

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА РОЛЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ПЕРЕХІДНИЙ ПЕРІОД

*Анотація.* У статті розглянуто зміну соціально-економічної ролі заробітної плати у другій половині ХХ та початку ХХІ століття

**Постановка проблеми.** Вирішення комплексу задач, пов'язаних з проведенням економічної реформи, активізацією людського фактора передбачає якісне оновлення всієї структури виробничих відносин. В цих умовах зростає роль одного з найважливіших показників життєвого рівня населення – заробітної плати.

Питання оплати праці посідають чільне місце в регулюванні праці і трудових відносин. Проблема оплати праці є однією з важко вирішуваних в економіці будь-якого типу. До того ж це не тільки економічна, але не в меншій мірі соціальна проблема, джерело соціальної напруги в суспільстві. Дослідженнями встановлено, що матеріальна винагорода в обмін на працю (заробітна плата) може прямо протилежно впливати на робітників – як мотивуючи, так і демотивуючи їх до праці. З одного боку, незадоволені заробітною платою робітники можуть страйкувати або покинути організацію. З іншого боку, ефективна система оплати праці стимулює продуктивність робітників, спрямовує їх діяльність в потрібне для організації русло, тобто підвищує ефективність використання людських ресурсів.

Матеріали статті є частиною досліджень науково-технічної програми, яка виконується в Таврійській державній агротехнічній академії (реєстр.№0102U000690).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення зазначеної проблеми знаходить детальне висвітлення з часів А.Сміта і Д.Рикардо. Роль оплати праці докладно обґрунтовано в роботах Ж.Б.Сея, Дж.С.Мілля, К.Маркса, А.Маршалла, А.Пігу, Дж.М.Кейнса та ін. Свій внесок у дослідження ролі оплати праці зробили Г.Е.Слезингер, В.І.Фільєв, А.М.Колот, В.В.Адамчук, Р.А.Яковлев та ін., які підкреслюють роль і значення заробітної плати у відтворенні робочої сили і підвищенні добробуту самого робітника і його сім'ї.

**Мета роботи** полягає у дослідженні еволюції ролі заробітної плати в радянській і пострадянській періоди.

**Виклад основного матеріалу.** Заробітна плата була і є для більшості членів суспільства основою їх добробуту. В країнах з розвинутою ринковою економікою робітник і члени його сім'ї задовольняють свої первинні потреби головним чином за рахунок заробітної плати, яка складає лівову частку їх доходів (до 70 – 80%).

Перехід від планово-адміністративних методів управління до економічних передбачає принципово новий підхід до визначення ролі заробітної плати в житті суспільства і людини. З цієї точки зору доцільно розглянути зміни, які відбулись в соціально-економічній політиці України.

Відомо, що трудові ресурси до початку перехідного періоду розподілялися майже так само, як і енергетичні ресурси, сировина або споживчі товари. Робітники у своїй більшості вольовим рішенням планових органів направлялись на те чи інше місце роботи, де і були зобов'язані залишатися. Така ситуація сходить ще до періоду сталінізму, коли робітникам було заборонено звільнятися з роботи, а спеціалісти і кваліфіковані робітники могли бути примусово переведені з одного підприємства до іншого. Однак пізніше, починаючи з середини 50-х років, принципи працевлаштування багато в чому змінилися і наблизились до принципів ринкової економіки. За виключенням деяких категорій

професій, за якими зберігався централізований порядок розподілу, робітники могли змінювати місце роботи, кваліфікацію або спеціальність, місце проживання, мали право звільнитися за власним бажанням.

Більш суттєвими були обмеження, пов'язані з оплатою праці. В країні склалася система “науково обґрунтованих” диференційованих ставок заробітної плати, тобто градація всіх робіт за обсягом продукції, кількості годин робочого часу, районними коефіцієнтами тощо. Структура заробітної плати окремого робітника була складною: вона включала, окрім базової тарифної ставки, премії і надбавки, районні і спеціальні коефіцієнти. Коли стало ясно, що така система більше не здатна стимулювати високоефективну роботу, була прийнята політика регулювання доходів в залежності від кінцевих результатів роботи підприємства.

Незважаючи на вжиті заходи, ця система мала суттєві недоліки. Насамперед, необхідно відзначити низьку продуктивність праці. В деякій мірі вона була наслідком надлишку робочої сили. Продуктивність праці в середині 80-х років складала приблизно одну третину показника економічно розвинутих країн.

Другим і найбільш суттєвим недоліком, успадкованим від попередньої системи, була відсутність зв'язку розміру заробітної плати з продуктивністю праці. В умовах жорсткої тарифної і окладної системи фактично був відсутній зв'язок між винагородою робітників і кінцевими результатами їх праці. Вже до процесу виробництва витрати індивідуальної праці виявлялися суспільно визнаними а це передбачало гарантованість в оплаті, її незалежність від участі у суспільному виробництві. У той же час існуючий порядок нарахування заробітної плати не передбачав диференційованих ставок оплати праці в залежності від результатів, викликаних процесом інвестування в людський капітал, оскільки держава була схильна недооцінювати продуктивність кваліфікованої і високоосвіченої робочої сили.

Внаслідок цього, незважаючи на зусилля по створенню дієвої системи заробітної плати, вона стала надто довільною і не відбивала відмінностей в кваліфікації або продуктивності. На противагу західній системі більш високу заробітну плату одержували не ті, хто володів високою кваліфікацією в смислі людського капіталу (лікарі, юристи, вчені), а переважно кваліфіковані робітники, зайняті ручною працею в матеріальному виробництві, головним чином, в промисловості. Із цього випливає, якщо два види роботи (кваліфікована і некваліфікована) оплачуються майже однаково, то величина очікуваного додаткового заробітку для людини, яка вирішує питання про підвищення своєї кваліфікації, дорівнюватиме нулю, тоді як величина витрат (вартість підручників, втрачений під час навчання заробіток тощо) буде позитивною. Внаслідок цього робітники не мали і не мають зараз стимулу інвестувати кошти у власну освіту.

Ще один негативний момент полягав у тому, що ставки заробітної плати недостатньо варіювалися як за рівнем кваліфікації, так і за географічною ознакою. Внаслідок цього зміна місця роботи в багатьох випадках не покращувала оцінку робочої сили, тобто не змінювала матеріальний стан робітника.

Жорстке регулювання ставок заробітної плати призвело ще до одного негативного результату, а саме, - надмірний ухил в бік додаткових пільг і виплат, як засобу залучення нових робітників і винагороди за хорошу роботу, оскільки підприємствам, як правило, не було дозволено піднімати рівень заробітної плати.

Принципово новий підхід до визначення соціально-економічної ролі заробітної плати в умовах перехідного періоду можливий тільки в контексті категорій попиту і пропозиції, вартості відтворення ресурсів для праці, конкуренції, факторів виробництва, заінтересованості, дій держави, профспілок і роботодавців. Інакше кажучи, реформування економічних відносин в державі передбачає, як один із провідних заходів, заміну системи зайнятості і оплати праці, яка контролюється у більшій або меншій мірі державою, системою, де відповідні фактори визначаються ринковими силами попиту і пропозиції.

Сучасну політику регулювання заробітної плати і доходів можна пояснити з таких

позицій. По-перше, збереження певного державного регулювання заробітної плати свідчить про те, що в країні зберігся необхідний для цього адміністративний апарат з контролюючими механізмами. Керівники ж підприємств встановлюють заробітну плату у відповідності з державною політикою, оскільки вони робили це й раніше. По-друге, і це також є наслідком попередньої системи, державні підприємства в перехідній економіці займають не таку жорстку позицію щодо вимог про підвищення заробітної плати, як приватні компанії, націлені на одержання максимального прибутку. По-третє, інфляційні процеси, різкі стрибки цін утворюють ситуацію, коли інфляційні очікування вкрай мінливі і тому достатньо легко піддаються впливу політики жорсткого регулювання заробітної плати.

Політика регулювання заробітної плати, яка має за мету вплив на соціально-економічний стан робітників, по суті є продовженням заходів, які діяли в епоху соціалізму. При попередньому режимі вони були не достатньо успішними через те, що проводились в умовах надмірного попиту, а не у зв'язку з політикою податково-бюджетного і грошового обмеження. Зараз політика обмеження доходів є однією з причин різкого падіння рівня реальної заробітної плати, яке, у свою чергу, викликане спадом виробництва і пов'язаного з ним падіння продуктивності праці. При цьому зберігається один з найгірших недоліків попередньої системи: недостатня продуктивність і низька якість праці відносно добре освіченої кваліфікованої робочої сили, котра має потенційно високу заінтересованість в роботі і високій заробітній платі.

**Висновки.** Підсумовуючи сказане, можна констатувати наступне.

1. В період 20-40-х років XX століття питання організації заробітної плати і зайнятості були жорстко централізовані.

2. Починаючи із середини 50-х років, централізований розподіл робочої сили був пом'якшений і наблизився до принципів ринкової економіки. Питання ж оплати праці залишалися під суворим контролем держави.

3. У 70-80-ті роки жорсткі правила і вимоги до організації оплати праці і регулювання зайнятості населення були або скасовані, або суттєво пом'якшені.

4. Для зазначених періодів були притаманні як позитивні, так і негативні сторони. До позитивних можна віднести: а) забезпечення роботою всіх працездатних; б) гарантованість основних соціальних послуг (освіта, охорона здоров'я, забезпечення основними комунальними послугами); в) надання можливості брати участь у справах підприємства. До негативних сторін можна віднести: а) низьку продуктивність праці; б) відсутність зв'язку розміру заробітної плати з продуктивністю праці; в) значне збільшення питомої ваги виплат додаткової заробітної плати (надбавки, премії тощо); г) знецінення висококваліфікованої робочої сили; д) стримування зростання заробітної плати.

Виходячи з викладеного, можна виокремити певні положення, які визначають роль заробітної плати в соціально-економічному житті суспільства і людини. По-перше, заробітна плата є одним з найважливіших показників життєвого рівня населення країни. По-друге, заробітна плата є основним засобом відтворення робочої сили, як фізичного, так і духовного її розвитку. По-третє, рівень заробітної плати одночасно впливає: а) на добробут робітника і його можливість задовольнити свої потреби і потреби сім'ї; б) на активізацію діяльності підприємця, який завдяки високому рівню заробітної плати на своєму підприємстві має змогу залучити висококваліфіковану робочу силу. По-четверте, низька або неправильно визначена чи розподілена заробітна плата може бути причиною соціальних конфліктів (страйки, призупинення роботи, свідоме порушення трудової дисципліни тощо), що призводить до значних матеріальних втрат у виробництві. По-п'яте, в умовах перехідного періоду соціально-економічну роль і суть заробітної плати можна визначити тільки в результаті аналізу дії таких чинників, як попит і пропозиція, визначення вартості відтворення трудових ресурсів, конкуренції, дій держави, профспілок і роботодавців. По-шосте, політика обмежень заробітної плати не сприяє подоланню

бідності, а тільки поглиблює її, викликає невдоволення широких верств населення і може призвести до соціальних конфліктів.

**Список літератури:**

1.Дубянська Г.Ю.Оцінка впливу заробітної плати на рівень зайнятості в Україні. – Одеса, ОЦНТ і ЕІ, 2005.- 255 с.

2.Синяєва Л.В. Соціально-економічні проблеми оплати праці та можливі шляхи їх подолання// Держава та регіони. Серія “Економіка та підприємництво”, 2002, №1.

3.Синяєва Л.В. Соціальні наслідки розподілу доходів. Наукові праці Полтавської аграрної академії. Т.3(22).- Полтава, 2005.- 332 с.