

нальної заробітної плати та формування джерел її подальшого підвищення;

- забезпечення стабільного зростання реальної заробітної плати, базуючись на макроекономічній ситуації та фінансово-економічному стані підприємства;
- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного формування оплати праці;
- відновлення функцій заробітної плати щодо розширеного відтворення робочої сили і наближення її рівня до реальної вартості робочої сили на ринку праці;
- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків в оплаті праці.

Таким чином, в економічній системі, що розвивається в умовах глобалізації, формуван-

ня конкурентоспроможної оплати праці повинно здійснюватись за рахунок оптимізації співвідношення державного регулювання, договірного регулювання, моделей визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балабанова Л. В. Управління конкурентоспроможністю підприємств : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, Г. В. Кривенко, І. В. Балабанова. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2009. – 256 с.
2. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці : теорія і практика регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.

УДК 331.101.26

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СИСТЕМІ КАТЕГОРІЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

А. В. Калина, кандидат економічних наук

Перехід економіки України на ринкові засади сприяв появі й поширенню в державі концепції так званої «корпоративної соціальної відповідальності» (КСВ). Водночас сформувалися запити на нові та посилювалося значення нинішніх соціальних функцій підприємств, актуалізувався розвиток саморегулювальних механізмів участі роботодавців і працівників у процесі функціонування сфери праці. Ключовим моментом у цьому процесі є питання міри, характеру та ідеології такої участі, особливо коли йдеться про справедливу та ефективну заробітну плату.

Важливо підкреслити, що феномен КСВ характерний для більшості країн з ринковою економікою та демократичними традиціями.

При цьому соціальна функція бізнесу реалізується у системі складних соціальних взаємодій, які перебувають під впливом різноманітних суспільних норм, тому проблема оплати праці в системі категорій КСВ має розглядатися з урахуванням особливостей історично сформованого в Україні комплексу відповідних норм (інститутів), бо саме вони є основою категорією інституціоналізму – відносно нового напрямку в економічній науці. Його послідовники справедливо стверджують, що поширений у суспільстві спосіб мислення, духовно-ментальна позиція, менталітет, уявлення про спосіб життя, нинішня структура правил соціальної взаємодії мають визначальний вплив на функціонування суб'єктів соціально-

трудова відносин. Уся сукупність інститутів поділяється на формальні та неформальні. Перші фіксуються у правових актах, і їх створення та функціонування є компетенцією держави. Неформальні інститути представлені нормами етики, моралі та громадської думки, тим рівнем сприйняття, який склався в країні під впливом цілого ряду чинників.

Саме під впливом цих чинників і діє в сучасних умовах організаційно-економічний механізм оплати праці. У сучасних умовах наявний механізм оплати праці потребує подальшого системного аналізу, оцінки особливостей його функціонування як у загальній системі ринкового господарювання, так і на рівні взаємодії його внутрішніх системних складових: механізму регулювання, механізму мотивації, механізму організації, механізму інституціонального забезпечення, інформаційного, соціального механізму та ін.

У працях зарубіжних і вітчизняних економістів проблема регулювання заробітної плати розглядалась неодноразово, але повно й остаточно вона не вирішена, оскільки механізм регулювання оплати праці є сполучним між макроекономічними та мікроекономічними чинниками. У ньому синергізуються загальноекономічні проблеми та проблеми, з якими стикається і які вирішує кожен суб'єкт ринкових відносин самостійно, дотримуючись або порушуючи (деформуючи) КСВ.

Завдання реформування наявного механізму оплати праці потребує системного аналізу його стану, динаміки, закономірностей організації, вияву суперечностей і пошуку ефективних заходів щодо їх розв'язання.

Вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили економісти дальнього зарубіжжя Р. Барр, С. Брю, Дж. Гелбрейт, Дж. Кейнс, Я. Корнаї, К. Макконел, А. Маршалл, М. Мескон, А. Пігу, П. Самуельсон, Р. Сміт, Р. Еренберг, Л. Ерхард та ін.

На сучасному етапі становлення ринкових відносин важливу роль у розвитку науки у сфері оплати праці відіграють дослідження в області: підвищення продуктивності й ефективності праці Д. П. Богині, О. А. Богуцького, І. К. Бондар; трудової мотивації та організації системи оплати праці Т. М. Кір'ян, А. М. Ко-

лота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної; організації та нормування праці Е. І. Андрющенка, В. П. Бабича, Б. М. Ігумнова, Т. П. Завгородньої, Г. І. Калитича, Ю. М. Кулікова, В. М. Нижника, Ю. І. Палкіна, В. А. Плаксова.

У працях вітчизняних учених висновки щодо причин, які зумовили деформації у сфері оплати праці, та напрямів їх подолання відрізняються неоднорідністю суджень, а нерідко і їх полярністю.

Отже, існує нагальна потреба продовжити дослідження теоретичних і прикладних аспектів організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, проте розглянути цю проблему необхідно системно, урахувавши особливості перехідного періоду та сучасних світових тенденцій розвитку соціально-трудова відносин.

Серед невирішених раніше частин загальної проблеми, якій присвячена ця стаття, є проблема визначення суті механізму оплати праці, його місця у господарському механізмі на рівні внутрішніх систем і підмеханізмів і поєднання двох самостійно існуючих, але водночас взаємозалежних механізмів: економічного та організаційного.

Отже, завдання даного дослідження полягає у поглибленні розуміння сутності та структури механізму оплати праці, визначення способів його ринкового вдосконалення у системі категорії корпоративної соціальної відповідальності.

У сучасній науковій літературі, на жаль, часто трапляються полярно протилежні трактування понятійного визначення багатьох економічних категорій, а також досить різне бачення їх структурно-ієрархічного поєднання у відповідні категоріальні системи. Останнє багато в чому пояснюється тим, що визначення категорій економічної науки відбувалося на різних етапах історичного розвитку суспільства, у тому числі й на трансформаційних і суспільно переломних. Тому цілком зрозуміло, що процес поглиблення уявлень і знань про сутність і особливостей функціонування як усієї соціально-економічної системи, так і її окремих підсистем фактично віддзеркалював не лише еволюцію, а й за певних умов навіть

«революцію» у поглядах, що виникали місце в процесі історичного розвитку суспільних наук.

Категорії «заробітна плата» та «механізм оплати праці» являють собою окремих, якісно складний і структурно системний об'єкт наукового економічного дослідження. За своєю суттю ці категорії як узагальнюючі наукові поняття гносеологічного відображення реальної дійсності, системно об'єднують широку гаму соціально-економічних відносин. В умовах сучасного ринку ці категорії характеризують особливості взаємодії капіталу й найманої праці, розкривають зміст оцінки корисності результатів трудової діяльності найманих працівників для підприємців, а також характер і стан тих умов, у яких відбувається відтворення найманої робочої сили та забезпечення потреб її життєдіяльності. Вони розкривають зміст відносин попиту і пропозиції, що визначають кон'юнктуру ринку праці та розкривають внутрішню систему інструментів, важелів, мотиваційних стимулів і відповідних заходів, що є інструментами системного ринково-державного механізму оплати праці.

Важливо чітко визначити зміст категорії «заробітна плата». Саме це заслугове першочергової уваги, оскільки аналіз еволюції поглядів, що простежується в наукових дослідженнях стосовно поглиблення розуміння категорії «заробітна плата», свідчить про наявність досить широкого спектра підходів щодо розуміння сутності цього соціально-економічного феномена. Сутність цих підходів дещо відрізняється, а інколи й суперечать один одному. Саме тому визначення понятійної сутності категорії «заробітна плата» має на сучасному етапі важливе значення.

Системне визначення поняття «заробітна плата» має охоплювати положення, що віддзеркалюють її соціально-економічні властивості:

1. «Заробітна плата» являє собою економічну категорію, що відображає зміст відносин, які виникають між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості та її розщеплення на трудовий до-

хід (необхідний продукт найманих працівників) і прибуток на авансований капітал.

2. У сучасному товарному виробництві, що ґрунтується на найманій робочій силі, заробітна плата є структурним елементом ринку праці, що є ціною, за яку найманий працівник продає свій трудовий потенціал, тобто робочу силу, реалізація якої у виробничому процесі дозволяє власникові капіталу привласнити міру результатів праці (або так звану послугу робочої сили). З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили з метою відчуження результатів її діяльності.

3. Заробітна плата – це винагорода, що обчислюється, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата залежить від складності та умов, у яких виконується робота, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Джерелом коштів на оплату праці є власні кошти власника-наймодавця – авансований капітал і дохід підприємства.

4. Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення як його робочої сили, так і життєві потреби членів родини, що перебувають на його утриманні.

5. Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, відповідна калькуляційна стаття витрат обігового капіталу, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), а також головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Водночас поряд із категорією «заробітна плата» в економічній літературі й на практиці широко вживаним є термін «оплата праці». На разі переважна більшість учених і практиків розглядають ці терміни як синоніми. Проте такі вітчизняні науковці, як Д. Богиня, А. Колот, В. Мандибура цілком слушно вважають, що такий підхід не є виправданим, оскільки

«заробітна плата» – це економічна категорія, явище, феномен, який не можна змішувати чи ототожнювати з чимось іншим. А «механізм оплати праці» як економічна категорія розкриває зміст відносин конкретної практичної реалізації заробітної плати, тобто характеризує процес практичного використання заробітної плати. Такий підхід засвідчує, що вітчизняні науковці досить чітко розмежували понятійний зміст таких категорій політичної економії та економіки праці, як «заробітна плата» та «організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати» [1–5], тобто механізм конкретної організації оплати праці на рівні підприємства, фірми, галузі, а також на загальнодержавному рівні.

Хоча здебільшого механізм оплати праці ототожнюється лише з механізмом її організації, проте він є системно складнішим утворенням, що має власну архітектонічну будову елементів його внутрішньої структури і не може бути зведений до якоїсь однієї, хоча і дуже важливої, скажімо, організаційної чи регулятивної, складової.

Механізм оплати праці як базова структура віддзеркалює не лише дію об'єктивних економічних законів, а й свідомий вплив на процес розподілу суспільного продукту на рівні первинної ланки економіки. Він на власному системному рівні складається з кількох внутрішніх, ієрархічно підпорядкованих механізмів функціонально-регулятивного, організаційно-цільового та інституціонально-регламентаційного спрямування. Зазначене підтверджують сучасні наукові праці вітчизняних та іноземних авторів. Це є система механізмів оцінки міри корисності праці та диференціації винагороди за її витрати та кінцеві матеріальні результати (або послуги), що має оптимально забезпечити процес розширеного відтворення робочої сили в умовах ринкового розширеного відтворення капіталу.

В. Мандибура, як найважливішу складову механізму оплати праці, виокремлює «механізм взаємозв'язку міри праці та міри винагороди». Основними структурними складовими й економічними важелями цього механізму він вважає «нормативну міру праці», «індивідуальну міру результатів праці», «механізм нормування праці», «механізм редукції пра-

ці», «міру реальної винагороди за працю», «тарифну систему» та ін. [3, с. 61–63].

С. Бандур розглядає «механізм регулювання заробітної плати», що, на його думку, функціонує в тісному взаємозв'язку з механізмом мотивації трудової діяльності. Цей автор робить переважний акцент на державному регулюванні заробітної плати, хоча цілком справедливо наголошує, що під час виконання державою регулюючих функцій певна роль належить ринковому самоналаштуванню й соціальному партнерству. Основною функцією механізму державного регулювання заробітної плати С. Бандур вважає забезпечення мінімальних гарантій оплати праці [4, с. 111]. Крім того, у структурі механізму регулювання заробітної плати він виокремлює механізм регулювання тарифних ставок і окладів.

Проте, механізм оплати праці не слід безпосередньо ототожнювати з дією системи економічних законів, що впливають на систему відносин, що визначаються категорією «заробітна плата».

Механізм оплати праці опосередковує конкретний стан узгодження й реалізації економічних інтересів основних суспільних суб'єктів (власників капіталу, найманих працівників і держави) на всіх рівнях їх проявів (особистому, груповому, соціально-класовому та загальносуспільному) протягом чотирьох фаз процесу суспільного відтворення. Цей механізм є, з одного боку, відносно самостійною ланкою, структурно-цілісний, складний за архітектонікою його систем (підмеханізмів), а з іншого – лише як окремих елемент, що входить до системи загального господарського механізму.

Саме тому механізм оплати праці методологічно має досліджуватись як частина загальної структури механізму ринкової системи господарювання.

На думку Л. Абалкіна, «господарський механізм» – це певним чином оформлена підсистема виробничих відносин. При цьому мається на увазі зовнішній (поверхневий) шар виробничих відносин, розташованих у сфері конкретних господарських дій і зв'язків. Проте господарський механізм, будучи категорією багатопланою, не обмежується лише виробничими відносинами. Він інтегрує не лише

базисні відносини, а й певні елементи продуктивних сил і надбудови [6, с. 35]. Обґрунтовуючи цю позицію, Л. Абалкін у системі базисних відносин виокремлює дві підсистеми: 1) відносини, що виражають спосіб виробництва та привласнення, в основі яких лежать відносини власності; 2) відносини, що виражають спосіб господарювання, і які характеризують реальне функціонування економіки. Він вважає, що таке розмежування відносин економічного базису є важливою методологічною передумовою дослідження господарського механізму.

На нашу думку, методологія розгляду двох рівнів соціально-економічних відносин і характеру функціонування господарського механізму сприяє поглибленню розуміння особливостей дії організаційно-економічного механізму оплати праці. Основна особливість цієї економічної системи полягає в тому, що вона, будучи первинно породженою глибинними соціально-економічними відносинами власності на засоби виробництва та робочу силу, формується й функціонує в більш поверхневих шарах економічного базису, поєднується зі стиковими відносинами продуктивних сил (організаційно-економічними, ресурсно-економічними, техніко-економічними, організаційно-технологічними) та відносинами економічної надбудови (політико-економічними, економіко-правовими, морально-економічними, національно-економічними, економіко-ідеологічними, культурно-економічними, і теологіко-економічними тощо).

З огляду на це важливо підкреслити, що на загальнометодологічному рівні пізнання необхідно чітко розрізняти таке:

- по-перше, більш глибинну систему відносин, що визначають суспільний спосіб виробництва, в основі якого лежить спосіб поєднання робочої сили із засобами виробництва і який визначається сутністю відносин власності на засоби виробництва, які панують у суспільстві. І якщо сама система відносин є об'єктивною економічною реальністю, то ступінь її пізнання суспільством може бути меншим або більшим;
- по-друге, сам механізм оплати найманої праці, що є результатом відображення реального впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів соціально-економічного розвитку і

який конкретно проявляється у власній організаційно-економічній та інституціональній структурі управління і свідомого регулювання даного процесу під переважним впливом або абсолютним домінуванням інтересів панівних суспільних верств (антагоністична модель держави), або оптимального узгодження інтересів суспільних класів (демократична модель держави).

Механізм оплати праці є складовою господарського механізму, який залежно від ситуації в економіці країни змінюється, відповідно до цього змінюється і механізм оплати праці (рис.).

Механізм оплати праці має забезпечити реалізацію тісно взаємопов'язаних між собою основних функцій заробітної плати: відтворювальної (що полягає в забезпеченні можливості відтворення робочої сили); стимулюючої, або мотиваційної (яка спрямована на підвищення зацікавленості у розвитку виробництва); соціальної (спрямованої на реалізацію принципу соціальної справедливості рівної оплати за рівну працю); регулюючої (що спрямована на регулювання ринку праці за рахунок сегментації рівня заробітної плати); оптимізаційної (спрямованої на стимулювання ресурсозбереження через зниження зарплатоємності одиниці продукції або послуг). При цьому можна стверджувати, що лише за умови оптимального забезпечення реалізації цих функцій дія механізму оплати праці може вважатися справді ефективною.

Отже, механізм оплати праці є багатфункціональним. Усі функції, які він реалізує, являють собою діалектичну єдність і лише в сукупності їх реалізації можливо правильно зрозуміти сутність і зміст заробітної плати, суперечності в ній і проблеми, що виникають у процесі реформування або вдосконалення механізму оплати праці. Важливо підкреслити, що нерідко протиставлення зазначених функцій, переоцінка одних і недооцінка інших призводять до порушення їхньої єдності і, як наслідок, до однобічних, а часом і помилкових теоретичних і практичних висновків, що стосуються організації заробітної плати і, відповідно, змінюється рівень і стан соціальної відповідальності (КСВ).



Рис. Структура господарського механізму

В умовах формування і розвитку ринкових відносин активізується дія складових механізмів оплати праці, які діють на різних рівнях управління. І на кожному рівні є свої особливості, як у формуванні, так і в дії цих механізмів. Але результати їх дії значною мірою залежать від рівня відпрацьованості організаційного механізму, оскільки він дає змогу ув'язати в єдине ціле усі механізми і залежно від того, як він працює, спрацьовує і весь господарський механізм, де одним з головних є механізм оплати праці. Тому чітко встановлена взаємодія усіх елементів господарського механізму буде сприяти не тільки зростанню економіки країни, а й більш чіткому порозумінню і розвитку КСВ.

Крім того, слід зазначити, що організаційно-економічний механізм має об'єктивний характер, оскільки зумовлений дією економічних законів, розвитком виробничих відносин і формуванням суспільних потреб, удосконаленням соціально-трудова відносин і відпрацюванням принципів КСВ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чухно А. А. Вознаграждение за труд при социализме / Чухно А. А., Саяпин И. Г., Лиходей В. Д. – К. : Изд-во Киевского ун-та, 1968. – 279 с.
2. Нижник В. Моделирование механизма нормативного регулирования затрат и результатов работы / Нижник В. // *Економіст*. – 2000. – № 3. – С. 25–28.
3. Мандыбура В. Е. Усиление взаимосвязи меры труда и меры потребления как направление совершенствования хозяйственного механизма / В. Е. Мандыбура // *Совершенствование хозяйственного механизма в условиях интенсивной экономики : тезисы выст. на респ. научно-теорет. конф.* – Ч. IV. – К. : Изд-во Киевского ун-та, 1987. – С. 61–63.
4. Бандур С. И. К вопросу взаимодействия механизмов регулирования заработной платы и занятости населения на рынке труда / Бандур С. И. // *Региональные перспективы*. – 2002. – № 3–4. – С. 111–113.
5. Семикіна М. В. Потреби, інтереси і ціннісні орієнтації як найважливіші елементи мотиваційного механізму / Семикіна М. В. // *Стратегія економічного розвитку України : наук. зб.* – К. : КНЕУ, 2001. – Вип. 7. – С. 93–99.
6. Абалкин Л. Сущность, структура и актуальные проблемы совершенствования хозяйственного механизма / Абалкин Л. // *Экономические науки*. – 1978. – № 8. – С. 33–44.