

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Пилипенко В.В., к.е.н., доц.

Сумський національний аграрний університет

Сьогодні вже стало аксіомою твердження щодо необхідності випереджаючого росту продуктивності праці над її оплатою. Проте деякі теоретичні питання залишаються не до кінця з'ясованими. Зокрема, це питання впливу продуктивності праці на оплату та зворотного впливу – оплати праці на її продуктивність.

В багатьох підручниках з економічної теорії категорія продуктивності праці визначається як здатність людини виробляти певний обсяг продукції чи виконувати певний обсяг робіт за одиницю часу. В економічній енциклопедії продуктивність праці визначається як ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг. Вимірюється кількістю продукції чи послуг, вироблених працівником за одиницю робочого часу. Наявність категорії та показника з однаковою назвою – «продуктивність праці», приводить до підміни понять. Коли говорять про випереджаючі темпи росту продуктивності праці над темпами підвищення зарплати, мова повинна йти саме про *ефективність* виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг, а не про *показник* продуктивності праці, який включає в себе крім власне ефективності праці, ще й її інтенсивність.

Сучасні реалії життя такі, що абсолютна більшість працівників в розвинених країнах світу працюють на умовах погодинної форми оплати праці, а не відрядної. В цьому випадку вплив зміни інтенсивності праці на кінцевий результат не такий явний, як при застосуванні відрядної форми., оскільки саме неможливість точного розрахунку впливу працівника на кінцевий результат чи зменшення взагалі такого впливу є головним чинником, який впливає на вибір саме погодинної, а не відрядної форми оплати праці.

Поняття праці має два аспекти.

По-перше, це процес розумної, цілеспрямованої діяльності людей по створенню благ, які задовольняють людські потреби. Безумовно, процес не має ніяких одиниць вимірювання.

По-друге, праця – це витрачені людиною фізичні, інтелектуальні, психоемоційні ресурси. Ці витрати можна наближено виміряти затраченою енергією (кКал чи кДж). В цьому розумінні, продуктивність праці визначає ефективність використання саме праці, яка може бути виміряна енергією. Але практична реалізація такого вимірювання настільки складна і недосконала, що при розрахунку показника продуктивності праці одночасно враховують інтенсивність праці, яка визначається кількістю витраченої праці (енергії) за одиницю часу. Таким чином показник продуктивності праці

визначається як добуток ефективності праці на її інтенсивність:

$$\text{ПП} = \text{Ефективність праці} \cdot \text{інтенсивність праці} = \frac{\text{результат}}{\text{праця}} \cdot \frac{\text{праця}}{\text{час}}$$

Тому ми пропонуємо ввести поняття продуктивності робочого часу, під яким слід розуміти кількість виробленої продукції або обсяг виконаних робіт за одиницю часу, тобто замінити існуючий показник «продуктивність праці» на «продуктивність робочого часу». В цьому випадку показник продуктивності робочого часу визначатиметься як добуток показників продуктивності праці на інтенсивність праці. Крім суто теоретичних умовиводів, це дозволить використовувати на практиці загальноприйняте правило випереджаючого росту продуктивності праці над рівнем заробітної плати.

Необхідно чітко усвідомлювати, що на продуктивність (ефективність) праці впливають в першу чергу капіталоозброєність праці, рівень науково-технічного прогресу, існуючі технології виробництва, тобто ті чинники, вплинути на які працівник не має можливості. Отже, будь-які системи оплати праці мало впливають на ефективність праці. Справедливості раді слід сказати, що рівень освіти та кваліфікації певною мірою впливають на ефективність праці, особливо в тих сферах діяльності, де значення матеріальних факторів виробництва не таке суттєве – сфера послуг, освіта, державне управління і т.д., але в галузях матеріального виробництва стимулююча роль оплати праці здійснює свій вплив практично лише на другу складову показника продуктивності праці – її інтенсивність.

Суттєве значення при аналізі взаємозв'язку оплати праці та її продуктивності має рівень, на якому розглядається цей взаємозв'язок. Якщо мова йде про макрорівень, то на в цілому по економіці показник ВВП на душу населення чи одного середньорічного працівника цілком можна вважати таким, що достатньо характеризує рівень продуктивності праці, а не її інтенсивності, оскільки в масштабах країни зміна інтенсивності праці є настільки малою, що нею можна знехтувати. В цьому випадку можна порівнювати темпи зростання продуктивності праці та реальної заробітної плати. Але і в цьому випадку, слід зауважити, що краще використовувати показник величини національного доходу (а не ВВП) на одного середньорічного працівника, оскільки однакова величина ВВП при зменшенні енерго- та матеріалоємності одиниці ВВП чи різних ставках ПДВ може означати різну реальну зарплату. Якщо ж аналіз відбувається на мікрорівні, то орієнтація на існуючий показник продуктивності праці може привести іноді до помилкових висновків.

Чи можна стверджувати, що рівень продуктивності праці впливає на рівень оплати праці? Відповідь зрозуміла: так, якщо під продуктивністю праці розуміти на рівні суспільства – величину національного доходу в розрахунку на одного середньорічного працівника, а на мікрорівні –

величину новоствореної вартості на одиницю витраченої енергії.

Чи впливає оплата праці на її продуктивність? Тут відповідь є не такою однозначною. Якщо говорити про намагання підвищити продуктивність праці шляхом запровадження різноманітних систем оплати праці, то це є безперспективний шлях. Будь-які системи оплати праці направлені на підвищення інтенсивності праці. Лише якщо оплата праці стимулює отримання працівником вищої кваліфікації, підвищення професійної майстерності, то певний вплив на продуктивність праці в цьому випадку буде. Але в галузях матеріального виробництва, із збільшенням рівня автоматизації технологічних процесів, вплив оплати праці на її продуктивність є практично нульовим. Добитися підвищення продуктивності праці можна лише запроваджуючи досягнення НТП у виробництво.

Безумовно, носієм та генератором нових знань є людина (саме тому інвестиції в розвиток людського капіталу є сьогодні найбільш вигідними). Але це не та людина, що крутить гайки чи сидить за штурвалом комбайну. Ця людина – інженер, конструктор, генетик, хімік, менеджер та інші, що генерують нові знання, втілюють їх у засоби виробництва, технології, кваліфікацію працівників. Невипадково в розвинених країнах рівень оплати цих категорій працівників в декілька разів перевищує рівень оплати представників так званих робітничих професій. Невипадково саме тому в розвинених країнах відбувається інтенсивна зміна структури економіки на користь наукоємних галузей.

Україна може знайти себе в світі, якщо усвідомить просту істину: лише знання є джерелом добробуту суспільства. Свідченням такого розуміння з боку влади стане зміна пріоритетів при формуванні бюджету країни. Тільки зростання витрат на науку, освіту та культуру зможе сприяти переходу на інноваційний шлях розвитку. І хоча ефект від цього проявиться не зразу, іншого виходу у нас на шляху до заможного суспільства просто немає!

– Міжнародна стратегія економічного розвитку регіону: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 19–21 червня 2012 року / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 87-89.