

УДК 331.214:332.133

А.М. Ревко, аспірантка

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК КАТАЛІЗАТОРА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ СИСТЕМ

Досліджено соціально-економічні сутності заробітної плати. Розглянуто функції та принципи організації заробітної плати, які представляють діалектичну єдність і лише в сукупності дозволяють правильно зрозуміти сутність заробітної плати, суперечності в ній і проблеми, що виникають у процесі вдосконалення організації оплати праці. Проаналізовано підходи до цих питань провідних вітчизняних і зарубіжних фахівців і висловлюється власний погляд на поставлені проблеми.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати, принципи організації заробітної плати.

Исследовано социально-экономические сущности заработной платы. Рассмотрено функции и принципы организации заработной платы, которые представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда. Проанализировано подходы к данным вопросам ведущих отечественных и зарубежных специалистов и излагается собственный взгляд на поставленные проблемы.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, функции заработной платы, принципы организации заработной платы.

The article is devoted to the socio-economic essence of wages. The functions and principles of wages representing dialectical unity which can be understood in complex; contradictions and the problems that arise in the process of improving the organization of wages are examined. The author analyzes the approaches of outstanding domestic and foreign specialists and expresses her own view on the problem.

Key words: wages, payment of labor, function of wages, the principles of wage organization.

Постановка проблеми. Одним із вагомих чинників функціонування і розвитку регіональних господарських систем в Україні є оплата праці. Вона є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і змісту соціальної політики держави, індикатором якості життя та інтегральним показником результативності реформ.

Аналіз останніх джерел і публікацій. У сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах відсутня консолідована позиція в поглядах на соціально-економічну сутність і зміст поняття «заробітна плата», не визначені загальні підходи до вирішення цієї теоретико-методологічної проблеми. Істотний внесок у вирішення цієї проблеми внесли такі вчені, як О. І. Амоша, А. В. Базилюк, Д. П. Богиня, М. П. Бутко, В. М. Геєць, О. А. Грішнова, А. М. Колот, М. Д. Ведерніков, В. Ф. Волик, А. В. Каліна, В. І. Куценко, Е. М. Лібанова, М. П. Соколик, В. П. Удовиченко та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну увагу, що приділяється дослідженню соціально-економічної сутності заробітної плати, зазначена категорія потребує подальшого вивчення та уточнення.

Мета статті. Метою цієї статті є дослідження соціально-економічної сутності заробітної плати, визначення основних принципів організації заробітної плати та їх взаємозв'язок з функціями заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. За своєю економічною природою оплата праці – це унікальна категорія, покликана забезпечувати, по-перше, відтворення такого ключового елементу продуктивних сил, як людина і, по-друге, сформувати мотиваційні засади для подальшого суспільного розвитку і гармонізації суспільних відносин [1, с. 503].

Одним із ключових підходів до розуміння суті заробітної плати є ототожнення її з поняттям винагорода, відображене в міжнародних і національних нормативно-правових документах.

Згідно зі ст.1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [2]. Аналогічне визначення міститься в статті 49 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95, термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, які надано, чи має бути надано [3].

Однак поняття «заробітна плата» та «винагорода», на нашу думку, не є тотожними. Ми вважаємо більш доречним застосовувати поняття «винагорода» стосовно додаткових грошових виплат, які не завжди залежать від витраченої працівником праці і вироблених ним результатів.

В умовах трансформаційного періоду визначення поняття «заробітна плата» може розглядатися як вартісна оцінка робочої сили, як форма розподілу фонду індивідуального споживання працівників за кількістю та якістю праці, як відношення між державою, роботодавцем і працівником з приводу розподілу частини національного доходу.

А. В. Базилюк, В. Ф. Волик заробітну плату трактують як ціну робочої сили і як елемент ціни виробництва. При цьому в поняття "ціни робочої сили" закладається забезпечення самодостатнього відтворення робочої сили на основі підвищення якості життя людей, що практично вже досягнуте у високорозвинених країнах. Реалізація такого типу відтворення зводить до мінімуму можливість появи експлуатації робочої сили і передбачає ефективне її використання.

На нашу думку, заробітна плата – це об'єктивно необхідний для ефективного функціонування виробництва та відтворення робочої сили обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці робітників.

Заробітна плата є досить складним економічним явищем, що відображає взаємодію багатьох економічних процесів. Для роботодавця заробітна плата являє собою витрати виробництва, і він намагається їх мінімізувати, особливо в розрахунку на одиницю виробу, для працівника заробітна плата є доходом, і він прагне її максимізувати, обумовлюючи досить високий рівень оплати праці. Для держави заробітна плата є інструментом, за допомогою якого вона регулює попит і пропозицію такого специфічного товару, як потенційна працездатність.

У методологічному плані під час дослідження соціально-економічного змісту заробітної плати робоча сила, яка являє собою потенційну можливість працівника виконувати певні за обсягом і якістю функції на основі отриманих кваліфікації і досвіду, є важливою. Вартість робочої сили є об'єктивною основою формування розміру заробітної плати та визначається фондом життєвих засобів для відтворення життя індивідуума. У кожного працівника фонд життєвих засобів диференційований і залежить від його потреб, які визначаються витратами праці у його діяльності. При цьому повинні бути реалізовані потреби у харчуванні, одязі, взутті, житлі, відпочинку, освіті, охороні здоров'я, підтримці загальнокультурного та професійного рівня.

Низька заробітна плата не дозволяє забезпечити матеріальну основу не тільки для повноцінного відтворення працівника і членів його сім'ї, але і для формування ринкових механізмів вирішення багатьох проблем, у тому числі і соціальних. Необхідно змінити ставлення до заробітної плати і розглядати її як інвестиції в розвиток людського потенціалу України. Взаємозв'язок рівня заробітної плати та фінансових можливостей для вирішення основних соціальних проблем показана на рис. 1.

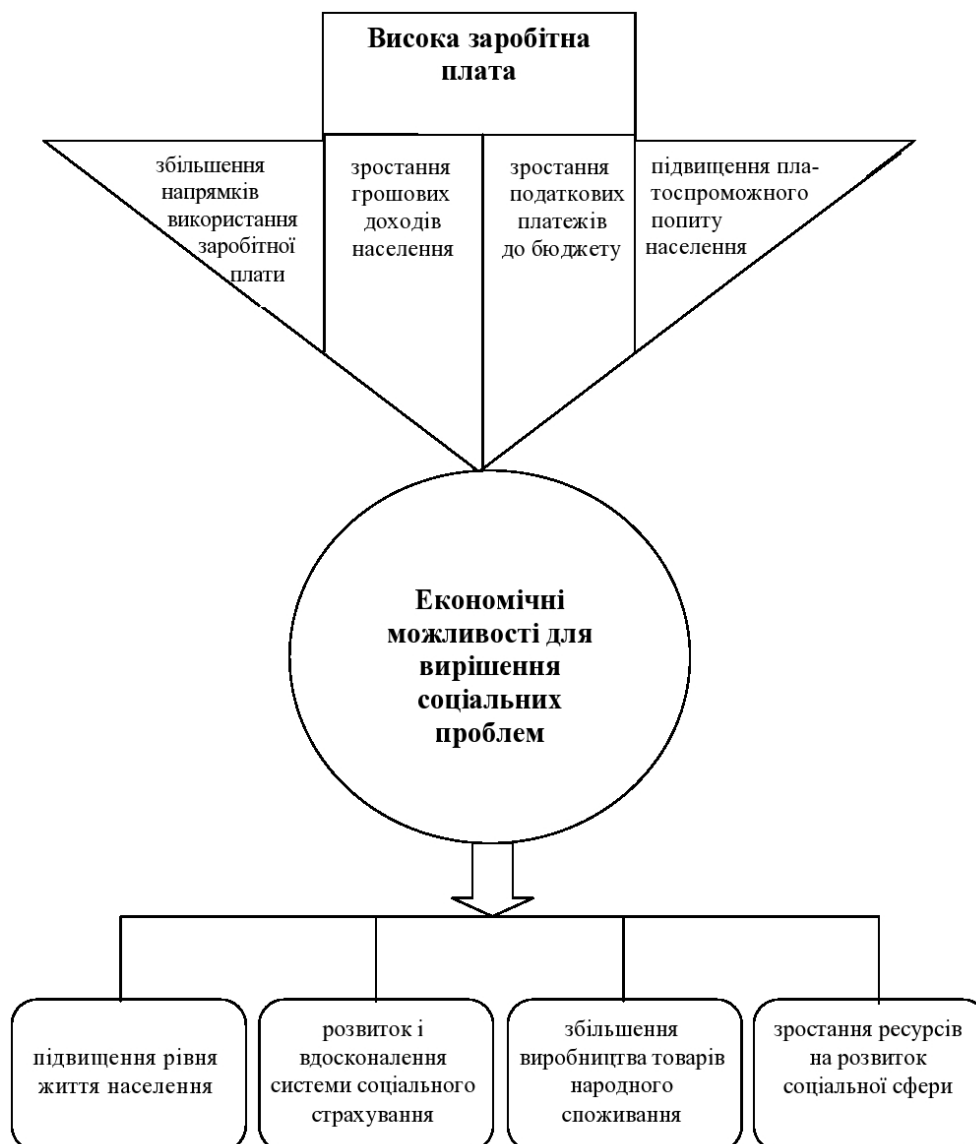


Рис. 1. Заробітна плата як джерело формування ресурсів для вирішення соціальних проблем

Висока заробітна плата, навпаки, вигідна всім суб'єктам господарських систем, тому що формує необхідні економічні передумови для зростання. Для держави – підвищення рівня життя населення, зменшення соціальних витрат із бюджету та навантаження на соціальні фонди, зростання інвестицій в економіку завдяки перетворенню додаткових заощаджень населення через фінансовий сектор; поліпшення наповнюваності місцевих бюджетів – податок із доходів фізичних осіб зростає прямо пропорційно збільшенню розмірів заробітної плати. Для корпоративного сектору та роботодавців – можливість розширення внутрішнього ринку збуту, зростання швидкості обігу капіталу, зростання доходів та прибутку; покращення асортименту продукції; підвищення вимог до якості та продуктивності праці, збільшення інвестицій у людський капітал, підвищення кваліфікації, отримання нових знань. Для домогосподарств – істотне підвищення їх купівельної спроможності, можливість задовольнити зростаючі потреби як матеріального, так і соціально-духовного спрямування тощо [4, с. 16].

Розв'язання проблем соціально-економічного зростання як регіонів, так і країни в цілому знаходиться в прямій залежності від політики доходів і відповідної динаміки рівня заробітної плати як основного каталізатора розвитку регіональних господарських систем.

З погляду збереження й розвитку людського потенціалу України велике значення має динаміка заробітних плат та валового внутрішнього продукту в розрахунку на одну особу (рис. 2).

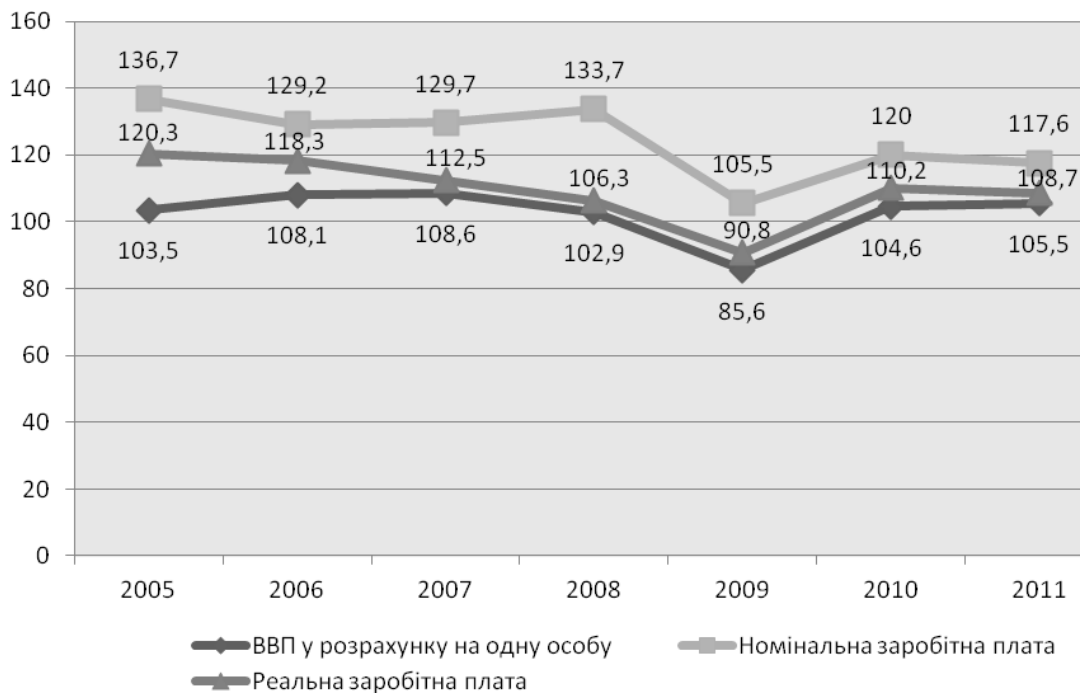


Рис. 2. Динаміка ВВП у розрахунку на одну особу та заробітних плат населення України у 2005-2011 рр. (у % до попереднього року)

Джерело: [5, с. 23].

Динаміка ВВП та заробітних плат в Україні у 2005-2011 рр. характеризується нестійкими тенденціями. На рис. 2 відображено уповільнення темпів зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати протягом тривалого періоду. Причому до 2009 року збільшення розриву між ними, тобто зниження темпів зростання реальної заробітної плати, відбувається більш інтенсивно.

Характерно також, що темпи зростання зарплат випереджали темпи зростання ВВП у розрахунку на одну людину. Знецінення заробітних плат визнається серйозною перешкодою на шляху до збереження та розвитку людського потенціалу України. Однак у 2010 році показники заробітних плат покращилися – за цей рік реальна заробітна плата підвищилась на 10,2 %.

Під час дослідження соціально-економічної сутності заробітної плати дискусійним є питання про її функції, розгляд яких дає можливість установити вплив оплати праці на всю соціально-економічну систему. М.Д. Ведерніков виділяє три основні функції заробітної плати: відтворювальна, яка полягає в простому і розширеному відтворенні робочої сили; стимулююча (мотиваційна) направлена на підвищення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні найкращих показників у роботі; регулююча сприяє регулюванню попиту і пропозиції на ринку праці з метою встановлення балансу інтересів між працедавцями і найнятими робітниками через укладення договорів на різних рівнях [6, с. 22-25].

Відтворювальна функція заробітної плати визначає абсолютний рівень оплати праці, необхідний для задоволення фізіологічних і соціальних потреб працівника та утримання членів його родини. Цю функцію заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Об'єктивною основою реалізації цієї функції є принцип маргіналізації рівня оплати праці, який передбачає встановлення граничних значень цього рівня, дотримання

яких носить обов'язковий чи рекомендаційний характер. Відтворювальна функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, установленням на державному рівні мінімального її розміру, який забезпечив би відтворення робочої сили. Сучасний стан розвитку економіки України, зростання інфляції, подорожчання життя свідчать про неможливість заробітної плати виконувати функцію відтворення робочої сили працівників та забезпечення членам їхніх сімей достатнього рівня.

Стимулююча (мотиваційна) функція заробітної плати полягає в установленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, причому зазначена залежність повинна зацікавити працівника в постійному поліпшенні результатів своєї праці. Відповідно до цієї мети основним принципом її реалізації є диференціація рівня оплати праці за критеріями її продуктивності й ефективності. Цей принцип є протилежним зрівняльному підходу до оплати праці, що здійснює дестимулюючий вплив на працівників, перешкоджаючи використанню їхнього трудового і творчого потенціалу.

Для України характерними є надзвичайно високі регіональні розбіжності в оплаті праці, обумовлені галузевими відмінностями економіки регіонів і надмірною міжгалузеву диференціацією заробітної плати. Це створює складні проблеми в забезпеченні єдиних національних стандартів рівня життя населення окремих регіонів, у подоланні бідності та становленні середнього класу в країні. Насамперед із територіальною диференціацією заробітної плати пов'язані розбіжності в цінах, а отже, і в реальних купівельних можливостях заробітної плати працівників бюджетної сфери, соціальних трансфертів і кінець-кінцем державних соціальних гарантій у цілому [7, с. 260].

Регулююча або ресурсно-розміщувальна функція характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами залежно від ринкової кон'юнктури. Ця функція займає проміжне положення між відтворювальною і стимулюючою, виконуючи стосовно них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців.

Реалізація цієї функції здійснюється за допомогою сегментації рівня оплати праці, що передбачає розмежування його за окремими сегментами (субринками), тобто групами працівників, що розрізняються пріоритетністю сфери діяльності і рівнем матеріальної забезпеченості. У принципі мова йде про вироблення визначеної політики встановлення рівня оплати праці різним категоріям працівників і про її реалізацію у кожному конкретному випадку, виходячи із загального контексту регулювання трудових відносин на основі соціального партнерства. Таке регулювання здійснюється на різних рівнях – у межах генеральної і галузевих тарифних угод, у колективних договорах підприємств і, виходячи з характеру і призначення, його можна назвати сегментаційним, оскільки воно стосується загальних підходів до зміни рівня оплати праці працівників за професійно-галузеву, кваліфікаційно-зарплатною і соціально-демографічною ознаками.

До актуальних завдань сегментаційного регулювання оплати праці відноситься встановлення відповідних економічних і соціальних критеріям співвідношень в оплаті праці між секторами економіки (зокрема, між ринковим сектором і бюджетною сферою, між видобувними і переробними галузями, між виробництвом і торгівлею), а також внутрішньогалузеве регулювання [8, с. 24].

Найбільш ґрунтовно класифікували функції заробітної плати А. М. Колот, який, крім трьох основних, запропонованих М. Д. Ведерніковим, виділяє соціальну й оптимізаційну, та Д. П. Богиня і О. А. Грішнова, які до перерахованих вище обґрунтовано додають таке важливе призначення заробітної плати, як формування платоспроможного попиту.

Сутність соціальної функції заробітної плати полягає в диференціації заробітної плати за критерієм соціальної справедливості. Заробітна плата – категорія не тільки

економічна, а й соціальна, моральна, яка забезпечує працівникові певний соціальний статус у суспільстві. На думку А.М. Колота, при формуванні соціально орієнтованої економіки соціальній функції повинно відводитись першочергове значення.

Зміст оптимізаційної функції полягає в мотивації власника до вдосконалення технологій виробництва, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції пов'язана з упровадженням прогресивних форм і систем оплати праці. Ця функція дозволяє власнику засобів виробництва визначити, що буде вигідно для нього, або зменшити заробітну плату своїм працівникам, або впровадити прогресивні технології, або перенести виробництво в інші регіони, де дешева робоча сила [9, с. 33].

Функція формування платоспроможного попиту полягає в узгодженні такого попиту з виробництвом споживчих товарів. Платоспроможний попит – це форма прояву потреб, забезпечених грошовими ресурсами покупців, та виробництва споживчих товарів. Він формується під впливом двох факторів – потреб та доходів, і саме заробітна плата в умовах ринку встановлює необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Для всебічної реалізації функцій необхідне дотримання найважливіших принципів регулювання оплати праці. Кожен принцип пов'язаний не з однією, а із сукупністю функцій (рис. 3), але можна виділити головну функцію, на виконання якої, у першу чергу, і спрямований конкретний принцип.

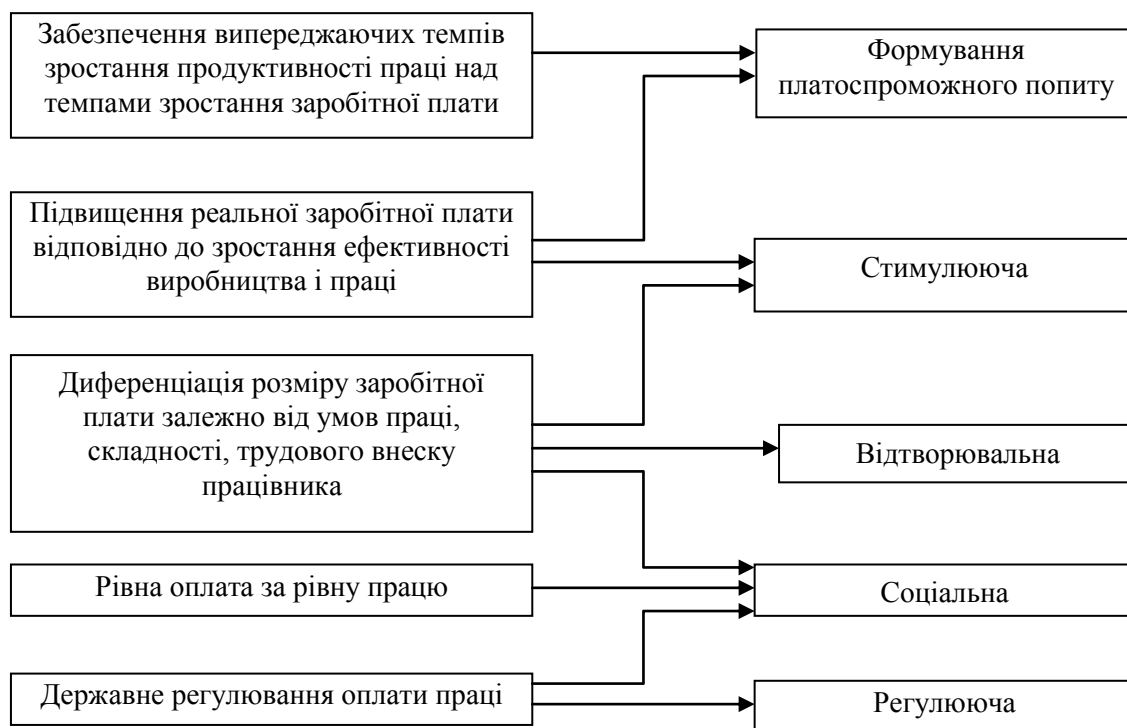


Рис. 3. Взаємозалежності принципів організації та функцій заробітної плати

По-перше, принцип забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати. Суть цього принципу – максимізація трудових доходів на основі розвитку та підвищення ефективності виробництва. Порушення принципу призводить до інфляції, а в умовах конкретного підприємства – до відсутності оновлення засобів виробництва, орієнтації на перспективу розвитку і, як результат, – падіння попиту. Ми відзначаємо зв'язок із функцією формування платоспроможного попиту.

По-друге, для принципу підвищення реальної заробітної плати відповідно до зростання ефективності виробництва і праці складно виділити головну функцію. Він рівною мірою спрямований на реалізацію як стимулюючої функції, так і функції формування платоспроможного попиту.

По-третє, диференціація розміру заробітної плати залежно від умов праці, складності, трудового внеску працівника. Цей принцип покликаний посилити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні своєї кваліфікації, забезпеченні високої якості продукції (стимулююча функція), крім того, повинні враховуватися матеріальні блага, необхідні для забезпечення соціальної справедливості (соціальна функція), для відтворення робочої сили (відтворювальна функція).

По-четверте, принцип «рівна оплата за рівну працю» слід розуміти як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національної приналежності та ін. Тобто за рівноцінну працю має бути рівна оплата, отже, мова йде про соціальну справедливість – соціальну функцію.

По-п'яте, принцип державного регулювання оплати праці. Державне втручання необхідне для встановлення, тлумачення і забезпечення дотримання умов і принципів розподілу доходів. Регулюючий вплив держави має бути спрямовано на створення умов для отримання коштів і соціальних гарантій з метою підвищення ефективності використання робочої сили, реалізації та узгодження інтересів суб'єктів розподільних відносин, що функціонують на основі різних форм власності та господарювання (регулююча функція).

Основою державного регулювання розподільних відносин є: законодавство та угоди з праці, податкова система, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів і інфляцією. До функцій держави, крім того, повинно входити підвищення доходів малозабезпечених верств населення для створення умов нормального відтворення робочої сили, забезпечення оптимального розподілу трудових ресурсів, ослаблення соціальної напруженості і т. д. Мірою державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність малозабезпечених, низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати на об'єктивній основі (соціальна функція). У сучасній Україні надається перевага ліберальним формам функціонування соціальної сфери. Але, на нашу думку, враховуючи соціально-економічний та інституційний рівень розвитку країни, орієнтуватися на ліберальну модель розподілу доходів, коли втручання держави мінімальне, є недоцільним. Мінімізувати вплив держави на процеси розподілу та перерозподілу можливо тільки за умови досягнення економічної стабільності, яка нині у країні відсутня.

Визначення головної функції заробітної плати, на виконання якої, у першу чергу, спрямований конкретний принцип, не тільки має теоретичне значення, але й дозволяє вирішувати практичні завдання використання конкретних функцій заробітної плати. Наприклад, для більш повної реалізації функції формування платоспроможного попиту необхідні, в першу чергу, такі перетворення в її організації, які б забезпечили випереджаючі темпи зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати, підвищення реальної заробітної плати відповідно до зростання ефективності виробництва і праці.

Висновки і пропозиції. Аналіз наукових поглядів на заробітну плату дає можливість визначити основні напрями формування методологічних основ визначення заробітної плати, розуміння її багатогранної сутності, що є необхідним для формування конкурентоспроможної оплати праці.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що заробітна плата багатифункціональна. Всі властиві їй функції та принципи регулювання оплати праці представляють діалектичну єдність і лише в сукупності дозволяють правильно зрозуміти сутність заробітної плати, суперечності в ній і проблеми, що виникають у процесі вдосконалення організації оплати праці. Це важливо підкреслити тому, що нерідко протиставлення значених функцій та принципів, переоцінка одних і недооцінка інших призводять до порушення їх єдності і, як наслідок, до односторонніх, а часом і неправильних теоретичних і практичних висновків, що стосуються організації заробітної плати. Принципи

регулювання оплати праці слід розглядати як систему, яка неспроможна працювати повною мірою, якщо хоча б один з її елементів не буде дотримуватися. Порушення принципів організації заробітної плати з боку будь-якого суб'єкта господарської системи створюють умови для перетворення системи розподілу доходів у фактор дестабілізації розвитку економіки.

Список використаних джерел

1. *Ревко А. М.* Заробітна плата як економічна категорія та її вплив на процеси модернізації регіонального господарського комплексу / А. М. Ревко // Новітні технології у науковій діяльності і навчальному процесі : Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих учених, 19-20 квітня 2012 р. : тези доповідей. – Чернігів : Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – Т. 1 : Технічні та економічні науки. – 607 с.
2. *Про оплату праці* [Електронний ресурс] : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.
3. *Про захист заробітної плати* [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 95 від 01.07.1949. – Режим доступу : http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_146.
4. *Сергієнко О.* Заробітна плата як елемент первинних доходів домогосподарств: сучасний стан і тенденції формування / О. Сергієнко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 15-21.
5. *Україна у цифрах 2011* : статистичний збірник / [відп. за вип. О. Е. Остапчук]. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 250 с.
6. *Ведерніков М. Д.* Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії та практики) : монографія / М. Д. Ведерніков. – Хмельницький : НВП «Евріка», ТОВ, 2001. – 288 с.
7. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз* : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 367 с.
8. *Тульчинський Р. В.* Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах : дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 / Р. В. Тульчинський. – Донецьк, 2006. – 206 с.
9. *Кліяненко Б. Т.* Забезпечення взаємозв'язку зростання продуктивності праці та заробітної плати : монографія / Б. Т. Кліяненко, А. І. Попова, Н. В. Шумакова, І. В. Заблодська, Н. О. Васильчук. – Луганськ : Видавництво СНУ ім. В. Даля, 2009. – 248 с.