

М.П.Буковинська, д-р екон. наук
НУХТ, ф-т Економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту
Ж. №35, «Наукові праці національного університету
харчових технологій»

Деякі проблеми організації оплати праці на прикладі Росії

В статті розглянуто проблеми низької оплати праці населення в Росії в умовах економічної самостійності корпорацій. Значна увага приділена соціальній відповідальності бізнесу по відношенню до людського суспільства.

Ключові слова: *оплата праці, мотивація, фактори, соціальна справедливість, соціальна відповідальність, продуктивність праці, мінімальний рівень оплати праці.*

В статье рассмотрены проблемы низкой оплаты труда населения в России в условиях экономической самостоятельности корпораций. Значительное внимание уделено социальной ответственности бизнеса по отношению к человеческому обществу.

Ключевые слова: *оплата труда, мотивация, факторы, социальная справедливость, социальная ответственность, производительность труда, минимальный уровень оплаты труда.*

In the article the problems of low payment of labor of population are considered in Russia in the conditions of economic independence of corporations. Considerable attention is spared social responsibility of business in relation to human society.

Key words: *payment of labor, motivation, factors, social justice, social responsibility, labor productivity, minimum level of payment of labor.*

Відхід держави від дріб'язкової регламентації соціально-економічних процесів в поєднанні з широкою економічною самостійністю породили соціально-економічний вакуум. Ці обставини об'єктивно сприяли створенню внутрішніх правил і методів вирішення корпоративних проблем, зокрема, встановлення низького рівня заробітної плати, поляризації доходів, низького рівня прожиткового мінімуму, різкого зниження якості життя більшості населення Росії, безробіття, зниження чисельності населення і інші.

Проблемі регулювання рівня життя і заробітної плати в умовах переходу до ринкової економіки присвячені роботи російських учених-економістів: Бобкова В.Н., Кокіна Ю.П., Нікіфоровой А.О., Разумова А.А., Ракоті В.Д., Ржаніциной Л.С., Яковлева Р.А. Волгін Н.А. та зарубіжних

вчених: П. Друкер, Т. Кішіда, І. Кунде, М. Аокі, Х. Віссема, І. Ансофф, Т. Кадзума.

Проблема оплати праці – одна із ключових в російській економіці, яка являє собою своєрідний важіль в управлінні економікою. Від її успішного вирішення багато в чому залежить підвищення ефективності виробництва, рівень продуктивності праці, ріст добробуту людей і сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві. Багато функцій держави по реалізації цих проблем покладені безпосередньо на бізнес, який повинен нести соціальну відповідальність і за рівень оплати праці. Надмірна відмінність в рівнях оплати праці порушує принцип соціальної справедливості, призводить до неповноцінної репродукції робочої сили, знижує рівність мотиваційного потенціалу оплати праці.

Внутрішня соціальна відповідальність бізнесу передбачає створення достойних соціально-економічних (трудових) умов для персоналу підприємства (працюючих, пенсіонерів і молодих фахівців). Найбільш повно вона реалізується в рамках системи соціального партнерства, регулюючи взаємодію основних агентів ринку праці, яка дозволяє ефективно поєднувати основні інтереси працівників, роботодавців і держави при регулюванні соціально-трудових відносин. На практиці це виражається в достойній оплаті праці і соціальній відповідальності.

В останній час спостерігається незначний ріст оплати праці. По даних Росстату, в березні 2008 року середня нарахована зарплата в Росії досягнула 700 доларів, в той же час 30% населення одержують 100 доларів (переважно пенсіонери) [1]. Для порівняння розміру заробітної плати в Росії, візьмемо дані Японії. Середня заробітна плата японців в липні 2009 року становила приблизно 3,4 тис. доларів, а новий автомобіль коштує від 5 тисяч доларів, можна зробити висновок: жінки в цій країні ні в чому не відчують нестатку [2].

Головна причина іще низьких розмірів заробітків в Росії, в сфері матеріального виробництва, криється не в поганому фінансово-економічному

становищі підприємства. Навіть при значних об'ємах прибутку і доходів підприємства, середня заробітна плата персоналу не скрізь досягає встановленого в Росії середнього рівня прожиткового мінімуму.

Керівники підприємств при визначенні рівня оплати праці орієнтуються не на відображені в заробітній платі своїх робітників реальної ціни їх праці, або ціни робочої сили, а на вкрай низький рівень ставок і окладів в галузях бюджетної сфери і мінімальний розмір оплати праці, встановлений державою. Існуючі програми у правовому забезпеченні дозволяють менеджменту російського бізнесу і власникам підприємств використовувати необґрунтовано більші об'єми коштів з одержаного прибутку в своїх особистих чи корпоративних інтересах. Створюються умови для одержання найманими працівниками низьких заробітків, що сприяє росту бідності і злиденності в суспільстві.

В списках, опублікованих Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ), в світовому рейтингу, процвітання країн світу за 2008 рік, Росія зайняла за економічною конкурентоспроможністю - 34 позицію із 133 країн, а по якості умов проживання населення - 82 місце [3].

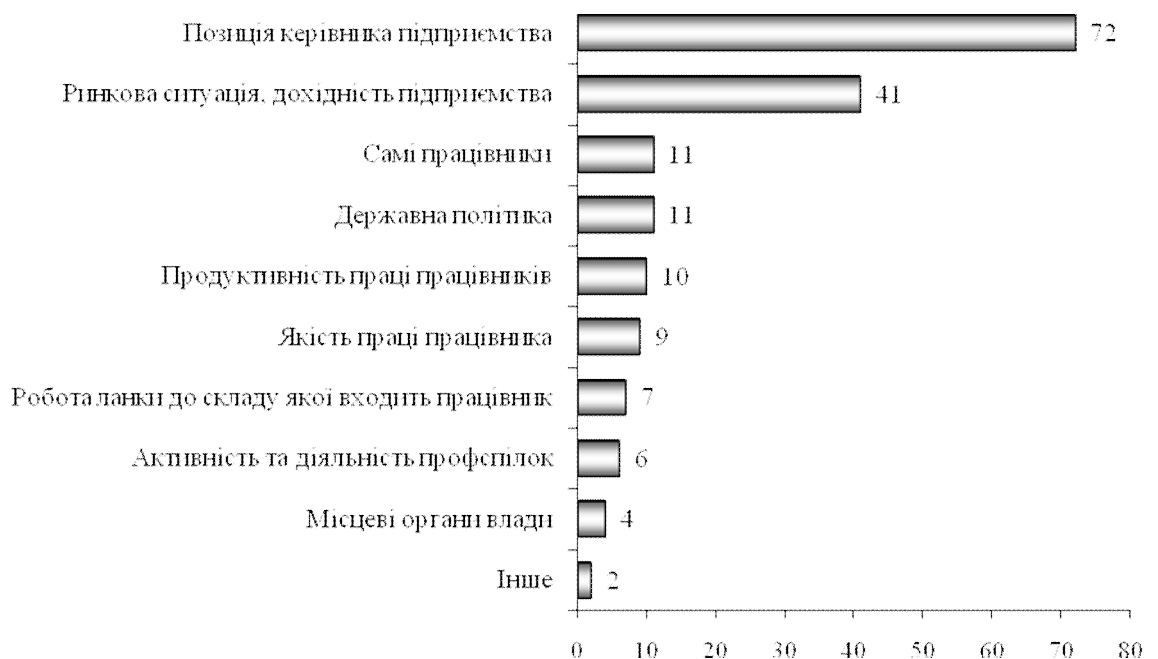


Рис. 1. *Фактори, які впливають на рівень заробітної плати, %*

Сума разом перевищує 100%, так як респондент міг дати декілька відповідей

При проведенні соціологічного дослідження, проблем упровадження соціальних технологій в управління корпораціями Росії, виявлено фактори, які впливають на розмір заробітної плати персоналу.

Розглядаючи фактори, які впливають на рівень заробітної плати можна зробити висновок, що працівники приписують домінуючу роль в цьому питанні керівництву підприємства (72%). Інші фактори з їх точки зору здійснюють суттєво менший вплив. Так, риночку ситуацію і дохідність підприємства розглядають в якості значного фактора уже тільки 41%. Інші фактори, включаючи сюди діяльність державних органів і зусилля самих працівників, взагалі набирають не більше 11%. Одну із самих низьких оцінок за ступенем впливу на рівень зарплати одержали профспілки (6%)[4].

Серед працюючих, в більшості досліджених корпорацій, спостерігається відношення до керівництва переважно, як до джерела матеріальних засобів, не супроводжуючи взаємовідносинами, які будуються на взаємному розумінні. Запит на пошук балансу інтересів керівництва і робочого колективу спостерігається у половини працівників.

Таблиця 1

Дії у випадку незадоволення заробітною платою

Дії працюючих	%
Звернуться до свого керівництва, у відповідні служби і відділи підприємства	24
Будуть шукати інше місце роботи	41
Звернуться в профспілки	4
Приймуть участь в акціях протесту	3
Будуть гірше працювати	3
Будуть підробляти	34
Нічого не будуть робити, чекати, поки ситуація переміняється	19

Сума разом перевищує 100%, так як респондент міг дати декілька відповідей

В цьому контексті дивно, що звернення до профспілок стоїть на одному із самих низьких місць в переліку дій, які працівник готовий ужити у разі незадоволеності заробітною платою (таким чином, поступило би тільки 4% респондентів). Найбільше розповсюдженим способом реагування виступає реалізація стратегії уходу, пов'язана з пошуком нової роботи, або підробітки (41%, відповідно 34%). Деякі працівники (приблизно кожний четвертий) звернуться у такому випадку до керівництва, або у відповідні служби підприємства. Кожний п'ятий працівник нічого не буде уживати, в очікуванні можливих перемін до кращого (19%). Форми протесту, зв'язані як з участю в акціях протесту, так і з усвідомленим зниженням якості праці, виражені лише у незначному ступені [4].

Існуючий підхід до заробітної плати орієнтується на заробітну плату в галузях бюджетної сфери, тому, що вона регулюється державою. Якщо держава устанавлює оклади для багатьох категорій працівників бюджетної сфери нижче прожиткового мінімуму (в сфері культури, освіти тощо), то це служить знаковим сигналом для підприємців.

Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона виконує суспільно значиму відтворювальну функцію. Заробітна плата є основним чинником на відтворення робочої сили і її параметри мають формуватися відповідно до вартості її оцінки.

Ефективність національної економіки, побудова громадянського суспільства в Росії в цілому залежить від того, наскільки дотримуються принципів соціальної справедливості і соціальної відповідальності в усіх сферах суспільного життя, в тому числі в економічних відносинах. В країні характерна різка диференціація доходів і розшарування суспільства на багатих і малозабезпечених громадян. Збільшилась доля населення, яка живе за межею бідності, страждають демографічні показники, погіршується стан здоров'я людей, втрачають свої позиції наука і освіта. Все частіше виникають трудові і соціальні конфлікти. Все це, в кінцевому рахунку, збільшує соціальну напругу. На рівні конкретної людини перераховані порушення

принципів соціальної справедливості проявляються у найбільш концентрованому вигляді і сприймається дуже боляче.

Отже, на нашу думку, компанії можуть використати свій ключовий бізнес для боротьби із соціальними проблемами населення.

Висновки. Підсумовуючи, необхідно зазначити, що Росії не можливо викоринити бідність, успішно реформувати охорону здоров'я, пенсійну систему, соціальне страхування без реформи оплати праці, яка в свою чергу вплине на продуктивність праці і покращення добробуту людей. Найважливішою умовою вирішення вищесказаної проблеми являється проведення реформи оплати праці, її мотивації і дотримання принципів соціальної справедливості.

Для вирішення цієї проблеми, перш за все, потрібно виробити відповідні принципи організаційних змін, розробити соціальні технології мотивуючої оплати праці, яка повинна бути науково - обґрунтована, яка врахує характеристики багатонаціональної Росії, особливості менталітету її населення і регіонів. Реалізація соціальної технології мотивуючої оплати праці сприяє удосконаленню соціально-трудових відносин, росту показників виробництва, що безпосередньо вплине на збільшення прибутку, конкурентоспроможності корпорацій та підвищення якості життя населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. <http://www.livejournal.ru/themes/id/6773>
2. <http://www.sodis.ru/disp?s=publication&id=34560>
3. <http://www.baltinfo.ru/tops/Reiting-konkurentosposobnosti-Rossiya-upala-na-63-e-mesto-103703>
4. Буковинская М. П., Аналитический отчет по результатам социологического исследования «Проблемы внедрения социальных технологий в управление корпорациями: роль профсоюзов», Нижний Новгород, Научно-исследовательский центр ЭОН, 2006.

Надійшла до редколегії

2010р.

М. П. Буковинська, д.е.н., доцент Росії, ст. викладач НУХТ

Тел. Д. 278-08-14
Моб. 095-496-1287