

УДК 331.214/.215:331.105.6

Цимбалюк С.О., д. е. н., доцент

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

### **ФОРМУВАННЯ ЦІНИ РОБОЧОЇ СИЛИ В СУЧАСНІЙ ПАРАДИГМІ РОЗПОДІЛЬНИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ**

Статтю присвячено розробці теоретико-методологічні засади формування вартості та ціни робочої сили в сучасній парадигмі розподільних відносин. Проаналізовано різні наукові підходи до визначення об'єкта купівлі-продажу на ринку праці. Встановлено, що на ринку праці формується ринкова ставка заробітної плати у певному діапазоні, у межах якого розмір винагороди працівника визначається у процесі переговорів між роботодавцем і найманим працівником залежно від різних факторів, що вказує на посилення ролі договірних засад у визначенні ціни робочої сили та підвищенні індивідуалізації винагороди.

Ключові слова: вартість робочої сили, ціна робочої сили, праця, ринок праці, об'єкт купівлі-продажу, винагорода, компенсація.

Tsymbalyuk S.

### **FORMATION OF LABOR POWER PRICE IN THE MODERN PARADIGM OF ALLOCATION RELATIONSHIPS: THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS**

The article is devoted to the development of theoretical and methodological principles of formation of labor power cost and price in the modern paradigm of allocation relationships. The different scientific approaches to the definition of the object of buying and selling on the labor market have been analyzed. It has been defined that on the labor market the market wage rate is formed over the certain range within which the amount of employee reward is determined during negotiation between employer and employee depending on different factors that shows increasing of role of negotiation principles in the determination of labor power price and upgrading of reward individualization.

Keywords: labor power cost, labor power price, labor, labor market, object of buying and selling, reward, compensation.

Цимбалюк С.А.

### **ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЕ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ**

Статья посвящена разработке теоретико-методологические основ формирования стоимости и цены рабочей силы в современной парадигме распределительных отношений. Проанализированы различные научные подходы к определению объекта купли-продажи на рынке труда. Установлено, что на рынке труда формируется рыночная ставка заработной платы в определенном диапазоне, в пределах которого размер вознаграждения работника определяется в процессе переговоров между работодателем и наемным работником в зависимости от различных факторов, что указывает на повышение роли договорных принципов в определении цены рабочей силы и повышении индивидуализации вознаграждения.

**Ключевые слова:** стоимость рабочей силы, цена рабочей силы, труд, рынок труда, объект купли-продажи, вознаграждение, компенсация.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Незважаючи на тривалий історичний «стаж» теорії розподільних відносин, дискусійність категоріального апарату й оновлення підходів і моделей винагороди за працю притаманні й сучасному етапу її розвитку. Дослідження еволюції теорії та практики розподільних відносин свідчить про те, що традиційні підходи до оплати праці не сприяють побудові сучасної моделі соціально-трудових відносин. Вони не спроможні формувати соціально відповідальне ставлення основних сторін соціально-трудових відносин до виконання своїх зобов'язань, забезпечити справедливість винагороди, залучати й закріплювати

компетентних працівників як основної конкурентної переваги в умовах інноваційної економіки.

Розроблення концептуальних засад формування політики оплати праці, а також обґрунтування інноваційних підходів і моделей винагороди за працю відповідно до сучасного формату соціально-трудових відносин потребує з'ясування питань формування вартості та ціни робочої сили в сучасній парадигмі розподільних відносин.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Теорія та практика розподільних відносин як одна з основних складових системи соціально-трудових відносин постійно перебувають під пильною увагою науковців і практиків. Дослідженням питань формування ціни робочої сили та винагороди за працю займалися українські вчені: М. Ведерніков, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Новіков, О. Новікова та ін. До іноземних авторів, які досліджували теоретичні та прикладні аспекти формування винагороди за працю, зокрема під впливом ринкових важелів, належать: М. Армстронг, Н. Волгін, Б. Генкін, Н. Горелов, Р. Колосова, Дж. Мілкович, Дж. Ньюман, Т. Стівенс, Р. Хендерсон, Р. Яковлев та ін.

Вітчизняними та іноземними вченими зроблено значний внесок у поглиблення теоретико-методологічних питань формування вартості і ціни робочої сили та прикладних аспектів організації заробітної плати. Однак концептуальні засади формування ціни робочої сили відповідно до нового формату соціально-трудових відносин, а, отже, нової парадигми розподільних відносин, й обґрунтування на цій основі інноваційних підходів і моделей винагородження за працю залишаються малодослідженими.

**Цілі статті.** Метою статті є обґрунтування факторів, які впливають на процес формування вартості та ціни робочої сили, а також винагороди за працю відповідно до сучасної парадигми розподільних відносин.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів.** В теорії розподільних відносин питання формування ціни робочої сили та об'єкта купівлі-продажу на ринку праці є чи не найдискусійнішими. Різні вчені об'єктом купівлі-продажу на ринку праці називають робочу силу, працю, послуги праці, право на використання робочої сили. Досліджуючи об'єкт купівлі-продажу на ринку праці, науковці глибоко аналізують процеси, що відбуваються, обґрунтовують власні позиції, спростовуючи твердження своїх опонентів. Різноманітність наукових поглядів пояснюється насамперед тим, що ті чи ті погляди виникли на певному історичному етапі розвитку суспільства, зокрема соціально-трудових відносин. Крім того, кожен науковець обґрунтовує свої погляди, використовуючи інструментарій різних наук (економіка, право) і теорій (трудової вартості, інституціоналізму, людського капіталу тощо).

Основоположник трудової теорії вартості К. Маркс у своїх працях стояв на позиції, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є робоча сила. Він зазначав, що те, що продає робітник, не є безпосередньо його працею, а є його робочою силою, яку він передає в тимчасове розпорядження капіталіста [7, с. 38].

Російський учений А. Рофе (котрий не є прибічником поглядів К. Маркса щодо об'єкта купівлі-продажу на ринку праці, як і чимало сучасних учених – дослідників теорії розподільних відносин) зазначає, що робочу силу як здатність до праці неможливо продати, оскільки вона, здатність, невіддільна від її носія [10, с. 16].

А. Рофе належить до тієї групи опонентів марксизму, які вважають, що на ринку продається не робоча сила, а праця найманого працівника (що вчений особливо підкреслює. – С. Ц.). Найпростіше пояснення своєї позиції вчений зводить до такого: «...чому на ринку товарів <...> продаються саме ці товари <...>, а на ринку праці продається не праця. З погляду логіки це зрозуміти неможливо, оскільки на ринку праці продається праця» [10, с. 15]. Аргументуючи свою позицію, А. Рофе зазначає, що специфічність ринку праці полягає в тому, що на цьому ринку сторони домовляються

про майбутню працю, після якого працівник одержить за неї заробітну (зароблену) плату. Плату потрібно заробити, тобто виконати умови трудового договору [10, с. 16–17].

Варто зазначити, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці не може бути власне праця, оскільки вона є процесом, що відбувається після укладення трудового договору, а отже, роботодавець не може придбати сам по собі процес, причому такий, що не відбувся. На ринку праці роботодавець оцінює лише здатність людини виконувати ту чи ту роботу, яка характеризує власне робочу силу й залежить від кваліфікації, рівня розвитку потрібних компетенцій у найманого працівника та його мотивованості. Крім того, у процесі купівлі-продажу на ринку праці роботодавця інтересує не сам по собі процес праці<sup>1</sup>, а швидше, її результат у вигляді певного проміжного чи кінцевого продукту, блага чи послуги, який може бути одержаний за умов наявності в працівника відповідних здатностей (робочої сили, компетенцій, людського капіталу).

Українські вчені А. Колот і В. Лагутін обстоюють позицію, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є робоча сила. А. Колот зазначає, що як об'єкт купівлі-продажу на ринку праці варто розглядати робочу силу як ресурс праці, право на використання якого та його умови закріплюються в угоді (договорі) між роботодавцем і найманим працівником [4, с. 7]. На думку В. Лагутіна, доки робоча сила перебуває в руках її власника-носія, вона є лише потенційним ресурсом праці й не оплачується. Після продажу робочої сили вона відчужується від носія; він віддає підприємцеві (роботодавцю) право розпоряджатися своєю робочою силою. Робітник є власником своєї робочої сили лише доти, доки він як продавець останньої «торгується» з роботодавцем під час укладання трудового договору (угоди) [5, с. 18].

Для обґрунтування своїх позицій щодо об'єкта купівлі-продажу на ринку праці частина науковців апелює до теорії прав власності. Досліджуючи права власності на робочу силу, Л. Шевченко зазначає, що під час наймання працівник, не втрачаючи права власності на робочу силу, передає роботодавцеві право користуватися конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. До того ж, на відміну від інших ресурсних ринків (капіталу й землі), де відбувається обмін і самими благами, і правами користування цими благами, на ринку праці йдеться лише про трансфери прав користування робочою силою. У результаті ринок праці набуває якості ринку прав користування робочою силою: товар «право користування робочою силою» – вартість (ціна) «права користування робочою силою» – трудова винагорода [12, с. 3].

Б. Генкін зауважує, що потенційний працівник, якого автор називає роботоодержувачем, є власником знань, умінь та інших складових трудового потенціалу й прагне одержати заробітну плату за виконання певних обов'язків згідно зі своїм трудовим потенціалом. Роботодавець є власником робочих місць і коштів на оплату праці, і він готовий заплатити за право користуватися трудовим потенціалом роботоодержувача. У результаті переговорів може бути укладений договір, в якому визначаються права та обов'язки кожної сторони. При цьому роботоодержувач залишається власником свого трудового потенціалу, а роботодавець – власником робочих місць [2, с. 325].

Далі Б. Генкін пише: «З позиції теорії прав власності роботодавець після укладення трудового договору стає володарем повного набору прав власності на продукт праці, тобто прав володіння, користування, розпорядження, привласнення та ін. Усі ці права роботодавець одержує безстроково. Принципово інакше визначаються права роботодавця на трудовий потенціал роботоодержувача... З усього зазначеного набору прав роботодавець одержує лише право користування трудовим потенціалом...

<sup>1</sup> Хоч і він (процес) має значення в контексті додержання відповідних регламентів, норм, правил внутрішнього трудового розпорядку, положень корпоративної культури, належної взаємодії з іншими працівниками тощо.

Трудовим договором визначається строк користування трудовим потенціалом працівника» [2, с. 325]. Отже, Б. Генкін робить висновок, що на ринках праці об'єктом купівлі-продажу є право користування тими характеристиками потенціалу роботоодержувача (працівника), які необхідні роботодавцеві.

Тут варто зробити деякі зауваження. Здатність до праці (спроможність найманого працівника виконувати певні функції та обов'язки) Б. Генкін називає «трудовим потенціалом», фактично замінюючи цим терміном широко вживане в політичній економії, зокрема в теорії розподільних відносин, поняття «робоча сила». На наш погляд, таку заміну не можна назвати вдалою, оскільки «трудовий потенціал» є, радше, макроекономічною категорією, ніж категорією, що стосується окремої людини. Дослідники у сфері економіки праці трудовий потенціал визначають як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [11, с. 103]. У наведеному визначенні слід звернути увагу на те, що трудовий потенціал характеризує можливості населення, а не певної людини (працівника).

Вважаємо, що справді в нинішніх умовах поняття «робоча сила» не повністю відповідає сучасним тенденціям, що спостерігаються в системі соціально-трудових відносин, зокрема в теорії та практиці розподільних відносин. Тому якщо не натовість, то принаймні поряд з категорією «робоча сила» в теорії розподільних відносин доцільно вживати такі поняття, як «компетенції», «компетентність», «людський капітал» тощо.

Такі погляди поділяють чимало вчених і дослідників. Цінність концепції «людського капіталу» визначається, на думку окремих учених, такими положеннями. По-перше, у понятті «людський капітал» виокремлюються три групи якостей і здібностей, що характеризують людину в трудовій діяльності: фізичні, інтелектуальні та психологічні. Тим самим розвивається поняття «робоча сила». По-друге, людина розглядається в єдності економічного, соціального та індивідуального аспектів. По-третє, використання поняття «капітал» указує на необхідність інвестування в розвиток людських здібностей і можливість одержання тривалого ефекту від цих вкладень. По-четверте, підкреслюється самостійність вільного індивіда як агента ринку праці та власника «людського капіталу». Тим самим акцентується первинне симетричне становище працівника та роботодавця на ринку праці [3, с. 4].

Ю. Одегов, Г. Руденко та Л. Бабиніна зазначають, що теорія людського капіталу відображає переорієнтацію економічної науки з проблем використання робочої сили на проблеми створення якісно нової робочої сили в умовах постіндустріального суспільства. Людський капітал як фактор виробництва, хоч і близький до поняття «робоча сила» за складом витрат, але не зводиться до нього за структурою, величиною та ефективністю, оскільки є вищою мірою розвитку робочої сили як здатності до праці, що містить крім простої і складної (тобто кваліфікованої) робочої сили творчу компоненту [9, с. 527].

Повертаючись до дослідження об'єкта купівлі-продажу на ринку праці, ми не повністю погоджуємося з позиціями науковців щодо того, що таким об'єктом є робоча сила чи права користування робочою силою (трудовим потенціалом, характеристиками працівника тощо), і в цьому контексті маємо зробити такі зауваження.

Робоча сила – це здатність людини до праці, сукупність її потреб, фізичних, інтелектуальних та організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються в процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг [8, с. 271].

Робоча сила невіддільна від свого носія, і використовує робочу силу не роботодавець, а її безпосередній власник – найманий працівник. Роботодавець створює

необхідні умови<sup>1</sup> (надає робоче місце, забезпечує необхідними ресурсами, організовує процес праці тощо) для реалізації людиною своєї здатності до праці, докладання фізичних, розумових, інших зусиль, тобто застосування своєї робочої сили (професійно значущих компетенцій, людського капіталу). Роботодавець не може одержати право використовувати робочу силу, оскільки вона невіддільна від свого власника, і лише безпосередній власник має право та може нею розпоряджатися, реалізуючи в процесі праці свої здатності (робочу силу, компетенції, людський капітал).

У цьому контексті поділяємо погляди Б. Мазманової, яка обґрунтовує недоцільність застосування слова «використання» до робочої сили, носіями якої виступають працівники підприємства, які є, поряд з роботодавцем, не тільки суб'єктом, стороною договірних трудових відносин (що ґрунтуються на узгодженні інтересів сторін), але і соціальним партнером. У зв'язку з цим жодна сторона трудових відносин не може використовувати іншу [6, с. 12].

Вважаємо, що саме однією зі специфічних особливостей робочої сили порівняно з іншими факторами виробництва та ресурсами (фінансовим капіталом, землею, знаряддями та предметами праці, інформацією тощо) є те, що робоча сила не може бути відчужена від свого власника, і власник не може передати право на використання своєї робочої сили іншим особам.

Робочу силу (людський капітал) у своєму дослідженні ми розглядаємо не як об'єкт купівлі-продажу, а як об'єкт формування ціни, котра (ціна робочої сили) відіграє важливу роль у визначенні сукупної винагороди (компенсації) за працю.

У процесі переговорів між роботодавцем і найманим працівником останній [власник робочої сили (компетенцій, людського капіталу)] погоджується докладати свої зусилля (використовувати робочу силу, компетенції, людський капітал) на підприємстві, власником якого виступає роботодавець. При цьому роботодавець має право володіти, користуватися, розпоряджатися та привласнювати результати праці найманого працівника (далі – розпоряджатися результатами праці). Правила та умови виконання робіт, функцій, обов'язків (складність і обсяг робіт, вимоги щодо якості та термінів виконання, режими праці й відпочинку, правила взаємодії з іншими працівниками в процесі праці тощо) визначаються під час переговорів (укладання контракту).

За те, що найманий працівник стає співробітником підприємства, долучається до процесу створення матеріальних чи нематеріальних благ і докладає свої зусилля, використовує свою робочу силу (компетенції, людський капітал, якими він особисто володіє та розпоряджається) для виконання певних робіт, досягнення відповідних (зазвичай наперед визначених) результатів, роботодавець пропонує пакет компенсацій.

Під час переговорів роботодавець і найманий працівник домовляються про майбутній процес праці та майбутні, ще не одержані, результати (створені матеріальні та нематеріальні блага), так само, як і про майбутні винагороди. Цим ринок праці відрізняється від інших ринків (товарів, фінансових ресурсів, землі тощо), на яких відбувається безпосередній обмін матеріальними (нематеріальними) благами та ресурсами.

Роботодавець долучає найманого працівника, який володіє робочою силою (компетенціями, людським капіталом), до виконання певних робіт і розпоряджається результатами праці (у вигляді певного проміжного чи кінцевого продукту, блага чи послуги) конкретного працівника, який для його одержання докладає в процесі праці певні зусилля, тобто використовує свою робочу силу (професійно значущі компетенції, людський капітал), використовує інші ресурси, що їх надає роботодавець.

*У процесі переговорів на ринку праці роботодавець (власник предметів і знарядь праці, фінансових та інформаційних ресурсів, технологій) пропонує найманому*

<sup>1</sup> Або надає необхідні ресурси вповноваженим посадовим особам для створення таких умов.



працівникові (власнику робочої сили, людського капіталу, компетенцій) винагороду у формі різних компенсацій:

- *по-перше*, за те, що працівник дає згоду стати членом команди, співробітником підприємства (винагорода за відданість і лояльність);
- *по-друге*, за те, що працівник дає згоду докладати свої зусилля, використовувати свій людський капітал, яким він особисто володіє та розпоряджається, для виконання певних робіт і досягнення результатів (винагорода за участь працівника у процесі створення кінцевого продукту);
- *по-третє*, за очікувані (майбутні) результати у вигляді певного проміжного чи кінцевого продукту, блага чи послуги (винагорода за результати праці).

Перша компонента винагороди з посиленням конкурентної боротьби між роботодавцями за компетентних працівників (власників людського капіталу) стає дедалі відчутнішою в структурі винагороди. Компенсаційний пакет має бути конкурентним – таким, що вирізняв би роботодавця, який його пропонує, з-поміж інших роботодавців, і давав би змогу залучати й утримувати на підприємстві висококваліфікованих і компетентних працівників.

Роботодавець долучає найманого працівника до виконання певних робіт і розпоряджається продуктами його праці. Найманий працівник самостійно розпоряджається своєю здатністю до праці (робочою силою, компетенціями, людським капіталом). Незважаючи на це, останній (найманий працівник) має певні обмеження щодо своїх дій і поведінки, оскільки зобов'язаний додержуватися відповідних регламентів, норм, наказів, розпоряджень, правил внутрішнього трудового розпорядку, інструкцій, положень корпоративної культури тощо. Найманий працівник (на відміну від самозайнятої особи, особи, зайнятої незалежною професійною діяльністю, особи, яка виконує роботи згідно з цивільно-правовими договорами, тощо) зазвичай не має права діяти на власний розсуд, визначати початок, кінець, тривалість робочого дня, порядок виконання робіт, обов'язків тощо.

Робоча сила найманого працівника має свою споживну вартість та ціну. Споживну вартість характеризує корисність (цінність) працівника. Остання, як уже зазначалося, утілюється в досягнутих працівником результатах праці і внеску в колективні результати та результати діяльності підприємства загалом.

Як зауважує А. Колот, корисність (споживна вартість) робочої сили полягає в її здатності, по-перше, переносити на продукт праці вартість спожитих у процесі праці матеріальних благ і послуг, а по-друге, додавати до вартості потенційного товару (продукту праці) нову вартість, з якої формуються дохід працівника (заробітна плата) і дохід власника засобів виробництва (прибуток) [4, с. 7].

Щодо тлумачення поняття «споживна вартість робочої сили», то, на наш погляд, варто зробити деякі доповнення, особливо в контексті сучасних трансформацій, що відбуваються в теорії та практиці соціально-трудових відносин.

*По-перше*, з огляду на підвищення наукомісткості виробництва та зростання інноваційної компоненти трудової діяльності споживна вартість робочої сили дедалі більшою мірою (для переважної більшості сфер професійної діяльності) визначається здатністю продукувати новачі з використанням свого людського капіталу і втілювати їх у матеріальні та нематеріальні блага.

*По-друге*, у процесі купівлі-продажу на ринку праці роботодавець одержує право самостійно розпоряджатися продуктами праці найманого працівника, а значить, і новоствореною вартістю (граничним продуктом). Разом з цим роботодавець у своїх діях не може цілком діяти на власний розсуд, оскільки в нього є певні зобов'язання щодо виплати компенсації (винагороди) найманому працівникові. При цьому організаційно-економічний механізм визначення розміру компенсації доволі складний і ґрунтується на встановленій у процесі переговорів ціні робочої сили, законодавчих нормах, положеннях колективних угод, трудового контракту тощо.

Крім того, виходячи з висновків з теорій економічної поведінки агентів і контрактів, для того щоб утримати цінних працівників (які мають високу споживну вартість) крім використання всіх інших важелів роботодавець має «поділитися» з працівником різницею між граничним продуктом, створеним працівником (створеною доданою вартістю), і витратами на нього, тобто частиною прибутку й навіть своєю власністю через системи участі в прибутку та акціонерному капіталі.

Різницю між ціною та вартістю робочої сили Н. Волгін пояснює, досліджуючи сутність заробітної плати. Учений пише: «Жоден виробник (власник) товарів і послуг не продаватиме їх за вартістю, рівною витратам, пов'язаним з виробництвом цієї продукції. Він обов'язково в ціну крім вартості товару закладає прибуток, який йому необхідний для продовження та розвитку процесу виробництва, технічного та технологічного переозброєння, зрештою, особистого збагачення тощо. Якщо заробітна плата працівника визначатиметься лише вартістю робочої сили (праці), тобто фізичними, інтелектуальними та іншими витратами, які він мав у процесі трудової діяльності, то її розміру буде достатньо лише для компенсації цих витрат і простого відновлення здатності до праці. Не буде засобів для розвитку робочої сили <...>. Крім того, заробітної плати не вистачить на утримання непрацездатних членів сім'ї, зокрема дітей. Отже, теоретично правильніше говорити про заробітну плату як ціну праці чи робочої сили» [1, с. 671].

Важливі висновки можна зробити з тези Н. Волгіна: по-перше, ціна робочої сили є ширшим поняттям, ніж вартість; по-друге, вартість визначається величиною витрат, необхідних для відтворення робочої сили; ціна, крім величини таких витрат, залежить від низки інших факторів.

Поділяємо також думку науковців, які вважають, що вартість робочої сили, а отже, і її ціна формуються на основі синтезу трудової теорії вартості й маржиналізму (граничної продуктивності) [4, с. 7]. Погоджуючись із тим, що в основі формування вартості та ціни робочої сили лежить корисність і суспільні витрати (необхідні для відтворення робочої сили), тобто синтез трудової теорії вартості й граничної продуктивності, зауважимо, що ці теорії повною мірою не відображають процес формування ціни робочої сили за сучасних умов. Жодна з економічних теорій не в змозі до кінця пояснити природу винагороди за працю, висновки жодної з економічних теорій (так само лише двох – трудової теорії вартості та граничної продуктивності) не можуть пояснити процес формування вартості та ціни робочої сили, а значить і визначення розміру винагороди (компенсацій), які одержує найманий працівник у результаті реалізації своєї здатності до праці.

Схему, яка унаочнює механізм формування вартості та ціни робочої сили, наведено на рис. 1.

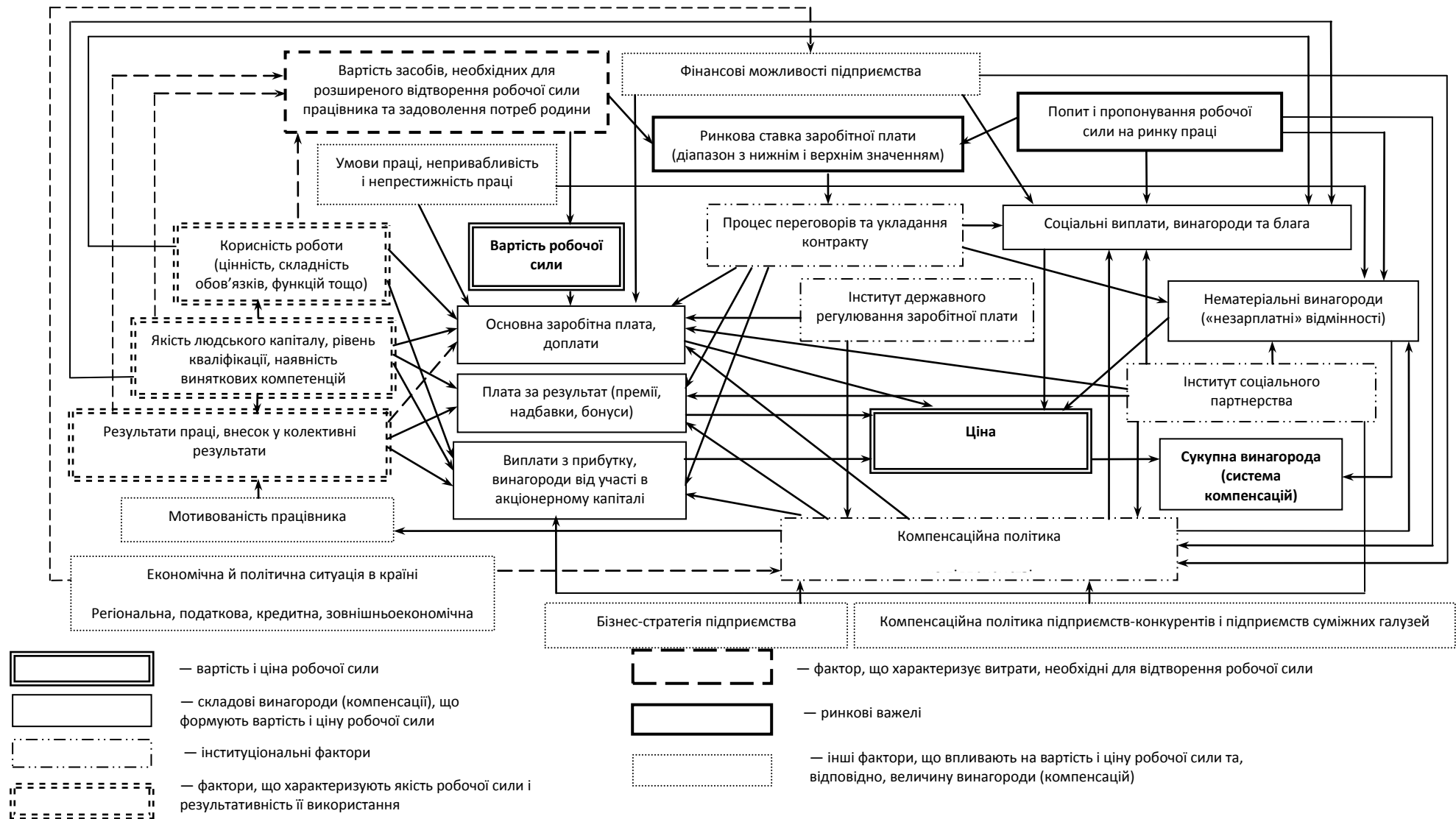


Рис. 1. Механізм формування вартості та ціни робочої сили



Формування вартості та ціни робочої сили є складним процесом. Теоретико-методологічні засади формування вартості та ціни робочої сили за сучасних умов ґрунтуються на синтезі основних положень різних економічних теорій: трудової теорії вартості, теорій граничної продуктивності, людського капіталу, попиту та пропонування, переговорів, економічної поведінки агентів, компенсаційних відмінностей в оплаті праці, інституціоналізму та ін.

Вартість робочої сили насамперед визначається вартістю засобів, необхідних для розширеного відтворення робочої сили працівника та задоволення потреб родини (трудова теорія вартості). Витрати, потрібні для відтворення робочої сили, залежать крім усіх інших факторів від факторів, що характеризують корисність, результативність використання робочої сили: корисності роботи (цінності, складності обов'язків, функцій тощо); якості людського капіталу, рівня кваліфікації, наявності виняткових компетенцій; результатів праці. Останні (фактори, що характеризують корисність, результативність використання робочої сили) впливають на розмір різних складових винагороди, яку одержує найманий працівник, і формують, поряд з іншими чинниками, ціну робочої сили (теорія граничної продуктивності).

Вплив якості людського капіталу, рівня кваліфікації та наявності в працівника виняткових компетенцій на ціну робочої сили, а відтак і на розмір винагороди, пояснює теорія людського капіталу. Взаємозв'язок результатів праці та внеску в колективні результати з ціною робочої сили та сукупною винагородою (системою компенсацій) інтерпретує теорія продуктивності.

Важливим фактором формування ціни робочої сили є попит на неї та пропонування на ринку праці (теорія попиту та пропонування). На ринку праці формується ринкова ставка заробітної плати, яка має вигляд певного діапазону, у межах якого розмір заробітної плати конкретного працівника визначається в процесі переговорів залежно від різних чинників, зокрема фінансових можливостей підприємства (теорії переговорів, економічної поведінки агентів, фонду заробітної плати).

Фінансові можливості підприємства впливають на ціну робочої сили через механізм визначення всіх складових системи компенсації, але насамперед через розмір соціальних виплат і благ, більшість з яких має необов'язковий характер. Разом з цим, щоб забезпечити конкурентну винагороду, залучити компетентних і висококваліфікованих працівників, роботодавець змушений включати до пакета компенсацій соціальні виплати та блага (які формують соціальний пакет), що, відповідно, збільшує ціну робочої сили (теорії попиту та пропонування, переговорів, компенсаційних відмінностей у заробітній платі).

Наявність у структурі сукупної винагороди нематеріальних винагород (згідно з теорією компенсаційних відмінностей у заробітній платі «незарплатних» відмінностей) дає змогу оптимізувати ціну робочої сили.

На ціну робочої сили через механізм формування різних складників винагороди впливають також інститути державного регулювання заробітної плати та соціального партнерства (теорії інституціоналізму та впливу робітничих профспілок на заробітну плату).

Наявність у системі компенсацій виплат з прибутку та винагород від участі в акціонерному капіталі, тобто збільшення ціни робочої сили, суперечить основним положенням трудової теорії вартості та теорії граничної продуктивності. Долучення цих винагород до системи компенсації обумовлене необхідністю стимулювати результати роботи, в яких заінтересовані як працівники особисто, так і власники (теорія економічної поведінки агентів), що сприяє узгодженості інтересів основних сторін соціально-трудових відносин.

Крім того, на процес формування ціни робочої сили, а отже, на розмір сукупної винагороди (системи компенсацій) впливає низка інших чинників: мотивованість працівника; умови праці, непривабливість і непрестижність праці; компенсаційна політика підприємства; бізнес-стратегія підприємства; компенсаційна політика підприємств-конкурентів і підприємств суміжних галузей; економічна й політична ситуація в країні; регіональна, податкова, кредитна, зовнішньоекономічна політика держави тощо.

Висновки. У процесі дослідження встановлено, що традиційні підходи до оплати праці не сприяють побудові сучасної моделі соціально-трудових відносин. Обґрунтування інноваційних підходів і моделей винагороди за працю відповідно до сучасного формату соціально-трудових відносин потребує з'ясування питань формування вартості та ціни робочої сили в сучасній парадигмі розподільних відносин.

Визначено, що у процесі купівлі-продажу роботодавець пропонує найманому працівникові винагороду у формі різних компенсацій: за те, що працівник дає згоду стати співробітником підприємства (винагорода за відданість і лояльність) та докладати свої зусилля, використовувати свій людський капітал для виконання певних робіт і досягнення результатів (винагорода за участь у процесі створення кінцевого продукту), а також за очікувані результати у вигляді певного проміжного чи кінцевого продукту, блага чи послуги (винагорода за результати праці). З посиленням конкурентної боротьби між роботодавцями за компетентних працівників (власників людського капіталу) перша компонента стає дедалі відчутнішою в структурі винагороди.

Отже, в основі механізму формування ціни робочої сили лежать сучасне розуміння сукупної винагороди як системи компенсацій, яку одержує найманий працівник, фактори, що визначають її структуру та розмір, а також процедури та процеси, які дають змогу сконструювати оптимальний, ефективний, конкурентний набір виплат, винагород і благ.

#### Список використаних джерел:

1. Волгин Н.А. Цена рабочей силы в инновационной экономике России: воспроизводственный подход / Н.А. Волгин. // Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии : сб. статей по материалам Междунар. науч. конф. (18–20 апр. 2012 г.) – М. : МГУ им. М.В. Ломоносова, 2012. – Т. 1. – С. 669–674.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
3. Дегтярева И.В. Теоретические проблемы рынка труда и их прикладное значение / И.В. Дегтярева, Т.Н. Яковлева // Вестник УГАТУ. Экономика. – 2009. – Т. 12. – № 3 (32). – С. 3–10.
4. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 3–11.
5. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці / В. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 3. – С. 16–20.
6. Мазманова Б.Г. Проблемы методологии контроля и анализа использования ресурсов организации / Б.Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 9. – С. 12–23.
7. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / К. Маркс. – Ленинград : Госполитиздат, 1953. – 68 с.
8. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник / С.В. Мочерний, О.А. Устенко, С.І. Юрій ; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2006. – Т. 2. – 568 с.
9. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учеб. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – Т. 1. – 760 с.
10. Рофе А.И. Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале / А.И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 3. – С. 13–19.
11. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л.В. Шаульська. – Донецьк, 2005. – 502 с.
12. Шевченко Л. Права власності на робочу силу як інструмент аналізу ринку праці / Л. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 3–8.