрунтується на встановленні безпосередньої залежності між індивідуальною ціною робочої сили робітника та результатами його праці, з одного боку, розміром його заробітку – з іншого. Для реалізації цієї залежності рекомендуються наступні організаційно-економічні заходи.

По-перше, забезпечити визначення персонального розміру заробітної плати робітника виходячи з обсягу особистого нормативного трудового навантаження, який він виконує за певний час у певних організаційно-технічних умовах виробництва. Діючи підходи до регулювання оплати праці не враховують індивідуальної ціни робочої сили робітників. Тому завжди залишається невідомим, який обсяг нормативного трудового навантаження потенційно може виконати той чи інший робітник за даних умов виробництва відповідно до своїх здібностей до праці та який грошовий еквівалент він повинний отримати за його виконання, тобто, яка ціна його робочої сили. Іншими словами, завжди залишається невідомим, за яку ціну той чи інший робітник може продати свою робочу силу, а роботодавець її відповідно купити. Наслідком цього є повне незнання того, який розмір заробітної плати потенційно може отримувати той чи інший робітник, зайнятий виконанням тієї чи іншої операції за даних організаційно-технічних умов виробництва.

Це робить робітників однією з найбільш вразливих і соціально незахищених категорій промислово-виробничого персоналу. Як правило, вони змушені погоджуватися на ту величину заробітної плати, яку встановлює роботодавець. Здебільшого вона встановлюється на своїй найнижчій межі, оскільки розмір тарифної ставки I розряду, що є основою для встановлення тарифних ставок усіх наступних розрядів, обчислюється на підставі встановленої державою мінімальної заробітної плати. До того ж вона безупинно знецінюється повзучою інфляцією.

Ринкове регулювання оплати праці передбачає встановлення кожному робітнику заробітної плати з урахуванням ціни його робочої сили. Досягається це шляхом:

- точної кількісної оцінки індивідуальних здібностей робітників до праці і встановлення кожному з них особистого нормативного трудового навантаження, яке або відповідає цим здібностям до праці, або максимально наближено до них із врахуванням можливостей виробництва;
- шляхом розрахунку тарифної ставки I розряду на основі ціни праці, що є похідною від ринкової ціни робочої сили із врахуванням її попиту та пропозиції на ринку праці;
- встановлення прямої залежності між особистим нормативним трудовим навантаженням робітника та розміром його персонального заробітку. Останній усякий раз виходить тим вище, чим вище особисте нормативне трудове навантаження, що виконує робітник, і навпаки.

Якщо робітнику через будь-які незалежні від нього причини доручається до виконання обсяг роботи, що не відповідає його здібностям до праці, а отже, встановлюється і менший розмір персонального заробітку (нижче ціни його робочої сили), то йому повинна передбачатися компенсація до рівня ціни його робочої сили. Такий підхід до оплати праці робітників, з одного боку, стимулює роботодавця до найповнішого використання робочої сили кожного робітника, а з іншого боку – ліквідує свавілля в оплаті праці, встановлюючи кожному робітнику саме той розмір заробітної плати, що він може і повинен отримувати у відповідності до своїх здібностей до праці та реального трудового внеску до загальних результатів колективної праці.

По-друге, ліквідувати вплив суб'єктивного фактору, тобто усунути залежність величини заробітної плати робітників від необґрунтованих, а іноді і просто помилкових інженерних, організаційно-технічних та управлінських рішень, що призводять до зниження результатів їх праці, а отже і розміру заробітної плати.

У даний час в умовах існуючих форм та систем оплати праці (прямої відрядної, відрядно-преміальної, відрядно-прогресивної та ін.) розмір заробітків робітників залежить як від їх трудових зусиль, так і від успішної роботи всього адміністративно-управлінського персоналу, що здійснює прямий чи опосередкований вплив на результати їх праці. Найменший недогляд в їх роботі, викликаний прийняттям недостатньо обґрунтованих, непродуманих або помилкових рішень, неминуче призводить до зниження результатів праці робітників. За цих умов вони є своєрідними заручниками неправильних рішень фахівців і керівників, які завжди розплачуються за це реальним зниженням рівня своєї заробітної плати.

В умовах ринкового регулювання оплати праці, індивідуальна ціна робочої сили робітника, як величина фіксована і відносно постійна, усякий раз залишається незмінною при будь-яких зниженнях результатів праці робітників, що відбулися не з їх вини, і підлягає виплаті у повному розмірі та у встановлений термін.

По-третє, унеможливити можливість довільного “зрізання” норм часу і розцінок, і коригування абсолютної величини заробітної плати під деякий потрібний і вигідний для адміністрації підприємства рівень.

Ринкове регулювання оплати праці ґрунтується на точній кількісній оцінці індивідуальних здібностей робітників до праці, що є основою встановлення кожному з них особистого нормативного трудового навантаження і відповідного розміру зарплати. Вона є також вихідною базою для розрахунку чисельності робітників, продуктивності праці, розподілу і кооперації праці, визначення різних календарно-планових нормативів. Будь-яка довільна зміна норм праці у цьому разі відразу дезорганізує роботу всього трудового колективу та унеможливує її подальше продовження. Крім цього, будь-яка довільна зміна норм праці приходить у протиріччя з усією системою узгодження, затвердження та перегляду розроблених норм праці, до порушенню злагодженої роботи між відповідними функціональними і виробничими підрозділами, що мають відношення до нормування праці. Будь-яка зміна норм праці у цьому випадку вимагає всебічного наукового і практичного обґрунтування. В іншому разі вона є недійсною, і норма не переглядається. Проте, найбільшою протидією довільній зміні норм праці є робітники. Фактично, вони її унеможливають. Суть у тім, що методичні підходи до визначення особистого нормативного трудового навантаження передбачають обов'язкову участь безпосередньо робітників. Кожен з них безпосередньо на "своєму" робочому місці і по "своїй" операції сумісно з іншими фахівцями з нормування праці бере участь у проектуванні індивідуальної норми праці. Він знає всі тонкощі і нюанси трудового виконання операції та є її безпосереднім розробником. За цих умов будь-яка довільна зміна норми праці без участі робітника є неможливою, а індивідуальна норма праці – недійсною.

По-четверте, ліквідувати порочну практику визначення тарифних ставок на основі мінімального розміру заробітної плати. Відповідно до Закону України "Про оплату праці", тарифну ставку I розряду, а на її основі і тарифні ставки усіх наступних розрядів, визначають на основі законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

Наукова необґрунтованість такого підходу до визначення тарифних ставок саме таким методом полягає в тому, що мінімальна заробітна плата породжує низькі тарифні ставки, а вони – низьку заробітну плату, що зумовлює бідність, низький життєвий рівень робітників.

В даний час законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата в Україні складає 4173,00 гривні. За своєю купівельною спроможністю вона не тільки не забезпечує простого відтворення робочої сили, але і фізіологічного виживання людини. З огляду на це вона абсолютно не виконує властиву їй захисну функцію і перетворилася на деякий "технічний" норматив, який застосовується для визначення абсолютної величини різних адміністративних штрафів, санкцій та соціальних виплат.

В умовах ринкового механізму регулювання оплати праці тарифну ставку I розряду пропонується встановлювати на основі ціни робочої сили з урахуванням її попиту та пропозиції на ринку праці. Це усуває, по-перше, залежність величини тарифних ставок від розміру мінімальної заробітної плати, яка встановлюється адміністративним методом – вольовим рішенням парламенту, а, по-друге, визначає саме ту ціну праці (ставку заробітної плати), що відповідає сучасному рівню економічного та соціального розвитку суспільства і забезпечує адекватний йому рівень життя.

По-п'яте, впровадити в реальну економічну практику визначення загального фонду оплати праці робітників шляхом сумування їх індивідуальних заробітків.

У теперішній час фонд оплати праці робітників розраховується двома способами:

1. За відрядними розцінками і тарифними ставками, або відрядним заробітком, незалежно від форм і систем оплати праці, які застосовуються на підприємстві.

2. Шляхом співставлення розміру фонду оплати праці і кінцевих результатів виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємства.

Недоліком першого методу є те, що він дозволяє визначати не реальний фонд оплати праці, що потенційно може формувати даний колектив робітників, а лише деякий середній фонд оплати праці (при цьому допускається, що на всі операції встановлені науково обґрунтовані норми праці, кваліфікація робітників відповідає розряду виконуваних робіт, а розрахунковий обсяг виробництва продукції відповідає потужності виробничого підрозділу), розрахований виходячи з середньої продуктивності праці, тобто виходячи з того, що всі робітники виконують норму праці на 100%. У цьому випадку забезпечення більш високих результатів праці і відповідно більш високої заробітної плати однієї частини робітників, (що мають більш високі здібності до праці), може бути досягнуто лише за рахунок зниження продуктивності праці і заробітної плати іншої частини робітників. При цьому інша половина робітників буде відноситися до категорії, які не виконують норму праці. Не є ефективним також і другий метод, що ґрунтується на співставленні розміру фонду оплати праці робітників з кінцевими результатами виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємства. На перший погляд такий підхід виглядає досить привабливо як з позиції стимулювання більш продуктивної і ефективної праці, так і з погляду поєднання інтересів роботодавців і найманих робітників.

Разом із тим, результати виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємств залежать не тільки від трудових зусиль робітників. Вони багато в чому також визначаються кон'юнктурою ринку на вироблений товар і результатами менеджерської діяльності доволі обмеженого кола управлінського персоналу підприємства. Тому, ув'язування розміру фонду оплати праці робітників з результатами виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємства є не зовсім обґрунтованим. При цьому воно відіграє певну антимотивуючу роль. Суть у тім, що розмір фонду оплати праці робітників, зростаючи або зменшуючись з певних, незалежних від результатів діяльності робітників причин, зумовлює деяке зростання або зменшення їх зарплати. Ці коливання вкрай негативно впливають на мотивацію робітників щодо найбільш повного розкриття своїх здібностей до праці та досягнення найвищих результатів праці.

У зв'язку з вищезазначеним, фонд оплати праці пропонується визначати як сума персональних заробітків робітників, визначених на основі точної кількісної оцінки індивідуальних здібностей робітників до праці та їх реального трудового внеску до загальних результатів колективної праці. Одержуваний таким чином фонд оплати праці, з одного боку, являє собою загальний реальний заробіток, що може заробляти той чи інший трудовий колектив за певний розрахунковий період, а з іншого боку – сумарні витрати підприємства на оплату праці робітників за той же період часу. Такий підхід до формування фонду оплати праці робітників дозволяє ліквідувати залежність розміру фонду як від різноманітних волонтаристичних рішень, що приймаються керівниками різних рівнів управління, так і від можливих коливань результатів виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності підприємств, безпосередньо не пов'язаних з результатами діяльності робітників.

З викладеного випливає, що регулювання оплати праці на ринкових засадах забезпечує одержання робітником заробітної плати пропорційно його трудовому внеску до загальних результатів колективної праці. Максимальний розмір заробітку в цьому випадку обмежується лише здібностями робітника до праці. А для того, щоб ринкове регулювання оплати праці було гарантією соціального захисту робітників, необхідно, щоб окремі його положення були гарантовані відповідними законодавчими актами у сфері управління заробітною платою. Інакше він буде давати збій. Насамперед, до Закону України “Про оплату праці” необхідно внести доповнення про визнання робочої сили товаром, яка може продаватися і купуватися на ринку праці за певною ціною. Це дозволить на основі котирування ціни робочої сили робітників визначати реальну величину тарифної ставки I розряду, адекватної сучасному рівню економічного та соціального розвитку суспільства і такої, що забезпечує гідне існування робітника та членів його родини. Далі, у Кодексі законів про працю доцільно ввести спеціальну статтю, що передбачає доплату до заробітку робітника до рівня ціни його робочої сили у тому випадку, якщо йому з незалежних від нього причин встановлюється менший обсяг роботи, а отже, і менший розмір заробітної плати.

У прийнятій генеральній угоді і далі в галузевих і регіональних угодах, а також в колективних договорах підприємств необхідно передбачити участь робітників у нормуванні праці. Суть у тому, що за умов ринкового регулювання оплати праці, за допомогою нормування праці визначаються індивідуальні здібності робітника до праці, які є основою визначення його особистого нормативного трудового навантаження та індивідуальної ціни робочої сили, а отже, і розміру персонального заробітку. Робітник, як повноправна сторона в угоді по купівлі-продажу робочої сили, зацікавлений у найвигіднішому продажу своєї робочої сили і тому безпосередньо повинен брати участь у нормуванні праці.

Таким чином, ринкове регулювання оплати праці є найбільш дійовим способом соціального захисту робітників. Воно дозволяє ліквідувати соціальне утриманство, що базується на принципі рівня доходу, і забезпечити соціальний захист робітників залежно від їх працездатності. Запропонована технологія реалізації залежності між результатами праці робітника і ціною його робочої сили, з одного боку, та розміром належної йому заробітної плати, з іншого, сприяє найповнішому розкриттю трудового потенціалу робітників та досягнення кожним з них свого максимального результату. Відповідно до цього зростає і розмір заробітної плати, що дозволяє кожному робітнику ефективною працею підтримувати необхідний та гідний рівень свого життя.

Висновки. Робітники відносяться до найбільш незахищених та соціально вразливих категорій промислово-виробничого персоналу підприємства. Проте, на макроекономічному рівні весь їх захист звівся лише до законодавчого встановлення певного мінімуму заробітної плати, нижче якого оплачувати працю забороняється. Однак, вона зовсім не виконує своїх функцій. Її абсолютна величина є настільки низькою, що вона не забезпечує не тільки простого відтворення ресурсу робочої сили робітників, а і просто фізіологічного виживання людини. Щодо мікроекономічного рівня, то тут гарантій, по суті, немає жодних і робітники є абсолютно незахищеними. Сучасні підходи до оплати праці робітників такі, що вони не забезпечують реалізації головного принципу соціального захисту – надання кожному робітникові можливості найбільш повної реалізації свого трудового потенціалу та отримувати заробітну плату відповідно до своїх здібностей до праці й реального трудового внеску до загальних результатів колективної праці. Запропонований авторський підхід до забезпечення соціального захисту робітників ґрунтується на впровадженні у реальну економічну практику ринкових підходів до регулювання оплати їх праці. Це досягається визначенням кожному робітнику, по-перше, особистого обсягу нормативного трудового навантаження, що відповідає його здібностям до виконання дорученої йому операції, роботи або комплексу робіт, а по-друге, встановленням персонального заробітку виходячи з ціни його робочої сили та досягнутих результатів праці. У сукупності з іншими організаційно-економічними заходами щодо мотивації праці та підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, це дозволить забезпечити адекватне відтворення ресурсу робочої сили робітників та достатньо надійний їх соціальний захист.

Література

1. <https://www.rbc.ua/ukr/news/gosstat-obnarodoval-strukturu-dohodov-ukraintsev-1549364305.html>
2. <https://ibuhgalter.net/news/5708>
3. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

Рецензія / Peer review: 02.10.2019

Надрукована / Printed: 02.01.2020
Прорецензовано редакційною колегією