

**ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ
МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ**

У статті розглянута проблема регулювання оплати праці в умовах ринкових розподільних відносин, проаналізовано різні підходи до визначення вартості та ціни робочої сили, встановлено їх недоліки і переваги, доведено необхідність встановлення індивідуальної вартості робочої сили працівників та організації заробітної плати персоналу підприємства за принципами ринкової моделі економіки.

Ключові слова: вартість робочої сили, ціна робочої сили, ринок праці, попит і пропозиція робочої сили, оплата праці, заробітна плата.

**PECULIARITIES OF REGULATION OF REMUNERATION IN THE CONDITIONS
OF MARKET MODEL OF ECONOMY**

In the article the problem of regulation of wages in terms of market distribution relations. Existing approaches to determining the value and price of labour. The structure cost of living wage labour. It is proved that scientific and technological progress and social value changes. Established price of labour, that is the driving force in the mechanism of labour market regulation, as the wage rate is the equilibrium as reflecting the balance of supply and demand. An different approaches to setting the price of labour, as they provide install only some the average cost of labour of the average worker, which can act as a cost of sale of the labour agreement between certain employees and certain owner-employer - its buyer. Also analyzed different theories of wages, or establishing direct or indirect dependence of wages of employees of various factors. And it was given numerous variety of pay.

Keywords: cost of labour, price of labour, labour market, demand and supply of labour, wages, wages.

Вступ. Однією з основних причин довготривалої економічної кризи в Україні є недосконалість існуючої системи розподілу новоствореної вартості сукупного продукту, неефективна система контролю грошових доходів населення країни і, саме головне – відсутність державної стратегії подальшого розвитку та вдосконалення оплати праці, її відповідність умовам і вимогам ринкової моделі економіки. Хронічна невирішеність фундаментальних питань, пов'язаних з реформуванням оплати праці призвела до того, що заробітна плата в теперішній час не виконує жодної своєї функції і перетворилася на справжнє гальмо соціально-економічного розвитку України. Низький і в цілому зрівняльний рівень оплати праці переважної частки населення країни та її супердиференціація між найбільш та найменш оплачуваними прошарками населення зумовили цілу низку таких негативних явищ, як падіння рівня життя та зубожіння населення; низька мотивація праці; збільшення рівня безробіття; масова трудова міграція особливо молоді; падіння рівня народжуваності та зростання рівня смертності населення країни; збільшення рівня злочинності тощо.

Трансформація національної економіки України та її поступовий перехід на ринкові методи управління соціально-економічними процесами, що відбуваються в суспільстві, вимагає кардинальних змін в системі розподільних відносин, ліквідації впливу тіньової економіки та корупційних схем на розподіл доходів населення, відновлення функцій заробітної плати та її провідної ролі у формуванні грошових доходів працюючого населення. При цьому організація оплати праці повинна вирішувати двоєдине завдання:

- забезпечувати найманому працівнику гідний рівень оплати праці відповідно до кількості, якості і результатів його праці та з урахуванням попиту і пропозиції на його робочу силу на відповідному ринку праці;

- забезпечувати роботодавцю в процесі його діяльності отримання такого розміру доходу, який би дозволив йому після сплати податків і відшкодування всіх витрат, в тому числі і пов'язаних з відтворенням ресурсу живої найманої робочої сили, отримувати прибуток, достатній для його інноваційного розвитку.

Сформована за останні роки нормативно-правова база створює необхідні умови для розробки ефективної системи управління оплатою праці на підприємствах, в організаціях, фірмах, компаніях різної галузевої належності, форм власності та господарювання. Разом із тим, ефективне вирішення різноманітних проблем оплати праці та успішне просування вперед можливе лише за умов врахування специфіки регулювання оплати праці в умовах ринкових розподільних відносин.

Основний розділ. Регулювання оплати праці за умов ринкової економіки нерозривно пов'язане з процесом купівлі-продажу робочої сили працівників, наріжним каменем якого є питання вартості і ціни цього особливого товару. У теперішній час у світовій теорії та практиці сформувалися два підходи до визначення вартості робочої сили. Перший можна визначити як витратний, що застосовується на мікроекономічному рівні у межах окремого підприємства, а інший – як відтворювальний, що застосовується

на макроекономічному рівні у масштабі країни чи окремого її регіону.

Щодо першого підходу до визначення вартості робочої сили, то він виник доволі недавно і ґрунтується на розумінні вартості як витрат власника-роботодавця на наймання робочої сили. Міжнародна Організація Праці дає таке визначення витрат на роботу силу: “витрати на роботу силу здійснюються роботодавцями при використанні найманої робочої сили. До них входять винагорода за працю, оплачений, але не відпрацьований час, бонуси і безоплатні виплати, вартість харчування й інші натуральні виплати, вартість житла працівників, оплаченого роботодавцями, видатки підприємця на внески у фонди соціального страхування, вартість оплачуваної підприємцем профпідготовки, соціальні послуги тощо (оплачуваний підприємцем транспорт, робочий одяг, а також податки, що належать до витрат на роботу силу)” [3].

Витрати власників-роботодавців на роботу силу тривалий час обмежувалися переважно витратами по заробітній платі. Проте, по мірі розвитку суспільного виробництва та підвищення у ньому значення людського фактора ставало усе більш очевидним, що здійснюючи певні додаткові витрати, що спрямовані на покращання виробничих і культурно-побутових умов життя працівників, можна суттєво підвищити ефективність використання персоналу підприємства та отримати за рахунок цього додатковий прибуток. Поступово протягом певного часу в різних країнах сформувалась визначена структура додаткових витрат, що пов'язана із найманням та використанням в процесі виробництва живої найманої праці. Колосальний вплив на її формування справила також боротьба працівників за свої права і покращання своїх соціально-економічних умов життя. В результаті взаємодоповнюючої дії цих двох явищ багато різних витрат поступово набували статусу норми, обов'язковою до впровадження в реальну практику та об'єктом регулювання з боку місцевих, регіональних і державних органів влади. За своєю визначальною економічною суттю витрати власників-роботодавців на роботу силу представляють собою саме ту частку новоствореної вартості, що є необхідною для залучення і використання у виробництві живої найманої робочої сили, забезпечення її адекватного відтворення у певних соціальних, економічних, історичних та кліматичних умовах життя. Згідно з Конвенцією МОП № 160 “Про статистику праці”, усі витрати власників-роботодавців на роботу силу були зведені в 10 груп, а саме: пряма заробітна плата; оплата за фактично відпрацьований час; різноманітні разові премії і заохочення; витрати на їдло, паливо та інші натуральні видачі; витрати на надання працівникам житла; витрати на соціальний захист; витрати на навчання; витрати на культурне та побутове обслуговування; витрати, що не увійшли в раніше наведені класифікаційні групи; різноманітні податки, що відносяться до витрат на роботу силу [3].

З наведеної класифікації витрат видно, що вони практично охоплюють усі витрати власників-роботодавців, що пов'язані з використанням живої найманої праці. Проте вартість робочої сили, встановлена за допомогою цих витрат, не може слугувати основою визначення величини заробітної плати працівників з таких причин. По-перше, вона показує не суспільно-необхідну, а внутрішньовиробничу, тобто місцеву вартість робочої сили, яка відображає витрати лише конкретного власника-роботодавця. По-друге, вартість робочої сили на основі витрат у своїй структурі, крім витрат по заробітній платі, включає ще цілу низку інших різноманітних витрат, пов'язаних із найманням та використанням в процесі виробництва живої найманої робочої сили. По-третє, витратний підхід до встановлення вартості робочої сили не враховує здібностей працівника до праці, а саме його знання, уміння, навички, досвід тощо, які свідчать про дійсну цінність працівника, його здатність виконувати певну роботу відповідної кількості, якості та з певними результатами.

Щодо другого підходу, то вартість робочої сили у цьому випадку визначається вартістю життєвих благ, що потрібні для адекватного відтворення ресурсу робочої сили працівника та утримання його родини. Сюди входять життєві засоби, потрібні як для забезпечення фізіологічних потреб працівника, так і для задоволення його багатьох культурних запитів. Такий підхід до визначення вартості робочої сили відображає її суспільно необхідну вартість, оскільки до розрахунку приймається ані найбільше забезпечення життєвих потреб працівників, які ще не стали загальноприйнятою нормою споживання, ані найнижче, що задовольняє тільки фізіологічні потреби людини. За основу береться забезпечення деяких середніх, тобто суспільно нормальних потреб працівників, які забезпечують адекватне відтворення ресурсу його робочої сили. Вони створюють середню або суспільно необхідну вартість робочої сили, що є однаковою для всіх працівників та єдиною на теренах країни або окремого її регіону. Середня абсолютна величина вартості робочої сили у цьому випадку зумовлюється досягнутим рівнем соціального, економічного та культурного розвитку країни і залежить від обсягу, структури і характеру споживання життєвих засобів. Чим більш високий рівень задоволення різноманітних потреб працівників, тим більш вищою буде і вартість їх робочої сили та навпаки. Проте, вартість робочої сили постійно змінюється. В процесі науково-технічного і соціального прогресу її абсолютна величина постійно змінюється під дією двох протилежних тенденцій: з однієї сторони, об'єктивного збільшення суспільно-нормальних потреб працівників у товарах і послугах, а з іншої – підвищення суспільної продуктивності праці. У разі, якщо темпи зростання продуктивності праці на протязі певного періоду часу випереджають темпи підвищення потреб працівників у товарах і послугах, то вартість їх робочої сили знижується. У випадку протилежної тенденції вартість робочої сили збільшується. Проте, ці процеси характерні за умов економіки, що потужно розвивається. Для кризової економіки є характерною тенденція до зниження вартості робочої сили.

Встановлення вартості робочої сили шляхом її відтворення є загальновідомим методом, що широко застосовується в світі. Проте, він має низку суттєвих недоліків. По-перше, він дає опосередковану оцінку вартості робочої сили, зумовлену вартістю життєвих благ, потрібних для адекватного відтворення ресурсу робочої сили працівника та утримання його родини. У даному випадку вартість робочої сили як здатність працівника до праці, не встановлюється, вона тільки прирівнюється до вартості життєвих благ, потрібних для забезпечення життєдіяльності працівника та утримання його родини.

По-друге, на основі відтворювального методу неможливо встановлення індивідуальної вартості робочої сили. Припущення того, що її також можна визначати вартістю життєвих засобів, потрібних для адекватного відтворення ресурсу робочої сили працівника та утримання його родини, то працівники з більш високими життєвими потребами та багатодітні родини будуть мати і більш високу вартість робочої сили, а отже окажуться і в більш вигідному положенні та навпаки. Відтворювальний метод забезпечує визначення лише суспільно необхідної вартості робочої сили деякого середньостатистичного працівника у межах країни або її регіону. Проте, купівля-продаж робочої сили повсякчас носить індивідуалізований характер і відбувається між конкретним підприємцем і конкретним працівником як товаровласником своєї робочої сили. Саме ці обставини зумовлюють встановлення індивідуальної вартості робочої сили працівників.

По-третє, встановлення вартості робочої сили на засадах її відтворення не забезпечує врахування якісних характеристик робочої сили, а саме: знання, кваліфікацію працівника, його здатність працювати з певною технікою, технологією, виконувати певну операцію, роботу тощо. Проте саме ці чинники визначають дійсну вартість робочої сили працівника, його здібності до виконання певної операції, роботи чи комплексу робіт у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

По-четверте, відтворювальний метод встановлення вартості робочої сили – це доволі трудомісткий метод. Він передбачає визначення і наукове обґрунтування досить великої кількості різних життєвих благ, що необхідні працівнику для забезпечення його життєдіяльності та адекватно відповідають поточному рівню соціального, економічного та культурного розвитку країни. Розв'язання цього достатньо складного завдання є можливим лише на державному рівні із залученням відповідних фахівців та провідних спеціалізованих установ.

По-п'яте, застосування відтворювального методу можливо лише на макроекономічному рівні та тільки у сфері відносин обміну робочої сили, оскільки саме тут враховується сформований загальний рівень соціально-економічного розвитку суспільства, а також досягнутий рівень споживання життєвих благ на даному етапі розвитку країни.

Проте, незважаючи на очевидні недоліки визначення вартості робочої сили на основі відтворювального методу, які визначаються природою цього методу, він має беззаперечну наукову цінність та велике практичне значення. Вираження вартості робочої сили через вартість життєвих благ працівника, що потрібні йому для підтримання своєї життєдіяльності та утримання членів своєї родини, надає змогу визначити, який еквівалент цих життєвих благ, працівник повинен отримати у грошовій і (чи) натуральній формі за продаж своєї робочої сили. Це забезпечує необхідні умови для створення ринку праці та купівлі-продажу робочої сили працівників на основі закону вартості.

Проте, вартість робочої сили – це досить важливий, але не єдиний показник оцінки робочої сили. Другім важливим показником є ціна робочої сили, що є рушійною силою в механізмі регулювання ринку праці. Різні економічні теорії по-різному підходять до встановлення ціни робочої сили. Отже, марксистська теорія доводить, що величина заробітної плати встановлюється розміром сумарного доходу, що залишається після сплати всіх зобов'язань підприємства – податків, відсотків, ренти тощо. Згідно з теорією граничної продуктивності заробітна плата повинна визначатися вартістю товарів, що вироблені граничним, тобто останнім з найманих працівників і що власник-роботодавець не буде залучати іншого працівника, якщо вартість додаткових товарів, зроблених працівником, менше, ніж розмір заробітної плати, яку йому треба буде виплатити. Теорія "угоди" стверджує, що рівень заробітної плати встановлюється у межах між мінімумом, на який погодиться робітник та максимумом, який здатний платитиме власник-роботодавець. Теорія ринкової рівноваги ґрунтується на кон'юнктури попиту і пропозиції на робочу силу на відповідному ринку праці. Їх динамічна взаємодія формується під впливом конкретної політичної, економічної та соціальної ситуації.

Точка перетину поточного попиту та пропозиції робочої сили визначає її ринкову ціну, тобто ставку заробітної плати. Вона є рівноважною, оскільки відзеркалює баланс попиту та пропозиції. Співвідношення поточного попиту та пропозиції нижче або вище цієї точки, показує наявність дисбалансу робочої сили, відповідно, її дефіцит або надлишок. Необхідність врахування стану попиту та пропозиції в оплаті праці працівників полягає в тому, що в умовах дії різних чинників та динамічної взаємодії різноманітних явищ і процесів, які водночас відбуваються у всіх сферах багатогранної людської діяльності, результат впливу яких на життєдіяльність суспільства досить важко або іноді неможливо врахувати чи змоделювати, він надає можливість без будь-яких проміжних розрахунків терміново і адекватно встановити ринкову ціну робочої сили працівників. Проявляючись у сфері зайнятості, розподілу та перерозподілу робочої сили, вона є основним орієнтиром при визначенні політики оплати праці на різних рівнях її застосування – на підприємстві, фірмі, компанії, галузі, регіоні, країні тощо. Проте, врахування кон'юнктури ринку праці в

оплаті праці робітників в Україні в теперішній час є практично неможливим. По-перше, це пояснюється кризовим станом української економіки, а по-друге, нерозвиненістю ринку праці, який існує лише статистично та представляє собою механічну суму численних дрібних місцевих ринків. Дисбаланс робочої сили, що сформувався у вигляді її величезного надлишку, не дозволяє методом перетину кривих попиту та пропозиції встановити ринкову ціну робочої сили.

Таким чином, існують різні підходи до встановлення ціни робочої сили. Проте, при всій їх різноманітності для них є властива одна загальна риса. Всі вони забезпечують встановлення тільки деякої усередненої ціни робочої сили середньостатистичного працівника, яка не може виступати в ролі ціни купівлі-продажу робочої сили в угоді між певним найманим працівником (власником конкретної робочої сили) та певним власником-роботодавцем – її покупцем. За цих умов виключається будь-яка можливість визначення величини заробітної плати працівників безпосередньо на базі ринкової ціни робочої сили, що зумовлює необхідність її встановлення на основі кількісних та якісних результатів праці. Але у цьому випадку вона виступає вже у формі розподілу за працею. Тут в основі її формування і розподілу лежить принцип еквівалентності: за визначену міру праці встановлюється відповідна міра винагороди.

Механізм реалізації цієї залежності досить відомий, докладно висвітлений в науковій і навчальній економічній літературі та досить широко застосовується в реальній економічній практиці. Загальний методичний підхід тут наступний. Працівнику доручається обов'язкова для виконання у даних організаційно-технічних умовах виробництва норма праці у вигляді норми часу, норми виробітку норми обслуговування, норми часу обслуговування тощо. Відповідно до норми праці розраховується і відповідний розмір оплати за її фактичне виконання. Водночас за допомогою різних форм оплати праці та відповідних їм мотивуючих систем працівників спонукають до їх перевиконання. За цих умов чим більш високий результат праці показують працівники, тим більший розмір заробітної плати вони отримують та навпаки. При всій простоті і ефективності такого підходу до оплати праці працівників, для нього є притаманним один суттєвий недолік, а саме невідомість про те яких результатів потенціально здатний досягти той чи інший робітник у даних організаційно-економічних умовах виробництва. Де межа його повної реалізації здібностей до праці, а де тільки мінімальний рівень їх прояву. А отже завжди невідомим залишається і розмір заробітної плати, який потенційно здатний досягти (заробляти) працівник. Де її можливий максимум, що адекватно відповідає індивідуальній ціні його робочої сили, а де лише її мінімально досягнутий рівень, що відповідає виконанню норми праці. Довготривалий часу, починаючи з моменту формування класу найманих працівників, ці недоліки питалися усунути розробленням все більш досконалих форм і систем оплати праці, що мотивують працівників до найповнішої реалізації їх здібностей до праці та досягнення максимально високих результатів праці. Це обумовило появу різних теорій заробітної плати, які встановлюють або пряму, або опосередковану залежність величини заробітної плати працівників від різноманітних чинників.

На основі різних теорій було створено численну кількість різноманітних систем заробітної плати. До найбільш відомих належать такі:

1. З вітчизняних: проста погодинна, погодинно-преміальна, окладна, акордна, пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-преміальна тощо.

2. Із зарубіжних: Хелсі, відрядна Тейлора, Роуена, Барта-Мерріка, Сллінгхема, Бедо, Баума, Ганта, Даймера, система “довічної заробітної плати” у Японії тощо.

Крім традиційно відомих, в останній час з'явився цілий ряд нових систем заробітної плати, серед яких найбільшого поширення дістали такі як: система “відкладених” виплат, система Скенлона і Раккера, система з поточними відрахуваннями від прибутку, система нарахування дивідендів на зарплату, плата за знання і компетенцію, різні комбіновані системи тощо. Поряд з цим також є багато різних корпоративних систем оплати праці, що використовуються на окремих підприємствах, організаціях, фірмах, компаніях, корпораціях тощо. Всі вони, встановлюючи залежність розміру заробітної плати працівників від різноманітних зарплатоутворюючих чинників, своєю стратегічною метою мають забезпечення високої мотивуючої ролі заробітної плати та підвищення зацікавленості працівників щодо найбільш повного розкриття своїх здібностей до праці та досягнення максимально високих результатів праці.

В процесі ринкової трансформації національної економіки України слід відмовитися від спрощених підходів щодо реформування механізму регулювання оплати праці працівників і безпосереднього запозичення досягнень країн Західної Європи з розвинутою ринковою економікою. Тут вимагається наукове дослідження, змістовний економічний аналіз та креативний підхід. Також беззаперечно треба врахувати і ментально-психологічний чинник. Для адекватного розуміння ринкових цінностей як певних досягнень світової думки суспільство повинне дозріти. Працівники повинні набути нових економічних і соціальних інтересів та сформувати нові потужні спонукальні мотиви. Провідну роль у цьому процесі повинна відігравати виконавча і законодавча діяльність держави, яка зобов'язана сформувати належну економічну та правову базу переходу на нові стандарти діяльності, які сприятимуть створенню ринкового механізму регулювання оплати праці працівників та забезпеченню їх ефективної мотивації до праці.

Висновок. Заробітна плата є вельми складним водночас і економічним, і соціальним поняттям. Її багатоманітність зумовлена тим, що вона, по-перше, є грошовою сумою, що одержується працівником за виконану роботу за встановленою мірою оплати праці; по-друге, це витрати власника-роботодавця,

пов'язані з використанням у виробництві живої найманої праці; по-третє, це трудовий дохід працівника, необхідний для адекватного відтворення ресурсу робочої сили працівника. Величина заробітної плати безпосередньо залежить від кількості та якості виконаної роботи, результатів праці, на її розмір впливають попит і пропозиція на ринку праці, загальний стан економіки, масштаби і темпи науково-технічного і соціального прогресу тощо. А відтак трансформація національної економіки України вимагає оновлення поглядів на теоретичні засади заробітної плати та її організацію відповідно до умов і вимог ринкової моделі економіки.

Література

1. Економічна енциклопедія : є трьох томах. Т. 1 / С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.
2. Ринок праці. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
3. Конвенція № 160 Міжнародної організації праці о статистиці праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU85K04U.html
4. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 491 с.
5. Тарасенко А.С. Стоимость рабочей силы – основа формирования оплаты труда в рыночных условиях / А.С. Тарасенко // Труд и право. – 1997. – № 2. – С. 104–108.

Надійшла 10.03.2017; рецензент: д. е. н. Ведерніков М. Д.