

УДК 336.741.23:331.2

**ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ
ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ
СВІТОВОГО ДОСВІДУ****Лисецька Н. М., к.е.н.***Науково-дослідний Інститут фіскальної політики Університету
Державної фіскальної служби України*

У статті обґрунтовані загальні теоретико-концептуальні підходи щодо визначення базових інструментів оплати праці в умовах транзитивних економічних процесів, які постійно прогресують. Досліджено генезис та модифікація основних критеріїв оплати праці на різних етапах розвитку суспільства та вплив заробітної плати на зростання рівня життя населення відповідного соціально-економічного устрою та соціальної структури. Проаналізовані різнобічні наукові підходи та економічні вчення представників певних суспільних укладів щодо поняття та сутності оплати праці, як економічної категорії на різних етапах розвитку. В результаті дослідження, було виявлено, що на сучасному етапі заробітна плата це, насамперед, мотивація та матеріальний стимул робітника відтворювати якісний продукт своєю працею та зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів. Тому, оплату праці потрібно розглядати як ключову складову вартості робочої сили, яка має своєрідні особливості і залежить від трудового внеску працівника та виконує важливі функції в розвитку суспільства. Аналіз даної проблематики продемонстрував взаємозв'язок інструментів оплати праці з важливими трансформаційними економічними процесами.

Ключові слова: оплата праці, економічні вчення, структура виробництва, трудовий потенціал, матеріальне стимулювання, механізм реалізації

UDC 336.741.23:331.2

**THEORETICAL AND CONCEPTUAL APPROACHES TO THE
DEFINITION OF THE MAIN ELEMENTS OF LABOUR
REMUNERATION IN THE CONTEXT OF WORLD EXPERIENCE****Lysetska N., PhD in Economics***Research Institute of Fiscal Policy University
of the State Fiscal Service of Ukraine*

The article substantiates the general theoretical and conceptual approaches to the definition of basic tools of labour remuneration in transitive economic processes that are constantly progressing. The genesis and modification of the basic criteria of labour remuneration at different stages of society development as well as the impact of wages on the rise of living standards of people of the corresponding socio-economic

organization and social structure have been examined. Versatile scientific approaches and economic doctrines of representatives of certain social structures concerning the concept and nature of labour remuneration as an economic category at different stages of development have been analyzed. The outcomes of the research prove the present-day labour remuneration to be both motivation and material incentive for an employee to produce high-quality product of their work as well as employees' commitment to achieve high net results. Therefore, labour remuneration must be considered as a key component of labour cost, which has peculiar characteristics and depends on the labor contribution of an employee and performs important functions in the society development. The analysis of this problem has demonstrated the interdependence between remuneration tools and important economic transformation processes.

Keywords: labour remuneration, economic doctrines, the structure of production, employment potential, material incentives, the implementation mechanism.

Актуальність проблеми. Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати і доходів найманих працівників в Україні до рівня розвинутих країн. На сучасному етапі збільшення заробітної плати і, відповідно, фонду оплати праці обумовлюється державним курсом на досягнення нової якості життя громадян, подолання бідності. Важливість цих питань посилюється визначеною Урядом стратегією щодо формування в українському суспільстві потужного середнього класу, але для цього необхідно українському уряду акумулювати всі сили і прийти до єдиного консенсусу щодо впровадження реформ та введення гнучкої державної політики в сфері матеріального стимулювання національного трудового потенціалу.

Аналіз останніх наукових досліджень. Проблему сутності та ефективного формування оплати праці та визначення основних її елементів досліджували вітчизняні вчені, зокрема В.М. Бодров, Н.Б. Болотіна, С.Й. Вовканич, Г.А. Дмитренко, А. Колот, А.В. Калініна, В.М. Новіков, М. Туган-Барановський, А.А. Татарнікова. Серед зарубіжних вчених великий внесок у розробку питань дослідження та регулювання заробітної плати здійснили А. Сміт, А. Маршалл, С. Брю, К. Макконнелл, Дж.М. Кейнс, В. Майєр, А. Маслоу, Е. Мейо, В. Нордхау, Й. Шумпетер та інші. Незважаючи на значну кількість наукових публікацій, присвячених проблематиці регулювання оплати праці залишається низка недостатньо вирішених питань у цій сфері,

зокрема дослідження стану оплати праці у вітчизняних структурах та пошук шляхів її удосконалення в контексті нагальних проблем розвитку економіки, включаючи теоретико-методологічний аспект.

Мета дослідження. Необхідність збільшення оплати праці є основним напрямом для досягнення більш високого рівня життя населення та подолання бідності, тому необхідною умовою постає завдання більш детального обґрунтування та удосконалення основних концептуальних засади щодо формування заробітної плати та її співвідношення до різних економічних категорій.

Викладення основного матеріалу. Для розвитку економіки, збільшення інвестиційного потенціалу національного господарства вкрай необхідним для кожної країни є створення відповідного соціально-економічного устрою та соціальної структури, вагомим елементом якої є зростання рівня життя населення, а цей фактор базується на соціальному забезпеченні, умовах зайнятості та зростанні рівня оплати праці населення. Прагнення нашої країни ефективно впровадити інноваційно-інвестиційні реформи, які б дали поштовх для розвитку та трансформації економіки вимагає істотного удосконалення якості трудового потенціалу, посилення творчої активності працівників усіх ланок, зокрема і працівників державної служби, а для цього необхідним є заохочування працівників, в тому числі і державних за допомогою окремих матеріальних стимулів оплати праці, яке пов'язане з розширенням ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників, збільшення заощаджень населення як важливого джерела інвестицій в економічний розвиток.

Також, необхідність відповідної збалансованості економічних інтересів учасників виробництва потребує збільшення частки оплати праці у структурі виробництва суспільного продукту. Це зумовлює здійснення системного дослідження розвитку оплати праці як в розвинутих країнах так і в країнах з ринковою економікою, зокрема і в Україні [1].

На кожному етапі розвитку суспільства формувались економічні вчення, які тою або іншою мірою стосувались питань заробітної плати. Якщо досліджувати європейський генезис оплати праці, то загальні концептуально-методологічні засади основних соціальних прав працівників містяться у трудових законодавчих актах ООН,

Європейської соціальної хартії, Хартії ЄС. Ці загальні положення щодо права працівника наголошують на справедливую і задовільну винагороду працівників, на забезпечення гідного життя людини та її сім'ї, вони також забороняють дискримінацію людини при встановленні і зміні розмірів заробітної плати. Проголошені положення лежать в основі організації оплати праці європейських працівників, вони повинні стати базовою основою і для вітчизняного трудового потенціалу [2]. Однак специфіка громадянського ладу, економічної ситуації та трудового законодавства, а також менталітету вносить особливі ознаки встановлення винагороди за працю робітника в кожній країні окремо.

Основоположники теорії заробітної плати, насамперед, розглядали суть заробітної плати як ціну праці. Таку думку підтримували А.Сміт та інші економісти-теоретики. На сучасному етапі її поділяють такі відомі фахівці як С Брю, К. Макконнелл, В.Нордхауз, П. Самуельсон та ін. Вони вважають, що заробітна плата становить собою ціну, яку платить підприємець робітникові за використання його праці. На їх погляд заробітна плата - це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуги [3]. Тому, заробітна плата є головним стимулом до праці всіх робітників, зокрема освітян та працівників бюджетних галузей, яка в Україні є вкрай низькою і не відповідає прожитковому рівню та вимагає державного гнучкого регулювання щодо її підвищення хоча б до середньої заробітної плати промислових працівників.

Із економічних категорій заробітна плата, так як і прибутки, податки, зайнятість вважається найскладнішою. Загальновідомий факт, що заробітна плата поділяється на номінальну та реальну. Номінальну заробітну плату одержує працівник у грошовій формі за виконану роботу. Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які можна купити за номінальну заробітну плату, тому реальна зарплата асоціюється з купівельною спроможністю працівника.

Щодо теорії капіталізму, то згідно марксистської теорії заробітна плата у цій економічній системі розглядається як результат дії закону розподілу за вартістю (ціною) робочої сили та зводиться до ціни продуктів (життєвих засобів), необхідних для відтворення цієї самої робочої сили, або, що те саме, до відображеної в них кількості абстрактної праці. Різні

форми існування необхідного продукту передбачають і різні форми взаємодії трьох головних суб'єктів соціально-трудових процесів – найманих працівників, роботодавців і держави. Організація заробітної плати, наприклад, передбачає безпосередню, пряму взаємодію роботодавців і найманих працівників за виконання державою функцій забезпечення мінімальних гарантій та посередника [Ошибка! Закладка не определена.]. На наш погляд, в цьому випадку до основних функцій, які повинна, насамперед, виконувати держава належать забезпечення гарантій працездатності ринкових механізмів, які включають регулюючу та контролюючу роль, особливо в країнах з ринковою економікою.

Якщо розглядати командно-адміністративну систему, то в цьому аспекті превалюють інші погляди щодо економічної теорії заробітної плати, вона розглядається як результат дії закону розподілу за працю в соціалістичному товарному виробництві і має представляти собою виражений у грошовій формі еквівалент тієї частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці, яка забезпечує особисте споживання працівника (за винятком його трудового внеску на задоволення спільних потреб і в фонд утримання непрацездатних) [4, С.91-92].

Взагалі заробітна плата за теорією деяких основоположників економічної теорії розглядається як винагорода найманих виробників за працю. Наприклад, на думку А. Маршалла, заробітна плата кожної категорії робітників має тенденцію дорівнювати чистому продукту, виробленому додатковою працею граничного виробника, заробітна плата якого дорівнює виробленому ним чистому продукту. Прибуток за його теорією складається із двох самостійних видів винагороди: підприємницького доходу та процента. Підприємницький дохід – це винагорода підприємців за управлінську працю і ризик, який А.Маршалл виводив з прибутку. Процент на капітал – винагорода за втрати, з якими пов'язане очікування майбутнього задоволення від матеріальних ресурсів. Рента від землі – це винагорода землевласникам за реалізацію власності на землю. Досліджуючи підприємницький дохід, вчений багато уваги приділив проблемі підприємництва. Він поділяв підприємців на дві категорії: тих, хто йде звичайним шляхом і отримує нормальний прибуток, і тих хто відкриває нові, поліпшені методи господарювання і отримує, крім нормального прибутку, тимчасовий додатковий дохід [5]. На наш погляд, друга категорія підприємців впроваджує інноваційні методи

господарювання і тим самим збільшує свій дохід. Але підхід Маршалла не бере до уваги розвиток науково-технічного прогресу, в результаті якого продуктивність праці постійно зростає.

Соціальна теорія заробітної плати, яку відстоювали Т. Веблен, Й. Шумпетер, М. Туган-Барановський та ін., розглядає заробітну плату як результат співвідношення соціальних сил суспільства і, насамперед, робітничого класу і буржуазії. Цей фактор дійсно впливає на величину заробітної плати, але він не є визначальним. У методологічному аспекті ця теорія заперечує заробітну плату як категорію виробництва і розглядає лише як категорію розподілу. В цьому випадку ігнорується відтворювальна функція заробітної плати, що передбачає дію закону вартості стосовно товару «робоча сила», його купівлі-продажу. Основне місце в обґрунтуванні заробітної плати займають соціальні теорії. Видатний український політеконом Туган-Барановський вбачав в заробітній платі дві сторони: продуктивну (економічну) і соціальну. Він вважав, що рівень заробітної плати в значній мірі визначається боротьбою людей найманої праці за свої економічні права. Різновидом соціальної є «колективно-договірна» теорія заробітної плати, яку умовно можна поділити на два напрямки: інституційний та психологічний. Спільним для обох є погляд про існування верхньої та нижньої межі ставок заробітної плати для робітників однієї спеціальності, рівної кваліфікації і які виконують однакові роботи [6 ,С.131-132]. Але в Україні рівень заробітної плати співробітника багато в чому залежить від керівних осіб, особливо в бюджетних організаціях. Нещодавно основна заробітна плата складала 30%, а надбавки та премії 70%, після прийняття нового закону «Про державну службу» основні виплати повинні становити 70 %, але прийняття додаткових нормативно-правових актів для структурних підрозділів кожної служби можуть забезпечувати різні способи штучного збільшення додаткових виплат.

Також в економічній теорії багато уваги приділяють проблемі визначення функцій та механізму реалізації заробітної плати. Дискус з цього питання виникає досить часто. Деякі фахівці виділяють досить численну кількість функцій та кваліфікацій заробітної плати. Але на наш погляд, досить виважені є функції заробітної праці, які виділили

А. Колот, Н. Болотіна, О. Валецька . Вони вважають, що базові функції та кваліфікації заробітної праці включають.

1. Відтворювальну, яка полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, саме заробітна плата виступає основним джерелом коштів на відтворення робочої сили або сума коштів для розширеного відтворення робочої сили;

2. Стимулюючу (мотиваційну) функцію, яка заохочує працівника до постійного поліпшення якості робочої сили та результатів власної праці через встановлення залежності її розміру від кількості та якості праці. Ще в свій час, Маслоу запропонував ієрархію людських потреб, починаючи з первинних (природних) – фізіологічних до потреби в самоактуалізації, тобто прагнення до реалізації своїх здібностей, розвитку власної особистості. Це означає, що основою мотивів діяльності людини є її різноманітні потреби. У процесі трудової діяльності на поведінку людини впливає комплекс чинників-мотиваторів, що спонукають до діяльності. В стимулюючій функції більш зацікавлений роботодавець.

3. Регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами залежно від ринкової кон'юнктури [7]. В регулюючій функції найбільш зацікавлена держава.

4. Соціальну функцію. Окремі вчені, такі як Н. Болотіна вважають, що заробітна плата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, тому що саме від неї сплачуються всі страхові внески, формуються податки, вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатність держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема [8]. Це одна з найважливіших функцій заробітної плати, що безпосередньо стосується працівника, який втрачає, наприклад працездатність. Соціальні гарантії держави напряму пов'язані із заробітною платою, тому держава повинна забезпечувати соціальну справедливість та достойну винагороду за достойну працю.

Соціальна функція повинна тісно переплітатися з соціальними потребами, які обґрунтовував А. Маслоу, за його думкою соціальні потреби включають підтримку працівника з боку оточення, визнання

заслуг людини, належність до тієї чи іншої спільноти. Для їх задоволення необхідна участь в груповій роботі, увага до людини з боку керівництва і колег по роботі, а також позитивна атмосфера в колективі для поліпшення продуктивності праці.

Також, думка А. Колота, яка важлива та актуальна для конкурентоспроможних економік та країн з ринковою економікою, зокрема це стосується і українських реалій, доводить, що для проведення прогресивної економічної політики потрібно створювати для капіталу такі умови, за яких він відчує інтерес до підвищення ефективності виробництва, і першою умовою має бути збереження заробітної плати на високому рівні. У цьому разі заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Мова йде про так звану оптимізаційну функцію заробітної плати, реалізація якої безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, вдосконаленням усіх її елементів [9]. Але для країн з нестабільною транзитивною економікою збереження заробітної плати на високому рівні є практично неможливим і вони встановлюють мінімальну заробітну плату, яка апріорі повинна бути вищою за прожитковий рівень, що обрховується за певними методиками, нажаль, які не відповідають практичним реальностям.

Якщо розглядати практику законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати, то вона має тривалу історію. Практика законодавчого регулювання мінімальної заробітної плати виникла в 1896 р в Австралії, де були створені ради з питань заробітної плати з представників підприємців, робітників і громадськості. Ці поради були уповноважені встановлювати справедливу мінімальну заробітну плату для всіх галузей. Потім закони про мінімальну заробітну плату почали прийматися у Великобританії (1909 р.), Франції (1915 рю), Австрії (1918 р.), Німеччини (1923 р.) та інших європейських країнах [**Ошибка! Закладка не определена.**]. Невідповідність реальної зарплати прожитковому рівню спонукає десятки мільйонів висококваліфікованих працівників здійснювати маятникову міграцію в інші країни для пошуку більшої зарплати.

Потрібно відмітити, що визначення прожиткового мінімуму в країні, особливо це стосується країн з ринковою економікою прямо пропорційно впливає на соціальне забезпечення населення, зокрема задовольняти нормальне функціонування людини, враховуючи збереження здоров'я та задоволення мінімальних потреб людини. Крім того він повинен включати набір необхідних продуктів харчування, непродовольчих товарів, мінімальний набір житлово-комунальних, побутових, транспортних послуг, а також задовольняти основні соціальні і культурні потреби особистостей. А, насамперед, прожитковий мінімум впливає на встановлення розміру мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, на розмір соціальної допомоги та допомоги сім'ям з дітьми, стипендій та інших соціальних гарантій. Крім того, прожитковий мінімум застосовується для визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування, для встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Також він є базовою основою для формування Державного бюджету країни та місцевих бюджетів, а не навпаки, як запевняють політики.

Що стосується України, то норми, закладені в прожитковому мінімумі громадян, суттєво нижчі за фізіологічні, а набір непродовольчих товарів взагалі не забезпечує багатьох потреб сучасної людини. Величина прожиткового мінімуму не враховує низку життєво необхідних витрат: на будівництво чи купівлю житла або одержання його у найм, на освіту, оздоровлення, утримання дітей у дошкільних навчальних закладах, платні медичні послуги, а основне інфляцію тощо. Не враховуються також зміни в складі споживчого кошика у зв'язку зі змінами у сфері житлово-комунального господарства. Також негативним чинником є те, що існує прив'язка мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму. На сьогоднішній день в Україні потрібно використовувати досвід зарубіжних країн, де державний сектор наздоганяє приватний за рівнем мінімальних зарплат, а не навпаки. Необхідно скасувати цей взаємозв'язок та мінімальну зарплату підняти законодавчо, що змусить приватний сектор підняти оплату праці, а це дасть додатковий ресурс, який можна витратити на підвищення зарплат у бюджетній сфері.

Дж. Кейнс вважав, заробітна плата залежить від попиту, зниження заробітної плати призводить не до зростання зайнятості, а до перерозподілу доходів на користь підприємців. При зменшенні реальної заробітної плати зайняті не кидають роботу, а безробітні не знизять

пропозиції робочої сили - отже, заробітна плата залежить від попиту на працю. Перевищення пропозиції робочої сили над попитом народжує вимушене безробіття [10].

В Україні серед основних факторів, що впливають на динаміку безробіття є політичні чинники, економічні, до яких належать стан національного виробництва, інвестиційної активності, фінансово-кредитної системи, рівень цін та інфляції, а також демографічні чинники, які на сучасному етапі в процесі політичної нестабільності є дуже важливими. Ситуація з цією проблемою в Україні складається чи не гіршим чином, соціально-орієнтований принцип «від кожного за його здібностями, кожному - за його працею» практично не діє. Наразі не кожен може знайти роботу, яка б його влаштувала за всіма параметрами в Україні, тому громадяни мігрують в інші країни, в тому числі висококваліфіковані фахівці, в пошуках кращої долі, більшого заробітку. Країна не в змозі надати якісні умови для висококваліфікованих спеціалістів, в основному це відображається в механізмі оплати праці і ефективна трансформація вітчизняної економічної ситуації повинна змінити цей процес.

Висновки. Проблема визначення функцій та механізму реалізації оплати праці є досить неоднозначною та складною, тим більш, що оплата праці є економічною категорією на яку водночас впливають ендогенні та екзогенні економічні процеси. Сутність оплати праці обумовлюється теоретико-концептуальними засадами, які полягають: в формуванні співвідношень сфери виробництва та обміну робочої сили, при цьому заробітна плата повинна забезпечувати життєві блага для репродукування робочої сили та результативної діяльності виробництва, які робітник отримує в обмін за свою працю. На сучасному етапі заробітна плата це, насамперед, мотивація та матеріальний стимул робітника відтворювати якісний продукт своєю працею та зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів. Розмір заробітної плати повинен залежати від наступних критеріїв: професійно-ділових якостей, складності роботи, результативності, ініціативності, відповідальності, організаційно-виконавчої компетентності, терміновості та ін. Також оплата праці виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили, тому що є інструментом ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу. Таким чином, оплату праці потрібно розглядати як ключову складову вартості робочої сили, яка має своєрідні особливості і залежить від трудового внеску працівника та виконує важливі функції в розвитку суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Оплата праці у країнах світу за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://botanchik.at.ua/publ/indz_kpizi/nacionalna_ekonomika/oplata_praci_u_krajnakh_svitu_za_vidami_ekonomichnoji_dijalnosti_ta_stattju/133-1-0-480
2. Європейська система оплати плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.polpravozhit.in.ua/2014/09/blog-post_27.html
3. Теорія заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.student-works.com.ua/kursovi/bjd/457.html>
4. Біленко Т. І., Бодров Володимир Григорович, Волинцев В.В., Глаголева О.Б., Гримайло В.М. Політична економія: Навч. посібник / Володимир Олександрович Рибалкін (ред.), Володимир Григорович Бодров (ред.). — К. : Академвидав, 2004. — 672с. С.91-92
5. Основні теоретичні положення вчення Маршалла [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1711030241177/politekonomiya/snovni_teoretichni_polozhennya_vchennya_marshalla
6. Мельник Л. Політична економія: Навч. посіб. для підгот. бакалаврів з напрямку 0501 «Економіка і підприємництво» в агр. вищ. навч. закл. III-IV рівнів акредитації — Д.: Пороги, 2005. — 430с.
7. О. Валецька. Поняття та класифікація функцій заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/monograf/64/10.pdf>
8. Болотіна Н.Б. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/monograf/64/10.pdf>
9. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15.
10. Теория регулируемого капитализма Д.М. Кейнса [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aup.ru/books/m98/1_45.htm