

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

В.М. КОВАЛЬОВ,
д.е.н., професор, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії

Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України

Розкриті теоретичні основи визначення сутності об'єктивного економічного закону оплати праці та методи його використання в господарчій практиці України в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки. Розроблено методологічний підхід до формування відтворювального рівня оплати праці в народному господарстві України, який відповідає вимогам цього закону. Проведені відповідні розрахунки. Визначені напрями подальших досліджень з проблеми.

Ключові слова: економічний закон, відтворювальна оплата праці, вартість людського капіталу, ціна робочої сили, продуктивність праці.

Раскрыты теоретические основы определения сути объективного экономического закона оплаты труда и методы его использования в хозяйственной практике Украины в условиях социально ориентированной рыночной экономики. Разработан методологический подход к формированию воспроизводственного уровня оплаты труда в народном хозяйстве Украины, соответствующего требованиям этого закона. Проведены необходимые расчеты, определены направления дальнейших исследований по проблеме.

Ключевые слова: экономический закон, воспроизводственная оплата труда, стоимость человеческого капитала, цена рабочей силы, производительность труда.

The theoretical bases to define the essence of objective economic law of wages and methods of its use in business

practice in Ukraine in a socially oriented market economy. Developed a methodological approach to the formation of the reproductive level of wages in the economy of Ukraine, meets the requirements of the Act. Performed the appropriate calculations, identify areas for further research on the issue.

Keywords. The economic law, the reproduction of labor wages, cost of human capital, the price of labor productivity.

Постановка проблеми. Як відомо, економічні закони, відповідно до яких здійснюється господарська політика і практика держав, діють незалежно від волі, свідомості і бажання людей. До таких законів у класовому суспільстві відноситься і закон оплати праці. Відомо також, що в різні історичні часи категорія оплати праці була наріжним каменем соціально-економічних відносин у суспільстві. І там, де економічна політика не відповідала вимогам цього закону, виникали класові протиріччя і потрясіння. Тому заходи держави бувають ефективними і виправданими в тому випадку, якщо вони враховують вимоги економічного закону оплати праці.

На жаль, у сучасний період в Україні економічна наука і практика не спирається на цей закон. У спеціальній літературі він навіть не згадується, не розкритий його зміст, не сформульована сутність і характер дії. Прийнятий у 1995 році Верховною Радою України Закон «Про оплату праці» з подальшими змінами визначає правові і організаційні положення оплати праці найманих працівників на основі трудового договору і закріплює існуючу практику її організації. До-

сі не розкрита сутність і зміст економічної формації, в якій живе сучасне покоління українців. Відомо тільки те, що соціалістичний спосіб виробництва замінений соціально орієнтованою ринковою економікою. У той же час соціально-економічні умови, що склалися, є середовищем, в якому закон оплати праці проявляється як економічна категорія, і суспільство не може нормально існувати і розвиватися, якщо його діяльність не відповідає вимогам цього закону.

Практика підтверджує, що існуюча в Україні організація оплати праці має суттєві недоліки. Рівень заробітної плати не виправдано низький, її частка в сукупному валовому продукті мізерна. На різних рівнях управління економікою в Україні і на різних об'єктах спостерігаються істотні відмінності в рівні середньої заробітної плати, співвідношенні темпів її зростання на один відсоток зростання продуктивності праці, частки її у сукупному валовому продукті. Так, у середньому в народному господарстві країни у 2010 році ця частка становила 6%. У розвинених країнах Європи вона наближена до 70%. Не розроблені критерії і методи оцінки рівня оплати праці порівняно з економічним потенціалом, не проводяться дослідження рівня вартості робочої сили в той час, як у зарубіжних країнах створені структури, що відстежують зміни рівня заробітної плати, її динаміки і чинників. Не досліджуються методи структуризації і диференціації заробітної плати та ін.

Усе сказане робить тему про економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України надзвичайно актуальною, науково і практично значущою.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Немає сумніву, що закон оплати праці в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки виражає виробничі відносини класу найманих робітників – власників людського капіталу і працедавців – власників засобів виробництва. Тому дослідження сутності, характеру дії цього закону в господарській практиці держави вимагає комплексного підходу до вивчення критеріїв, що розкривають його сутність і способи використання.

Історично склалося, що характер дії цього закону міняється зі зміною економічної формації, зміною соціально-економічних умов існування держави. На підтвердження цього положення пошлемося на висловлювання К. Маркса у третьому томі «Капіталу»: «Стосунки розподілу відповідають історично певним, специфічно суспільним формам виробництва і тим стосункам, в які вступають між собою люди в процесі відтворення свого людського життя і виникають з цих форм і стосунків [12, с. 456].

Відносно підпорядкованості закону оплати праці до дії основного економічного закону відповідного ладу професор А.С. Кудрявцев писав, що «характер розподілу продуктів споживання в тій або іншій суспільній формації обумовлений врешті-решт основним економічним законом цієї формації. При капіталізмі потреби працівників задовольняються лише в тій мірі, в якій це необхідно для того, щоб вони були в змозі своєю працею створювати додаткову вартість для експлу-

аторів, володарів засобів виробництва, і забезпечувати їм отримання максимального прибутку» [9, с. 219].

У свою чергу, основний економічний закон певного способу виробництва передбачає встановлену мету суспільства і засоби здійснення цієї мети. Так, в епоху класичного капіталізму згідно з теорією К. Маркса основну мету цього способу виробництва становило отримання додаткової вартості шляхом експлуатації працюючих на основі подовження робочого дня і інтенсифікації праці.

Метою монополістичного капіталізму було отримання максимального прибутку за рахунок зменшення до мінімуму рівня оплати праці.

В умовах соціалістичного ладу СРСР закон оплати праці визнавався і розглядався як закон «розподілу за працею», а його сутність розкривалася як відповідність «міри праці і міри споживання». Таке визначення закону вже само по собі припускало рівновагу між ефективністю праці і його оплатою. Але в економічній практиці того періоду рівність була замінена зрівняльною оплатою, що дістала назву «зрівнялівки». При цьому державне регулювання заробітної плати вимагало нормувати частку основної і додаткової заробітної плати на рівні відповідно до 75% і 25%. Така практика здійснювалася всупереч думці К. Маркса про те, що при соціалізмі «кожен окремий виробник отримує від суспільства за усіма вирахуваннями рівно стільки, скільки сам дає йому» [11, с. 18], а В.І. Ленін у роботі «Держава і революція» говорив про необхідність найсуворішого контролю за мірою праці і мірою споживання [10, с. 97].

Відповідно до назви закону в економічній теорії того часу визначалася і сутність заробітної плати, як «...частина сукупного суспільного продукту, виділеного державою для задоволення особистих потреб трудящих і розподіляемого серед робітників і службовців переважно в грошовій формі відповідно до кількості і якості витраченої ними праці» [9, с. 219]. Але необхідно помітити, що спроб кількісно визначити співвідношення міри праці і міри споживання не робилося.

У сучасний період в умовах української дійсності під впливом ринкових форм господарювання, і зокрема ринку праці, змінився характер оплати праці і визначення її економічної сутності. Так, в юридичному Законі України «Про оплату праці» її сутність розкрита таким чином: «Заробітна плата – це винагорода, встановлена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану їм роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємств» [5]. Проте визначена таким чином сутність заробітної плати не відповідає реаліям ринкової дійсності. При цьому не враховуються умови ринку праці, які впливають на рівень його оплати, не відбитий найманий характер праці, вартісний еквівалент робочої сили [5].

У нашому уявленні сутність заробітної плати в соціально орієнтованій ринковій економіці може бути розкрита як «вста-

новлена за трудовим договором ставка найманому працівникові, рівень якої диктується умовами ринку праці: вартістю людського капіталу, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією, рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника, системами стимулювання і успішністю самої праці».

Таке визначення сутності заробітної плати більше відповідає реальній соціально-економічній дійсності України, ніж те, яке відбите в юридичному законі 1995 року.

В основі визначення сутності категорії заробітної плати лежить поняття «вартість робочої сили», яка свого часу була розкрита К. Марксом. Згідно з його теорією того часу вартість робочої сили визначалася часом, необхідним для її відтворення. Нижню, мінімальну, межу вартості робочої сили складає вартість життєвих засобів, без систематичного впливу яких людина не в змозі відтворювати життєвий процес. До того ж вартість робочої сили є об'єктивно існуючою економічною субстанцією, величина якої відносно постійна для певної соціально-економічної ситуації, зі зміною якої змінюється і вартість робочої сили. Тому тут повинно йтися не про просте, а про розширене відтворення робочої сили, а якщо бути точнішим, то про розширене відтворення людського капіталу, формування якого включає, окрім відтворювальних витрат у вигляді заробітної плати на робочому місці, також витрати на дозрівання фази його створення (в період від народження людини до вступу у виробничу діяльність). І, крім того, мають бути враховані витрати інноваційної фази буття людського капіталу найманого працівника, а це – витрати на зростання професійного рівня індивідууму.

Якщо ж говорити про використання економічного закону оплати праці в економічній практиці господарюючого суб'єкта, то виразником відтворювальних витрат на людський капітал може виступати ціна робочої сили, яка коливається навколо її вартості залежно від попиту і пропозиції на робочу силу, і інших соціально-економічних умов (цін на споживчі товари, зміни соціально-економічних нормативів в державі та ін.). Виходячи з цих міркувань нами при визначенні сутності заробітної плати використано поняття «ставка найманому працівникові».

В економічній теорії досі дебатується питання, яке має відношення до визначення сутності економічного закону оплати праці і виражає відтворювальний рівень заробітної плати: вартість або ціна робочої сили, або праці? Зокрема, російський учений-економіст професор М.О. Волгін відповідає на це питання таким чином: «Мабуть, вибрати одне з двох визначень заробітної плати – ціна праці або робочої сили – неможливо і некоректно для абстрактної неконкретної ситуації. Визначати вибір будуть найрізноманітніші чинники і умови: форма власності підприємства (приватне, державне, спільне і так далі), на якому працює людина; характер отриманої освіти і спосіб його фінансування (за рахунок держави, підприємства, працівника, спонсора); профіль організації (служба) зайнятості, яка займається працевлаштуванням цього працівника (приватна, державна і тому подібне) і інші.

Тільки вони в сукупності можуть остаточно визначати ринкове розуміння заробітної плати – це ціна праці або робочої сили, а отже і її фактичні розміри» [2, с. 672].

Ясніше виражають свої погляди О.І. Рофе [14, с. 29] і Ю.М. Осипов [13, с. 272] про те, що об'єктом купівлі–продажу на ринку праці є сама праця. Справедливо спростовувавши цю точку зору, професор Б.М. Генкін пише: «Як видно, відомі економісти Росії ХХІ століття беззастережно або з деякими умовами вважають, що об'єктом купівлі–продажу на так званих ринках праці є праця» [5, с. 332]. Далі, приводячи витяг з першого тому «Капіталу» К. Маркса: «Робоча сила може з'явитися на ринку в якості товару лише тоді і лише остільки, коли і оскільки вона виноситься на ринок або продається її власним володарем, тобто тією самою особою, робочою силою, якою вона є» [12, с. 178–179], Б.М. Генкін робить висновок: «Отже, дана ситуація за економічним змістом аналогічна стосункам оренди (лізингу). Тут заробітна плата або дохід співробітника підприємства набуває форми плати за оренду трудового потенціалу» (підкреслено нами. – В.К.) [5, с. 336]. Крім того, автор відмічає: «в усіх випадках на так званих ринках праці відбувається добровільний обмін правами і обов'язками з приводу користування трудовим потенціалом працеводителів і робочих місць працеводців. Величина плати в одиницю часу за користування трудовим потенціалом встановлюється до початку роботи» [4 с. 335].

Звернемо увагу на наступні нові положення, висловлені професором Б.М. Генкіним і що мають відношення до розкриття сутності економічного закону оплати праці. Справедливою видається точка зору автора про те, що предметом і формою угоди на ринку праці і між двома власниками: найманим працівником – власником робочої сили (Б.М. Генкін називає останню трудовим потенціалом) і працеводцем – власником засобів виробництва (робочого місця), являється угода, яка представляє не купівлю робочої сили, яку не можна відокремити від її власника, а форму здачі в оренду здатності до праці.

Безумовно, у зв'язку з прогресом людства і економічної науки останнього століття, що відкрила і виділила такі економічні категорії, як «людський капітал» і «трудова потенціял», поняття «робоча сила» потребує більш розширювального тлумачення. В той же час висловлені професором Б.М. Генкіним положення про трудовий потенціал потребують певного уточнення, а саме: трудовий потенціал не може бути предметом здачі в найом на певний час працеводцеві, оскільки трудовим потенціалом володіють два різні власники. Крім того, якщо йдеться про об'єктивний економічний закон оплати праці, то у рамках його дії заробітну плату необхідно розглядати як вартість робочої сили (трудова потенціял – по Б.М. Генкіну). Якщо ж йдеться про практику використання економічного закону в господарській діяльності держави, то виразником цієї діяльності є юридичний Закон «Про оплату праці». Він має враховувати такі чинники ринку праці, як попит–пропозицію на робочу силу, ціни на

споживчі товари і інші умови, що викликають відхилення цін від вартості робочої сили. В цьому випадку повинно йтися про ціну на робочу силу, а не на працю. В даному випадку необхідно враховувати, що заробітна плата представляє лише сплачену частину праці, а неоплаченою частиною є прибуток, який привласнюється працедавцем як плата за користування в процесі праці його власністю – робочим місцем.

По-друге, трудовий потенціал працівника, на який посиляється Б.М. Генкін, не може бути об'єктом купівлі–продажу або здачі в оренду на ринку праці, оскільки є власністю супротивних один до одного контрагентів: найманого працівника – власника людського капіталу та роботодавця – власника робочого місця. Але, за нашим поглядом, людський капітал перетворюється на трудовий потенціал, коли він озброєний певними продуктивними силами праці, а його вартість приростає вартістю засобів виробництва, технологічної енергії та ін. чинників робочого місця, які, проте, знаходяться у власності працедавця, тобто коли людський капітал в процесі праці стикається з елементами робочого місця. Ці положення підтверджені результатами наших досліджень про методи кількісної (вартісної) оцінки людського капіталу в структурі трудового потенціалу [6, 8]. Звідси, згідно з нашими розрахунками вартість трудового потенціалу, за даними Донецького регіону у 2010 році, перевищувала вартість людського капіталу на 23,4%. Цю різницю становить вартість засобів праці (амортизація основних фондів) і технологічної енергії на робочому місці. Звідси людський капітал у структурі трудового потенціалу становив 81,03%, або 36262,4 грн./людино–рік. Іншу суму (8489,9 грн.) становила вартість робочого місця (44752,3–36262,4). Отже, формою виробничих стосунків між власником людського капіталу і власником засобів виробництва є не купівля–продаж власності, а, як справедливо вважає професор Б.М. Генкін, обмін, оренда правами користування у виробничих умовах елементами людського капіталу, власником якого є найманий працівник, і елементів робочого місця, власником якого є працедавець. І платою за оренду є: для найманого працівника – заробітна плата, для працедавця – прибуток.

Звідси **метою роботи** є – розкриття теоретичних положень про сутність об'єктивного економічного закону оплати праці в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки і

вдосконалення методів його використання в господарській практиці України.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи розглянуті вище положення економічної теорії і практики, сутність об'єктивного економічного закону оплати праці для соціально орієнтованого ринкового виробництва можна розкрити як рівновагу між економічним потенціалом (ефектом) господарюючого суб'єкту і порогом соціальної відчутності рівня оплати праці для працюючих і їх родин (принцип вагів), центром якого або точкою опори є вартість людського капіталу.

Схематично ця рівновага, що виражає об'єктивний економічний закон, може бути представлена у вигляді вагів на рис. 1.

Використання вказаного закону в господарській практиці держави припускає відхилення чинників (1) і (3) від рівноваги, вгору і вниз, що перетворює вартість людського капіталу на його ціну. Але з практики відомо, що відхилення цін від вартості людського капіталу і їх сума урівноважується навколо вартості. Зокрема, на рис. 2 відбито положення графіку, при якому зростання економічного потенціалу перевищує зростання рівня оплати праці і розглядається як перший з випадків порушення рівноваги у використанні об'єктивного економічного закону оплати праці в господарській практиці держави, а також перетворення вартості людського капіталу на його ціну. У практиці роботи підприємств таке відхилення призводить до економії фонду оплати праці.

Третє положення графіку характеризує рис. 3.

Представлене на рис. 3 положення графіку становить другий випадок порушення рівноваги використання об'єктивного економічного закону оплати праці в господарській практиці держави, а також перетворення вартості людського капіталу на його ціну.

У цьому випадку в практиці підприємств виникає перевищення фонду оплати праці. Звідси формула рівноваги ($R_{\text{в}}$) певної сукупності господарюючого суб'єкта може мати такий вигляд:

$$R_{\text{в}} = C_{\text{чк}} \pm E_{\text{п}} \pm \Pi_{\text{св}}, \quad (1)$$

де $C_{\text{чк}}$ – вартість людського капіталу, млн. грн.;

$E_{\text{п}}$ – економічний потенціал господарюючого суб'єкта, млн. грн.;

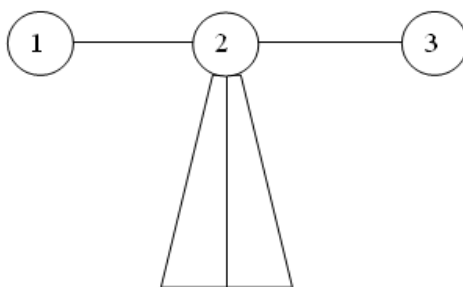


Рисунок 1. Положення (1) – рівноваги вартості людського капіталу (2) між економічним потенціалом господарюючого суб'єкта (1) і порогом соціальної відчутності рівня оплати праці для працівників і їх родин (3). (Закон оплати праці)

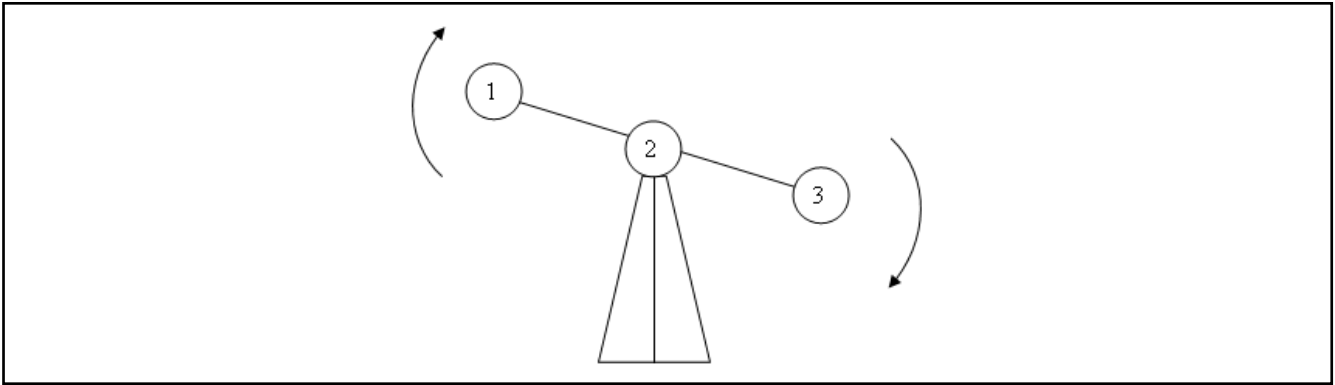


Рисунок 2. Положення графіку (2), що характеризує перевищення зростання економічного потенціалу господарюючого суб'єкта (1) над порогом соціальної відчутності рівня оплати праці працівників і їхніх родин (3)

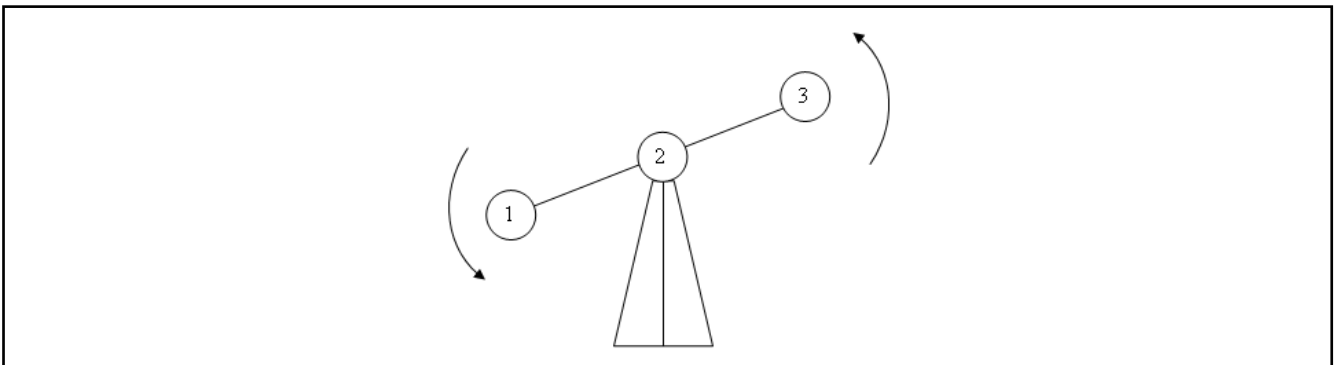


Рисунок 3. Положення графіку (3) – перевищення збільшення рівня порогу соціальної відчутності оплати праці для працівників і їхніх родин (3) над економічним потенціалом господарюючого суб'єкта (1)

Π_{cb} – поріг соціальної відчутності рівня оплати праці для певної сукупності персоналу, млн. грн.

В основі дослідження людського капіталу і трудового потенціалу нами визначені такі наукові положення:

1. Сутність людського капіталу характеризується як комплекс сформованих і розвинених у процесі життєдіяльності людини корисних його якостей: біофізичного стану організму (здоров'я), розумових і фізичних здібностей, загальних і професійних знань, досвіду і мотивів, виражених у вартісній формі і придатних для його трудової діяльності, невід'ємних від людини, власником і носієм яких він є, і що приносять йому і суспільству дохід [8].

2. Людський капітал, озброєний засобами праці і технологічною енергією на робочому місці перетворюється на трудовий потенціал. Він є структурним елементом трудового потенціалу і його вартісною субстанцією.

3. Між власниками до початку виробництва виникають стосунки найму, закріплені трудовою угодою (договором, контрактом) на певний термін, а саме: працівник представляє працедавцеві у формі оренди свій людський капітал для виробничого використання, за що отримує встановлену заробітну плату. Працедавець представляє в розпорядження найнятому працівникові елементи робочого місця, для виробничого використання, за що отримує прибуток.

4. Механізм капіталізації витрат на формування людського капіталу проявляється як результат суспільних виробничих відносин між найманим працівником і працедавцем з

приводу виробництва, обміну, розподілу, привласнення і споживання продуктів праці.

Таким чином, із сказаного вище стає очевидним, що категорія вартості людського капіталу в умовах соціально-економічного розвитку ринкового способу виробництва стає центральною у визначенні сутності об'єктивного економічного закону оплати праці. Його стан виражається положенням економічних категорій: економічним потенціалом господарюючих суб'єктів; порогом соціальної відчутності рівня оплати праці найманих працівників і їх родин.

Під економічним потенціалом ми розуміємо економічні можливості господарюючих суб'єктів встановлювати верхній рівень оплати праці. Під порогом соціальної відчутності розуміється рівень оплати праці, що гарантує гідний рівень життя найманих працівників і їх родин, тобто достатню купівельну спроможність заробітної плати, що дозволяє родинам здійснювати розширене відтворення людського капіталу і впроваджувати інвестиції в розвиток економіки держави.

В економічній теорії і практиці склався методологічний підхід оцінки ефективності оплати праці за показником співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати. На необхідності використання цього показника в ринковому господарстві наполягав ще у 1955 році німецький професор Людвіг Ерхард, який був на посту міністра економіки ФРН. Зокрема, він попереджав: «Ті, хто свою увагу приділяє проблемам розподілу, завжди приходять до

помилкового бажання розподіляти більше, ніж в змозі робити народне господарство» [15, с. 205].

Проте досвід свідчить, що самі по собі темпи ще не є критерієм істини, якщо не враховувати рівень заробітної плати, її частку в сукупному валовому продукті, ефективність оплати праці, а також рівень інфляції. Тому нами було запропоновано метод розрахунку еталонного рівня співвідношення темпів зростання реальної заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці, який враховує вказані вище критерії [7].

Згідно з цим методом еталонний рівень співвідношення ($I_{сзн}$) розраховується за формулою:

$$I_{сзн} = \frac{I_{нз} / I_{пц} \times [(I_{ндз} - I_{фдз}) / 100] + 1}{I_{пт} \times \left(1 + \frac{\Delta ПТ}{100}\right)}, \quad (2)$$

де $I_{нз}$ – індекс, що виражає зміну рівня номінальної заробітної плати;

$I_{пц}$ – індекс споживчих цін;

$I_{ндз}$ – нормативна величина частки заробітної плати у внутрішньому валовому продукті (встановлюється на рівні передових вітчизняних підприємств або розвинених зарубіжних країн), %;

$I_{фдз}$ – фактична частка заробітної плати у внутрішньому валовому продукті, %;

$I_{пт}$ – індекс фактично досягнутого рівня продуктивності праці в порівнянні з попереднім періодом;

$\Delta ПТ$ – приріст продуктивності праці за рахунок використання виявлених її резервів (усунення нераціональних витрат робочого часу та ін.), %.

Порівняльна оцінка еталонного і фактичного темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці дозволяє виявити резерви підвищення середньої реальної заробітної плати за соціально-економічних умов, що склалися на підприємстві, і визначити необхідний рівень середньої заробітної плати згідно економічному закону оплати праці. Дослідженнями встановлено, що в господарській практиці можливі три випадки відхилення фактичного рівня співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці від еталонного рівня:

а) рівність фактичного і еталонного темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці. У цьому випадку перегляд середнього рівня оплати праці недоцільний;

б) перевищення еталонного рівня над фактичним рівнем співвідношення темпів зростання заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці. У цьому випадку встановлюється граничне значення зростання середньої заробітної плати;

в) перевищення фактичних темпів зростання над еталонним темпом. У цьому випадку утворюється перевитрата фонду заробітної плати на підприємстві і підвищення середньої заробітної плати не здійснюється.

Методологічний підхід передбачає при розрахунках нового рівня середньої заробітної плати працівників ($Зп.ср.н.$) за-

стосування таких пропонованих нами формул, розроблених спільно з В.О. Фроловим:

1. Для випадку (б):

$$З_{п.ср.н.} = \left[З_{п.ср.} + \left(З_{п.ср.} \times \frac{R_{пз}}{100} \right) \right], \quad (3)$$

де $З_{п.ср.}$ – середньомісячний рівень зарплати, що склався на підприємстві, грн.

$R_{пз}$ – резерв підвищення заробітної плати в результаті перевищення еталонного темпу зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці над фактичним рівнем аналізованого показника, %.

$$R_{пз} = \frac{I_{сзн}}{\Phi_{сзн}} \times 100 - 100, \quad (4)$$

2. Для випадку (в) формула (3) матиме вигляд:

$$З_{п.ср.н.} = \left[З_{п.ср.} - \left(З_{п.ср.} \times \frac{R_{пз}}{100} \right) \right], \quad (5)$$

Наші дослідження з використанням запропонованого методологічного підходу до кількісної оцінки резервів можливого підвищення відтворювального середнього рівня номінальної заробітної плати на різних рівнях управління економікою, які відповідали б рівню економічного потенціалу і вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці, дозволили отримати наступні наукові і практичні результати:

1. На макрорівні

Для визначення середнього відтворювального рівня заробітної плати працюючих у народному господарстві України, який би відповідав вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці, початкові дані Держкомстату України за 2009–2010 роки наведені в табл. 1 [16].

3. Виходячи з представлених даних розрахунковий рівень еталонного співвідношення темпів зростання реальної заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці в народному господарстві України у 2010 році становив:

$$I_{сзн} = \frac{1,202 / 1,091 \times [(50 - 6) / 100 + 1]}{1,287 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 1,174\% *.$$

4. Резерв можливого підвищення заробітної плати в результаті перевищення еталонного темпу зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці в порівнянні з фактичним рівнем аналізованого показника ($R_{пз}$) становив:

$$R_{пз} = \frac{1,174}{0,934} \times 100 - 100 = 25,7\%.$$

5. Розрахунковий рівень нової середньої заробітної плати працюючого в народному господарстві України у 2010 році ($Зп.ср.н.$) становив:

* Невикористаний резерв можливого підвищення продуктивності праці прийнято по рівню допустимого перевиконання норм праці ($\Delta ПТ=5\%$).

Таблиця 1. Основні показники діяльності підприємств – суб'єктів господарювання в народному господарстві України в 2009–2010 роках

Показники	Од. виміру	Рівень показників по роках		2010 до 2009, %
		2009	2010	
1	2	3	4	5
Початкові дані				
1. Кількість зайнятих працівників	тис. осіб	8274,8	7886,2	95,3
2. Фонд оплати праці	млн. грн.	175835,5	201405,9	114,5
3. Середньомісячна зарплата	грн.	1789,2	2150,7	120,2
4. Обсяг реалізованої продукції	млн. грн.	2740778,5	3360091,5	122,6
5. Індекс споживчих цін (Іпц)	%	112,3	109,1	97,2
Розрахункові дані				
6. Продуктивність праці (ряд 4/ряд 1)	тис. грн./особа	331,2	426,1	128,7
7. Частка зарплати в реалізованій продукції:				
• еталонний рівень	%	50,0	50,0	100,0
• фактичний рівень (ряд. 2/ряд. 4Ч100)	%	6,4	6,0	93,8
8. Фактичні темпи зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці (ряд. 3 гр. 5/ряд. 6 гр. 5)	%	x	x	0,934

Таблиця 2. Початкові дані для розрахунку резервів можливого підвищення середньої заробітної плати на ПрАТ «Вістек» і ПАТ «СКМЗ» у 2010 році

Показники	Рівень показників по підприємствах	
	ПрАТ «Вістек»	ПАТ «СКМЗ»
1. Індекс зростання номінальної зарплати	1,101	1,252
2. Індекс зростання продуктивності праці	2,377	0,725
3. Нормативна частка зарплати в реалізованій продукції, %	50,000	50,000
4. Фактична частка зарплати в реалізованій продукції	4,700	13,900
5. Індекс зростання споживчих цін	1,091	1,091
6. Резерви можливого підвищення продуктивності праці, %	5,000	5,000
7. Середньомісячна зарплата одного працівника, грн.	2385,000	1514,100
8. Співвідношення темпів зростання реальної зарплати на 1% зростання продуктивності праці, %	0,424	1,583

$$Z_{н.ср.н.} = \left[2150,7 + \left(2150,7 \times \frac{25,7}{100} \right) \right] = 2703,4 \text{ грн.}$$

Таким чином, можливе підвищення рівня середньої реальної заробітної плати працюючих у народному господарстві України, що відповідає вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки при існуючому рівні економічного потенціалу, може становити 552,7 (2703,4–2150,7) грн./особа–міс.

Середня номінальна зарплата могла б бути підвищена до 2949,4 грн./особа–міс. (2703,4Ч1,091), де 1,091 – індекс споживчих цін.

Отже, підвищення середньої номінальної зарплати в порівнянні з 2010 роком могло становити 798,7 грн./особа–міс. (2949,4 – 2150,7).

2. На мікрорівні

Розрахунки проведені за звітними даними таких підприємств машинобудівного комплексу Донецької області: ПрАТ «Вістек» і ПАТ «СКМЗ». Початкові дані для розрахунків представлені в табл. 2.

Розрахунок еталонного співвідношення темпів зростання зарплати на 1% зростання продуктивності праці:

а) ПрАТ «Вістек»:

$$I_{срн} = \frac{1,101/1,091 \times \left[(50 - 4,7)/100 + 1 \right]}{2,377 \times \left(1 + \frac{5}{100} \right)} = 0,587\%.$$

$$R_{зн} = \frac{0,587}{0,424} \times 100 - 100 = 38,44\%.$$

$$Z_{н.ср.н.} = \left[2385 + \left(2385 \times \frac{38,44}{100} \right) \right] \times 1,091 = 3602,3 \text{ грн./особа.}$$

б) ПАТ «СКМЗ»:

$$I_{срн} = \frac{1,252/1,091 \times \left[(50 - 13,9)/100 + 1 \right]}{0,725 \times \left(1 + \frac{5}{100} \right)} = 0,761\%.$$

$$R_{зн} = \frac{0,761}{1,583} \times 100 - 100 = -51,93\%.$$

$$Z_{н.ср.н.} = \left[1514,1 - \left(1514,1 \times \frac{51,93}{100} \right) \right] \times 1,091 = 794 \text{ грн./особа.}$$

У даному випадку перевитрата місячного фонду оплати праці з розрахунку на одну особу становила 720,1 грн. (1514–794), що викликане низьким рівнем продуктивності праці.

Висновки

В умовах соціально орієнтованої ринкової економіки політика, що проводиться державою в організації заробітної

плати, буде ефективною і виправданою, якщо вона відповідатиме вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці. Визначення його сутності ґрунтується на принципах рівноваги економічного потенціалу господарюючого суб'єкта і оплати праці на рівні не нижче за поріг соціальної відчутності для працівників і їхніх родин. Центром такої рівноваги є вартість людського капіталу.

Коливання в реальній дійсності рівня оплати праці і економічного потенціалу навколо вартості людського капіталу утворює його ціну, яка кількісно виражає відтворювальний рівень заробітної плати й розкриває її сутність і форму виробничих відносин між двома власниками: найманим працівником – власником людського капіталу і його здатності до праці, а також роботодавця – власника фізичного капіталу на робочому місці. Економічні відносини між ними відбуваються у вигляді здачі в найом та обміну правами і обов'язками з приводу користування у робочому процесі їх власністю, тобто у формі оренди. Суспільний характер цих відносин виражається з приводу виробництва, обміну, розподілу, привласнення і використання продуктів праці, за що відповідно трудовому договору вони одержують: найманий працівник – заробітну плату, роботодавець – прибуток.

Розроблений методологічний підхід до встановлення етапного співвідношення темпів зростання реальної заробітної плати на один відсоток зростання продуктивності праці дозволяє вирішувати одне з центральних питань організації оплати праці кількісно встановлювати відтворювальний рівень заробітної плати в Україні відповідно до вимог економічного закону оплати праці. Розрахунки за цією методикою дозволили оцінити резерв підвищення середнього рівня заробітної плати у народному господарстві України (за даними у 2010 році) на 798,7 грн./особа-міс., чи на 25,7%, яке забезпечується економічним станом галузей народного господарства і існуючим рівнем продуктивності праці.

Цей методологічний підхід ґрунтується на використанні пропорцій між економічним потенціалом і середнім рівнем оплати праці, які склалися в реальній дійсності. Та перед економічною наукою і практикою постають завдання, які визначають напрями подальших досліджень і вирішення проблеми визначення рівня і закономірностей зміни вартості і ціни людського капіталу і робочої сили з урахуванням визначальних чинників, для чого виникає необхідність створення в уряді України структури, яка б відстежувала зміни вартості робочої сили і визначала політику держави у сфері оплати праці відповідно до вимог економічного закону оплати праці. Потрібне також поєднання в цьому напрямі дій Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та Академії наук України.

Основними напрямками подальших досліджень в Україні відносно використання економічного закону оплати праці стають:

- розробка методів визначення середнього рівня оплати праці в Україні в залежності від чинників впливу і диферен-

ціація її по регіонах, галузях виробництва та групах працюючих;

- розробка і удосконалення методів мотивації і стимулювання праці і структуризації фонду оплати праці;

- формування методів визначення рівня економічного потенціалу у різних виробничих сферах;

- визначення порогу соціальної відчутності заохочувальних виплат;

- дослідження ефективності використання людського капіталу тощо.

Список використаних джерел

1. Богиня Д.П. Эффективность общественного труда в условиях развитого социализма (проблемы теории и практики) / Д.П. Богиня. – К.: Наукова думка, 1982. – С. 218.

2. Волгин Н. Заработная плата – цена труда или рабочей силы? / Н.А. Волгин // Человек и труд, 1999. – №9. – С. 66–67.

3. Волгин Н.А. Цена рабочей силы в инновационной экономике России: воспроизводственный подход / Н.А. Волгин // Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии: Пятая международная научная конференция. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 18–20 апреля 2012 г.: Сборник статей. Том 1. / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Титова. – М.: ТЕИС, 2012. – С. 669–673.

4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник / Б.М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.

5. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 №108/95-ВР / Відомості Верховної Ради України, 1995. – №17. – С. 121. – (Зі змін. та доп.).

6. Ковалев В.Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20–22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1. – Тверь. Издательство СФК-офис. 2011. – С. 88–94.

7. Ковалев В.Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева, В.А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівельної академії. – №2(12), 2008. – С. 121–125.

8. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Моногр. / Под ред. д.э.н., проф. И.П. Булеева, д.э.н., проф. Н.Е. Брюховецкой; НАН Украины, Ин-т экономики пром.-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297–310.

9. Кудрявцев А.С. Экономика труда. Учебн. пособие / А.С. Кудрявцев, И.А. Лясников, Л.А. Костин и др. – М.: Профиздат, 1957. – 476 с.

10. Ленин В.И. Государство и революция / В.И. Ленин. – Полн. собр. соч., т. 33. – С. 97.

11. Маркс К. Критика Готской программы / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Соч. 2-е изд., т. 19. – С. 18.

12. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 25, ч. 2. – С. 456.

13. Осипов Ю.М. Теория хозяйства / Ю.М. Осипов. – М.: Юристъ, 1995. – Т. 1.

14. Рофе А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для вузов / А.И. Рофе, А.Л. Жуков. – М.: МИК, 1999.
15. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М.: Начала-Пресс, 1991. – 332 с.

16. Основні показники діяльності підприємств-суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності 1998–2012 рр. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/2010-2011/fin/opdp/opdpu/opdp09u.htm/opdp10u.htm/>

П.П. МАЗУРОК,
д.е.н., професор, Криворізький національний університет,
О.П. ГУЗЕНКО,
Криворізький національний університет

Потенційний учасник національного ринку праці: сутність та рольовий аспект

У статті представлено авторську точку зору на сутність понятійної категорії «потенційний учасник національного ринку праці», визначено роль потенційних учасників, наведено структуру ринку праці та запропоновано напрями покращення його функціонування.

Ключові слова: національний ринок праці, потенційний учасник національного ринку праці, безробітне населення працездатного віку, зайнятість населення, державне регулювання ринку праці, ринок купівлі-продажу робочої сили.

В статье представлена авторская точка зрения на суть определения категории «потенциальный участник национального рынка труда», определена роль потенциальных участников, приведена структура рынка труда и предложены направления улучшения его функционирования.

Ключевые слова: национальный рынок труда, потенциальный участник национального рынка труда, безработное население трудоспособного возраста, занятость населения, государственное регулирование рынка труда, рынок купли-продажи рабочей силы.

The paper presents the author's perspective on the nature of conceptual category of «potential member of the national labor market,» the role of potential participants, given the structure of the labor market and suggests areas for improvement of its functioning.

Keywords: national labor market, a potential member of the national labor market, unemployed working-age population, employment, government regulation of the labor market, the market sales workers.

Постановка проблеми. Ключові проблеми національного ринку праці постійно виникають в контексті неузгодженості окремих елементів його функціонування. Мається на увазі платформа інформаційного накопичення про економічно-активне населення взагалі, про частку економічно-активного населення, яке є безробітним, про спроможність підприємницького сектору надати робочі місця, про відповідність пропозиції попиту на ринку праці. Цей перелік є до-

статньо обмежений, оскільки лише поверхового торкається основних механізмів національного ринку праці. Ми вважаємо, що головною проблемою виступає підвищення якісного рівня державного управління ринком праці, що здатне забезпечити взаємозв'язок між його структурними складовими. Вже зараз стає зрозумілим, що існуючі управлінські вагелі не завжди забезпечують вирішення спірних питань національного ринку праці та досить уповільнено впливають на підвищення його якісного рівня. Вище окреслене лягло в основу дослідження даної розробки.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. На даний час актуалізується проблема покращення рівня державного регулювання ринку праці, усунення розбіжностей між окремими аспектами його функціонування. Про це свідчать сучасні наукові доробки, які пропонуються достатньо відомими науковцями. Так, з позиції державного регулювання економіки ринок праці висвітлюється такими вченими, як І. Михасюк, А. Мельник, М. Крупка, З. Залога [1], Л.А. Швайка [2], С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко [3], В.М. Гриньова, М.М. Новикова [4], Л.І. Дідківська, Л.С. Головка [5], О.О. Мамалуй [6]. В їхніх дослідженнях поєднуються дієвість ринку праці з виваженням державним регулюванням, при цьому звертається увага на недосконалість окремих аспектів правового регламентування. До науковців, які більш предметно окреслюють ринок праці та його особливості у своїх дослідженнях, можна віднести П.П. Мазурка [7], Е.М. Лібанову [8], О.В. Волкову [9], С.П. Калініну [10] та Л.С. Лісогор [11]. В їхніх працях розкрито як проблеми, так і особливості функціонування ринку праці, звернуто увагу на ряд фундаментальних недоліків, які потребують вправлення для підвищення якісної позиції його дієвості.

З позиції деяких наукових течій ринок праці досліджують у розрізі державного регулювання зайнятості: В.С. Васильченко [12], Л.І. Безтелесна, Г.М. Юрчик [13], Г.С. Балахнін, В.Г. Сумцов, І.Г. Філіппова [14], Ю.М. Краснов [15]. Науковці дотримуються позиції, що вирішення проблем зайнятості населення одночасно вплине на вирішення існуючих болючих питань ринку праці. Важливо відзначити наукові розроб-