

Ю.М. КАРАСЬОВА,

*Донецкий державний університет економіки та торгівлі*

**РОЛЬ ІНСТИТУТУ РОЗПОДІЛУ У ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В економіці, що трансформується, наймана праця залишається домінуючою формою трудової діяльності. Система винагороди за неї не тільки зберігає, але й збільшує потенціал мотиваційного впливу на формування нових трудових цінностей. На жаль, одним з негативних наслідків трансформації економіки України стало падіння ролі заробітної плати у забезпеченні відтворення робочої сили. В українському суспільстві відбувається відхід від відношення до трудової діяльності як форми людського існування, самовираження та саморозвитку, до трудової діяльності як засобу забезпечення існування, виживання. Ціна робочої сили у порівнянні з розвинутими країнами штучно занижена у декілька разів (частка оплати праці у витратах виробництва промислової продукції в Україні складає до 15 %, тоді як у країнах Заходу – до 60 %) [1, с. 5]. Заробітна плата на ринку праці в Україні в процесі трансформації економічних відносин значно зменшилася, вона “не дозволяє забезпечити повноцінне відтворення власної робочої сили працівників та утримання членів їхніх сімей” [2, с. 16].

Заробітна плата втрачає своє призначення – забезпечити відтворення робочої сили, стимулювати робітників до ефективної трудової діяльності, перетворюється по суті у різновид соціальної виплати.

Результатом існуючих низьких розмірів заробітної плати є розповсюдження опортуністичної поведінки, або пошук робітниками альтернативних (підприємницька діяльність) або додаткових джерел доходу (подвійна зайнятість, особисте підсобне господарство). Низький життєвий рівень, незадоволення потреб навіть на рівні фізіологічних, не сприяє створенню мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності.

Окреслені процеси свідчать про те, що в цілому заробітна плата як одна з форм розподілу поступово втрачає роль мотиватору, трудова діяльність не виконує свою основну функцію життєзабезпечення та відтворення робочої сили. Отже, назріла нагальна потреба переорієнтації на політику підтримки високого рівня заробітної плати та відновлення її мотиваційного впливу, на виконання у повному обсязі трудовою діяльністю функції життєзабезпечення та відновлення мотиваційного впливу оплати праці.

На думку багатьох українських дослідників для реалізації трудової функції життєзабезпечення і відтворення робочої сили та формування дієвої мотивації праці необхідно використовувати різноманітні системи заробітної плати. Л. Безтелесна, О. Білик, С.Мартинюк, Г.Мищук віддають перевагу системі участі у прибутках [3, 4]. М. Харченко доводить мотиваційний вплив тарифної системи оплати трудової діяльності [5]. Н. Ільченко вважає, що найбільш ефективними є гнучкі системи оплати праці [6].

Але формування мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності може забезпечити не зміна системи заробітної плати, а більш глибинний процес, яким є інституційна трансформація розподільчих відносин.

Метою цієї статті є дослідження ролі інституту розподілу у формуванні мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності.

Українській моделі трудових відносин тривалий час були властиві розподіл за трудом, патерналізм з боку держави, колективні форми оплати труда, елементи ентузіазму та добровільної, творчої трудової діяльності.

Численні спроби реформувати організацію заробітної плати у радянській та українській економіці зводилися до її прив'язування до фонду оплати праці підприємства, визначення частки робітника у ньому і т.д. Це було неможливо в умовах соціалізму та навряд економічно обґрунтовано у сучасних умовах.

Точність вимірювання трудового внеску сумнівна з низки умов, у тому числі через соціально-економічну неоднорідність праці. Це робить принципово неможливим повну відповідність праці та винагороди за неї, особливо у масштабах усього суспільства. Відмінність у складності та інтенсивності трудової діяльності виключають можливість порівняння тривалості праці, тобто годин робочого часу. Для приведення праці а до базової інтенсивності довелося удатися до нормування праці, а до базової складності – до системи розрядів. Була створена громіздка система норм виробітки та норм обслуговування, розрядів робіт та їх тарифікації. Це створило підґрунтя для такої ситуації, коли не норми виробітки та тарифні ставки визначали рівень заробітної плати, а, навпаки, вони підганялися під рівень фактичної заробітної

© Ю.М. Карасьова, 2007

плати.

Головна ж проблема трудового розподілу пов'язана з його роллю у мотивації вдосконалення виробництва та використання результатів науково-технічного прогресу, що є необхідною передумовою становлення постіндустріального суспільства. При здійсненні розподілу по труду робітник залишається байдужим до технічного рівня виробництва, не створюється матеріальних стимулів для застосування більш досконалих засобів виробництва та технологій, тому що засоби виробництва знаходилися у загальнонародній власності, і ефект від їх застосування повинен був привласнюватися усім суспільством. З цієї точки зору застосування нових, більш ефективних засобів виробництва та технологій, якщо цей процес не супроводжувався підвищенням кваліфікації робітників, не створювало умов для підвищення заробітку.

Трудовий розподіл призвів лише до загального розвитку зрівнялівки та втраті мотиваційного потенціалу механізму розподілу. Тобто, з одного боку, працівник міг отримувати заробітну плату просто за присутність на робочому місці, з другого – було неможливо забезпечити гідну винагороду за знання та вміння, що відхилялися від єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника.

Така модель розподілу за трудом була характерна для централізованої економіки, де вона була представлена у “перетворених формах зрівнялівки, державно-бюрократичного патерналізму та соціальної несправедливості” [7, с. 325].

У ринковій економіці визначальна роль належить закону вартості, тому що він в основному регулює і виробництво, і розподіл, і обмін, і споживання. Закон вартості визначає рух чинників виробництва та розмір продукту, який привласнюють суб'єкти господарювання. Послідовне здійснення ринкових реформ передбачає відтворення принципу розподілу за вартістю. Більш того, як вірно стверджують економісти, перекося у розподільчих процесах пов'язані як раз з деформацією вартісних основ розподілу та збереженням ідеології розподілу за трудом. В наслідок не тільки посилюється соціальна напруга у суспільстві, але й ставляться перешкоди економічному прогресу.

Вартісний механізм розподілу, навпаки, передбачає адекватність доходів ринковій оцінці трудових витрат. Не залежно від волі та бажання власника робочої сили ринок приносить значно більше доходів не тим, кому властиві різноманітні здібності та навички до трудової діяльності, а тим, чия професійна орієнтація

відповідає ринковому попиту. Саме ринок зробив потрібними професії юриста та економіста. З вказаних позицій вартісний розподіл характеризується більшою адекватністю, але не витратам труда, а їх ринковій оцінці.

Економічна практика у деякій мірі підтверджує існування подібного механізму розподілу доходів в Україні. Пригадаємо не обгрунтовані, на перший погляд, доходи робітників бірж, банків, інвестиційних та фінансових компаній і т.д. Але у зв'язку зі зміною ринкової кон'юнктури відпадає потреба у тих спеціалістах, попит на яких був істотно завищений, відповідно відбувається й зниження їх доходів.

Вартісний механізм виступає лише основою розподільчих відносин, що існують у розвинених країнах. Соціально орієнтована економіка та активна роль держави вирівнюють надмірні коливання вартісних показників на ринку труда. У принциповому плані вартісний розподіл орієнтує кожного суб'єкта не просто на вибір сфери прикладання своїх здібностей до праці, але й на постійне інвестування у свою робочу силу як у чинник виробництва. За умов інших рівних умов це гарантує підвищення вартості та мобільності робочої сили та адекватне зростання доходів.

Як відомо, на ринку визначення частки власників чинників виробництва у створеному продукті відбувається не при його розподілі, а при встановленні власності. Відмінність цього процесу в тому, що вартість чинників функціонування виробництва, у тому числі товару робоча сила, визначається до початку процесу виробництва. Відомо, що вартість є суспільними відносинами, тоді економічний суб'єкт не може встановлювати її самостійно, більш того інвестування у чинники виробництва може не супроводжуватися збільшенням їх вартості. Тому розподіл за вартістю передбачає відповідальність продавців та покупців на ринковій основі: сплачуючи вартість, покупець сподівається на визначену величину корисного ефекту для задоволення своїх потреб.

Укладаючи угоду про купівлю – продаж робочої сили, суб'єкти економічних відносин повинні виходити з об'єктивного характеру її вартості та визначати останню до здійснення процесу труда. Це передбачає володіння ними повної та всебічної інформації як про якість робочої сили, так і про фактичний зміст праці та його ефективність. Але угоди на ринку праці з інформаційної точки зору різко асиметричні: наймана робоча сила – товар завжди індивідуальний, якість якого в повній мірі відома тільки її власнику – працівнику, а роботодавець – єди-

ний, хто у максимальній мірі інформований про процес та результати праці.

Таким чином, виявляється об'єктивна основа та суб'єктивна зацікавленість сторін викривити реальні умови купівлі-продажу. Більш того, обумовив вартість робочої сили, наймач бере на себе відповідальність її сплачувати. Результат праці тобто створена вартість на момент угоди існує лише ідеально, у розрахунках. Тому зрозуміло, що прямого причинно-наслідкового зв'язку між вартістю робочої сили та знов створеною вартістю не має. Ціна робочої сили визначається до процесу виробництва, ціна виробленого товару – після. Величина створеної вартості – турбота поперед всього і тільки роботодавця. У такому випадку найманий робітник формально та безпосередньо не зацікавлений у вартісних результатах труда: робоча сила продана, її вартість повинна бути сплачена.

Вартісний принцип розподілу передбачає наявність у суб'єкта визначеної величини вартості, яка втягнута у процес суспільного відтворення. Оскільки вартість є суспільними відносинами, в реальній економіці вона представлена у різноманітних вартісних формах – нерухомості, землі, цінних паперах, засобах виробництва, робочій силі і т.д. По суті, володарю вартості байдужа її матеріально-речова форма, важлива тільки її величина та можливість її функціонування у суспільному відтворенні. Крім того, розподіл за вартістю не означає обов'язкової особистої участі власників чинників виробництва у процесі створення вартості. Це безумовне тільки для власників робочої сили. С теоретичної точки зору в ринковій економіці взаємодіє капітал та труд. При цьому виділення капіталу-власності та капіталу-функції ні у кого не викликає сумнівів та супроводжується адекватним розподілом доходу. Останнє може відбуватися навіть при неучасті власника капіталу у його реальному функціонуванні. Звісно, що у визначеному сенсі – це є отриманням нетрудового доходу, але прийняття рішення про прибуткове розміщення капіталу з ринкових позицій є витратами праці, а економічна відповідальність з приводу збереження та отримання доходу лежить безпосередньо на власнику капіталу.

Доход, що отримує власник робочої сили, безпосередньо пов'язаний з процесом праці. Це обумовлено специфікою даного чинника виробництва. Але ринкова природа доходів, які отримують, у обох випадках однакова. З вказаних позицій протиставлення трудових та нетрудових доходів не має сенсу, і те і інше є

економічно обґрунтованим та юридично правомірним. Інша справа, що роль вказаних чинників у суспільному відтворенні є різною, а тому розрізняються і форми доходів, які вони отримують.

Таким чином, мотиваційний механізм трудової діяльності, заснований на вартісному принципу розподілу доходів, передбачає не тільки отримання вартості товару робоча сила, але й прикладання працівником адекватних трудових зусиль. Саме тому працівник отримує гідну оплату, працює напружено та ефективно на протязі всього робочого часу.

Якщо прийняти до уваги, що у розвинених країнах наймані робітники складають 80 - 90 % економічно активного населення, а заробітна плата 60 – 80 % його доходів та більше половини ВВП, то домінуючий характер мотиваційного потенціалу трудових ринкових доходів є очевидним. На нашу думку, розподіл за вартістю в ринкових умовах більше відповідає принципам соціальної справедливості, ніж розподіл за трудом. По-перше, вартісний розподіл можливо застосувати до оцінки трудової діяльності усіх учасників суспільного виробництва, по-друге, він є вільним від особливого трактування економічних суб'єктів та, головне, відповідає сутності ринкової організації виробництва.

Для того, щоб трудова діяльність працівників виконувала функцію життєзабезпечення та відтворення робочої сили, ринкове регулювання оплати праці, засноване на принципах вартісного розподілу доходів, повинно доповнюватися державним. Як відомо, в країнах з ринковою економікою державне регулювання оплати труда обмежується встановленням мінімального розміру оплати труда, нижче якого підприємці не мають права платити найманому робітнику. За допомогою одного такого важеля держава може істотно вплинути на рівень заробітної плати в країні. У світовій практиці прийнято, що мінімальний розмір оплати праці встановлюється на основі прожиткового мінімуму. Для його визначення прийнята низка критеріїв. Серед них можливо виділити два основних: задоволення матеріальних та духовних потреб працівників та їх родин виходячи зі споживчого бюджету; аналогічний рівень оплати за аналогічний труд у галузях та спеціальностях, які можливо порівняти. Перший критерій використовується поперед всього в країнах, які знаходяться у складній економічній ситуації. За умови такого підходу мінімальний розмір встановлюється на рівні соціального мінімуму.

В країнах з ринковою економікою

прийнятий другий критерій. Крім того, у більшості країн цей показник пов'язаний з загальною економічною ситуацією, з обсягом та динамікою зростання національного доходу. Кількісно та якісно цей показник неоднорідний, змінюється разом з потребами, розрізняється за країнами, в межах однієї країни – у часі.

У нашій країні у відповідності з Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 2005 року «мінімальний розмір заробітної плати переглядається відповідно до законодавства України з метою поступового його наближення до межі малозабезпеченості, затвердженої у встановленому Законом порядку» [8]. Цей захід у якийсь мірі буде сприяти зростанню рівня заробітної плати у тих галузях, де він особливо низький. На нашу думку, мінімальний розмір оплати праці повинен переглядатися щорічно, забезпечуючи при цьому випереджаючи темпи його підвищення у порівнянні зі споживчими цінами.

В умовах трансформації економічних відносин неможливо безпосередньо державне втручання у діяльність підприємств з проблем заробітної плати. Основним механізмом її регулювання залишається соціальне партнерство. В Україні відбувається становлення цієї системи дуже повільно. За умов сьогоденного стану речей, коли керівники підприємств самі вирішують, виконувати їм угоду або не виконувати, не може бути представлено у вигляді регулятора соціально-трудових відносин. Необхідна консолідація роботодавців, держави та профспілкових об'єднань у прийнятті та виконанні рішень. На нашу думку у генеральній угоді необхідно відобразити питання про мінімальний розмір оплати праці, ступінь його наближення до прожиткового мінімуму, порядок індексації оплати праці у зв'язку зі зростанням цін.

Невільювання негативного впливу залежності розміру заробітної плати та взаємовідносин з керівництвом можливо шляхом закріплення у трудовому договорі принципів встановлення розміру та організації заробітної плати. Одним з дієвих методів могла би бути колективна угода на підприємстві, в галузі, регіоні, де ці питання були б вирішені у законодавчому порядку.

В умовах низької ефективності формальних інститутів розподілу та не повної реалізації функції життєзабезпечення у формальній економіці, все більше робітників починають займатися видами діяльності, що відносяться до неформальної економіки.

Зайнятість у неформальному секторі економіки має потужний мотиваційний ефект –

частіше всього індивід самостійно визначає сферу своєї діяльності, режим праці та рівень оплати продукції або послуг, що він виробляє, без сплати податків. Частіше ця діяльність пов'язана не зі спеціальністю працівника, а з його захопленням, тобто розкриває його індивідуальний творчий потенціал. Такий вид зайнятості можна розглядати як реалізацію трудової функції життєзабезпечення та творчості, адаптації суб'єктів до умов, що склалися. Мотивація трудової діяльності у неформальному секторі економіки має негативні сторони, які містяться у відсутності соціального страхування та інших заходів соціального захисту для зайнятих суб'єктів у неформальній економіці, здійснення діяльності у непридатних для цього умовах, наявність високого ризику з боку визначених структур (податкових, правоохоронних структур і т.д.).

Отже, пріоритетним напрямком нівелювання зайнятості у неформальному секторі є мотивація вибору між «чорною» та «білою» заробітними платами на користь останньої. Зараз робітники, не відчуваючи зв'язок між поточними соціальними відрахуваннями, що пов'язані з «білою» заробітною платою, та своїми майбутніми пенсійними доходами та соціальними гарантіями, погоджуються отримувати «чорні» доходи, якщо вони хоча на небагато перевищують офіційну «білу» заробітну плату за аналогічну роботу. Результатом цього є те, що єдиним обмеженням на перехід до «тіні» для підприємств малого та середнього бізнесу є тільки санкції податкової інспекції, у той час коли протистояти цій тенденції повинен економічний інтерес більшої частки робітників, що віддають перевагу отримувати «білу» заробітну плату. Досягти змін мотивації робітників можливо шляхом створення таких умов, коли отримання «білої» заробітної плати стає більш вигідним з економічної точки зору, ніж отримання інших її форм, тому що у цьому випадку досягається реалізація функції життєзабезпечення у довгостроковій перспективі, що є більш вигідним для робітника, ніж реалізація цієї функції праці у короткостроковому періоді.

В умовах транзитивності змінюються інститути розподілу, вони стають більш різноманітними та включають в себе як розподіл за працею, так і розподіл за капіталом, вартістю. Напрями реалізації трудової функції життєзабезпечення та відтворення робочої сили у межах мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності є актуальною проблемою дослідження у нашому суспільстві, вирішення якої є необхідною умовою становлення постіндустрі-

алізму. Підвищення рівня оплати праці найманих працівників та відновлення мотиваційного впливу заробітної плати можливо за умов поступового переходу від розподілу за працею до вартісного розподілу доходів, які поєднуються з методами державного регулювання мінімальних соціальних гарантій.

#### Література.

1. Баланда А. Доходи населення в контексті безпечного розвитку особи та суспільства // Україна: аспекти праці. – 2006. – №5. – С. 3-7.
2. Шелешкова С. Спасенко Ю. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 9-16.
3. Безтелесна Л., Міщук Г., Мартинюк С. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42-48.
4. Білик О. Мотиваційні аспекти трансфор-

мації економіки України: суперечності та шляхи їх розв'язання // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 46-49.

5. Харченко М. Оплата праці: реформування на основі нової Єдиної тарифної сітки // Україна аспекти праці. – 2005. – №7. – С. 3-9.

6. Ільченко Н.Б. Формування контрактної системи оплати праці в Україні: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут економіки. – К., 2002. – 20 с.

7. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Теория социально-экономических трансформаций. (Прошлое, настоящее и будущее экономик “реального социализма” в глобальном постиндустриальном мире). – М.: ТЕИС, 2003. – 680 с.

8. Закон України «Про оплату праці» // <http://www.dinai.com/Docs/Boss/vruzk108-1995-06.doc>

Статья поступила в редакцию 12.01.2007