



Рисунок 2. Траєкторія ризику плинності кадрів із викремленням домінуючих чинників його творення

Примітка: розроблено на основі використання побудувального аналізу.

плинності кадрів, зумовлений об'єктивними чинниками, надто високий, це може завдати шкоди діяльності підприємства. Оскільки нові працівники повинні вивчати особливості виробничо-господарської діяльності підприємства, існуючу корпоративну культуру, встановлювати формальні та неформальні зв'язки із іншими працівниками тощо, що потребуватиме витрачання додаткових ресурсів та виникнення інших видів економічних ризиків діяльності підприємства.

Висновки

Вперше вдалося розробити метод оцінювання рівня ризику плинності кадрів за допомогою розподілів на основі експертних оцінок та оброблення їх методом Ван Вестендорпа та довести, що він є циклічним, має хвилеподібну форму із домінуванням на різних етапах розвитку суб'єктивних та об'єктивних ризикоутворюючих чинників. Рівень цього ризику залежить насамперед від обсягу матеріальної винагороди працівників: при зміні рівня матеріального стимулювання та кож змінюватиметься траєкторія ризиків у вигляді синусоїди

або косинусоїди. Зниження рівня ризику плинності кадрів за допомогою збільшення матеріального стимулювання можливе лише до певної визначененої у цьому досліджені точки – оптимального рівня матеріальної винагороди.

Перспективи подальших розвідок будуть направлені на удосконалення та застосування методів управління персоналом в системі управління ризиками діяльності персоналу.

Література

1. Применение метода совместного анализа: [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gfk.ru/Go/View?id=217
2. <http://www.megapoliss.ru/marketing/20081201085321/20081201093111.html>
3. Черенков А. Обзор методов исследования цены (Pricing research) / А. Черенков, Т. Левина // Практический маркетинг. – №1. – 1999. – С. 12–18.
4. Малхорта Н.К. Маркетинговые исследования / Н.К. Малхорта. – Практические руководство, 3-е изд.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002.

О.М. СЕРГІЄНКО,
к.е.н., докторант, НДЕІ

Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування

Стаття присвячена дослідженням еволюції поглядів вчених-економістів на концептуальні положення теорії заробітної плати, розглянуті їхні недоліки та переваги. Обґрунтована необхідність і доцільність використання окремих класичних підходів до оцінки рівня заробітної плати в сучасних умовах. Запропоновано авторський підхід до визначення економічної категорії «заробітна плата» в умовах ринкової економіки.

Статья посвящена исследованию эволюции взглядов ученых-экономистов на концептуальные положения теории заработной платы, рассмотрены их недостатки и преимущества. Обоснована необходимость и целесообразность использования отдельных классических подходов оценки уровня заработной платы в современных условиях. Предложен авторский подход к определению экономической категории «зароботная плата» в рыночных условиях.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

The article investigates the evolution of the views of economists on the conceptual aspects of the theory of wages, considered their advantages and disadvantages. The necessity and feasibility of using certain classical approaches assess the level of wages in the modern world. The author's approach is to determine the economic category of wages in market conditions.

Постановка проблеми. Заробітна плата є однією з найскладніших економічних категорій та найважливішим соціально-економічним явищем. Це пояснюється тим, що заробітна плата, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою частиною витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення певних цілей підприємства. Тому питання організації заробітної плати і формування її рівня разом із питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-економічних відносин у суспільстві, бо включають інтереси всіх учасників виробничого процесу.

Як економічна категорія заробітна плата в сучасних умовах не повною мірою виконує свої функції – відтворювальну, розподільчу, стимулюючу та формування платоспроможного попиту населення. Нині у більшості випадків вона фактично перетворилася на один із варіантів так званої соціальної матеріальної виплати, яка мало залежить від результатів праці.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Економічна категорія заробітної плати завжди знаходилася у центрі уваги вчених як минулого, так і сучасності. Надзвичайно дискусійними є питання розуміння сутності заробітної плати, яка враховує різнопланові фактори та соціально-економічні процеси. Розвиток теорії заробітної плати пов'язаний з іменами відомих західних економістів – У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Дж.Б. Кларка, А. Пігу, Т. Карвера, К. Джині, К. Корнеліссена, Ф. Сіміана. Багато вітчизняних науковців досліджують проблеми реформування та вдосконалення системи оплати праці на ринкових засадах, серед них: Д. Богиня, І. Бондар, Д. Верба, О. Грішнова, Ю. Зайцев, А. Колот, Г. Куліков, В. Куценко, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Нижник, Н. Павловська, М. Соколик та інші, а також російські дослідники Л. Абалкін, Н. Вишневська, В. Куліков, Д. Львов, Р. Капелюшников, А. Соболевська, Р. Яковлев та інші. Поглиблення ринкового реформування системи оплати праці в трансформаційній економіці потребує подальшого системного теоретико-аналітичного дослідження її стану, динаміки, організації, вияву суперечностей та пошуку засобів їхнього вирішення, використання її як інструменту економічного зростання через підвищення добробуту населення.

Метою даної **статті** є узагальнення існуючих поглядів відомих вчених-економістів на категорію заробітної плати, її уточнення з врахуванням причинно-наслідкових зв'язків та закономірностей формування, обґрутування взаємозв'язку рівня заробітної плати та кінцевих результатів праці в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Перші дослідження заробітної плати здійснив англійський економіст У. Петті (1623–1687). В його теорії заробітна плата відображала ціну праці робітника і представляла мінімальну кількість засобів для існування самого робітника та його сім'ї. У. Петті стверджував, що заробітна плата має забезпечити робітнику лише «засоби життя, тому що, якщо йому дозволяють отримувати вдвічі більше, то він працює вдвічі менше, ніж міг би працювати і став би працювати, а це означає втрату такої кількості праці» [13].

Теорія заробітної плати була досліджена А. Смітом в його праці «Дослідження про природу багатства народів» (1776), за якою заробітна плата – це продукт праці, природна винахідна за неї. Коли виробник працює власними засобами виробництва і на своїй землі, він одержує повний продукт праці. За умов капіталізму найманий працівник отримує лише частину цінності, яку праця додає до предмету праці, іншу частину отримує власник капіталу або простий товаровиробник у вигляді прибутку. Таким чином, можна зробити висновок, що А. Сміт стверджував лише про кількісну різницю між доходом найманого працівника і власника капіталу [11].

Д. Рікардо (1772–1823) розглядав заробітну плату як дохід робітника і як плату за працю. Праця робітника є товаром і тому, що як будь-який товар праця має природну та ринкову ціну. «Природною ціною праці є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їх кількості» [5]. Отже, природна ціна праці визначається, за твердженням Д. Рікардо, цінністю засобів споживання робітника та членів його сім'ї. При цьому природна ціна не є незмінною, вона змінюється в різні часи в одній і тій же країні і має значні відмінності в різних країнах. Хоча Д. Рікардо й розумів, що вміст засобів існування визначається історично і залежить від традицій і рівня розвитку продуктивних сил, проте він стверджував, що природна ціна праці зводиться до мінімуму засобів існування.

К. Маркс (1818–1883) розглядав отримання найманими працівниками заробітної плати як результат обміну з капіталістом за робочу силу, що продається, а не за саму працю, як вважали основоположники класичної політичної економії А. Сміт та Д. Рікардо. Відповідно до теорії К. Маркса заробітна плата еквівалентна кількості товарів для підтримання життя робітника та його сім'ї. Рівень заробітної плати залежить від продуктивності праці, яка обумовлена рівнем механізації та технічного оснащення виробництва. Проте технічний прогрес породжує надлишок робочої сили і в кінцевому рахунку є перешкодою для підвищення заробітної плати. К. Маркс вважав, що у зв'язку з тим, що працівником продається робоча сила, а не сама праця, то «неоплачена праця», яку можна виявити і виміряти, не відноситься до заробітної плати. Відповідно до положень теорії К. Маркса реальна заробітна плата ніколи не зростає пропорційно збільшенню продуктивності праці, і навіть профспілки в умовах економіки вільної конкуренції не в змозі суттєво змінити ситуацію.

Крім того, зниження цінності товарів та послуг у грошовому вираженні завдяки зростанню продуктивності праці буде призводити до зниження цін на товари і послуги, які купує найменший працівник, і внаслідок цього з часом заробітна плата істотно змінюватися не буде [9].

На думку Дж.Б. Кларка (1847–1938), за однакової величини капіталу (засобів виробництва) збільшення кількості працівників супроводжується їх нижчою продуктивністю, а з часом настає момент, коли праця останнього додаткового працівника не приносить капіталістам ні прибутків, ні збитків, тобто діє закон спадної продуктивності (віддачі). Закон спадної продуктивності праці ѹ капіталу Дж.Б. Кларк обґрунттовував тим, що кожний новий внесок праці у виробництво за незмінних розмірів капіталу відбувається з меншою продуктивністю, ніж попередній. У свою чергу, кожний наступний приріст капіталу за незмінної кількості робітників характеризується меншим обсягом виготовленої продукції, нижчою ефективністю, ніж попередній. Величина заробітної плати встановлюється відповідно до продуктивності праці робітника, який працює в найгірших умовах [13].

З погляду продуктивності праці дія закону спадної віддачі виражається в тому, що середня продуктивність праці зростатиме доти, поки величина продукту, виробленого додатковим працівником, перевищує величину середнього продукту, або середню продуктивність раніше зайнятих працівників. Отже, при вимірюванні темпів зростання продуктивності праці спостерігається стадії її зростання, зниження і від'ємного значення граничної продуктивності. Досконалішим варіантом закону спадної віддачі є закон спадної продуктивності факторів виробництва, що виражає внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки між розширеним використанням одного з факторів виробництва (за незмінності всіх інших факторів) і меншим збільшенням приросту продукції, яке (збільшення) до того ж на певному етапі починає зменшуватися.

В інтерпретації американського економіста Т. Карвера сутність цього закону полягає в тому, що у процесі використання праці, землі й капіталу кількість благ найшвидше зросте за умови найоптимальнішого і пропорційного використання. Згідно з вимогами цього закону для правильного прийняття рішень щодо раціонального вибору (зіставлення корисності і витрат) необхідно, щоб граничні витрати у кожному окремому випадку дорівнювали граничному доходу. Тобто ресурси слід вкладати доти, поки ефект від вкладання останньої одиниці ресурсу дорівнюватиме віддачі. Отже, інвестиції вигідні до того часу, поки гранична корисність, або граничний дохід перевищують граничні витрати. Наймати на роботу нового працівника можна в тому разі, коли вартість виготовленого ним граничного продукту перевищує витрати на додаткову заробітну плату.

Таким чином, розглянуті теорії заробітної плати, можна поділити на дві групи: 1) дедуктивні теорії, які при формуванні заробітної плати враховують положення загальної теорії вартості та цін; 2) індуктивні теорії, які ґрунтуються на спо-

стереженнях факторів і тенденцій та призводять до концептуальних узагальнень.

До дедуктивних теорій заробітної плати можна віднести теорії англійських класиків та маржиналістів, які виходили з власних концепцій, що пояснювали сутність вартості та цін. Англійські класики запропонували дві теорії заробітної плати – теорію природної ціни праці та теорію фонду заробітної плати [3].

Теорія природної ціни праці ґрунтується на витратах виробництва і є варіантом застосування загальної теорії, яка пояснює вартість будь-якої речі витратами її виробництва. Існує природна ціна праці, яка відповідає витратам виробництва, що використовуються на оплату праці робітника, тобто тієї кількості життєвих засобів, які необхідні для існування робітника та його сім'ї. Таке твердження зустрічається у Тюрбо, його відстоював також і Д. Рікардо. Д. Рікардо зараховував до мінімуму, який необхідний для існування працівників також життєві засоби та інші предмети, необхідні та корисні, в яких працівник має потребу в силу своєї звички. Цю тезу підтримував К. Маркс та Ф. Лассаль. Ф. Лассаль в 1867 році в своєму листі до Всезагального німецького робітничого союзу писав: «Залізний економічний закон, який визначає заробітну плату в існуючих умовах, при пануванні попиту та пропозиції такий, що середній розмір заробітної плати завжди зводиться до необхідного змісту, до існуючих в народі звичок для підтримки життя та продовження роду» [3].

Ряд авторів по-різному пояснюють причини, за якими існує відмінні від цієї теорії норми. Так, Д. Рікардо твердив, що зростання заробітної плати призводить до підвищення народжуваності серед робітників, що в свою чергу призводить до зростання кількості робочої сили, а потім і до зменшення рівня заробітної плати, яка таким чином повертається до своєї природної норми. К. Маркс вважав, що причиною вирівнювання заробітної плати є існування промислової резервної армії робітників, які мають суттєвий вплив на пропозицію праці і це безперервно викликає падіння рівня заробітної плати.

Таким чином теорія природної ціни праці відповідає певній історичній ситуації – умовам першої половини XIX ст. Незважаючи на певні докази, на яких заснована дана теорія, на нашу думку, її можна використовувати і сьогодні до деяких африканських та азіатських країн, де існує сильний демографічний тиск на ринок праці.

Проте теорія природної ціни праці, на нашу думку, має і певні недоліки, що ґрунтуються на концепції трудової вартості (вартості, заснованої на витратах виробництва), в тих положеннях, які не пояснюють зростання реальної заробітної плати, яке відбувалося ще в XIX ст. Крім того, якщо прийняти психосоціологічну концепцію мінімальної заробітної плати, то «залізний закон» перетворюється в так званий «золотий» закон, при якому рівень життя населення підвищується разом з прогресом цивілізації та людства. І остання невідповідність цього закону проявляється в тому, що в сучасних

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

умовах підвищення добробуту громадян в основному призводить до скорочення рівня народжуваності, а не до її зростання, як зазначали класики.

Другою теорією англійських класиків є теорія фонду заробітної плати. Теорія фонду заробітної плати згадується в роботі Дж. Стоарта Мілля. «Основи політичної економії» (1848). Ця теорія представляє собою застосування законів попиту та пропозиції до ринку праці. Основним положенням теорії фонду заробітної плати є те, що середній рівень заробітної плати визначається як відношення фонду заробітної плати до чисельності робітників. При цьому фонд заробітної плати є визначеню масою капіталу, яка призначена для покупки робочої сили; ця маса є частиною оборотного капіталу і не використовується для придбання сировини. Грунтуючись на висновках проведеного аналізу, Дж.С. Мілль висловлює такі твердження: 1) є невелика вірогідність того, щоб середня заробітна плата може підвищуватися, адже технічний прогрес обумовлює зростання постійного капіталу, внаслідок чого зменшується фонд заробітної плати, а враховуючи закон народонаселення Мальтуса – чисельність працюючого населення буде збільшуватися; 2) наслідками державного втручання, спрямованого на підвищення заробітної плати, буде лише розширення безробіття та збільшення народжуваності в сім'ях робітників, заробітна плата яких підвищується.

Основним недоліком даної теорії є те, що обсяг фонду заробітної плати вважався постійним, визначенним показником, що суперечить дійсності, адже маса предметів споживання, які мають наповнювати цей фонд, є результатом діючого в даний момент часу процесу виробництва, яке також залежить від використання праці робітників. Крім того, фонд заробітної плати може бути збільшеним за допомогою кредитних ресурсів. Таким чином, працівники зможуть підвищити свою купівельну спроможність, що дозволить їм отримати більшу кількість матеріальних благ, а обумовлене цим підвищення цін примусить інших споживачів здійснювати вимушенні заощадження.

Незважаючи на певні недоліки, теорія фонду заробітної плати має і свої позитивні моменти, які полягають в наступному: в країні, яка не володіє ні виробничими резервами, а ні великими запасами предметів споживання, неможливо за короткий термін часу збільшити сукупну масу заробітної плати. Необхідно першочергово забезпечити розвиток виробничого капіталу (відтворення або створення капіталу), а також необхідний певний час для того, щоб розширити виробництво предметів споживання. Таким чином, протягом цього періоду часу може існувати незмінний обсяг фонду заробітної плати.

Представники індуктивних теорій вважають, що завдяки вивченням факторів і особливо статистичних даних можна прийти до теоретичних пояснень заробітної плати. Такі дослідження були здійснені французькими економістами К. Корнеліссеном та Ф. Сіміаном.

К. Корнеліссен досліджував статистичні матеріали французької Служби праці та віншингтонського Департаменту праці. В результаті досліджень автор виділяє дві категорії осіб най-

маної праці в залежності від того, чи визначається їх заробітна плата у відповідності до вартості продукції праці (витрати з підготовки та підтримання робочої сили) або з споживчою вартістю праці (корисністю внеску робітника у виробничу діяльність підприємства). При цьому належність до однієї категорії не включає належність до іншої. К. Корнеліссен вважав, що у відповідності із вартістю продукції праці формується заробітна плата, а саме: чорних робітників (пропозиція праці яких є надлишковою), сільськогосподарських робітників (в залежності від особливих умов сільського життя), жінок (робоча сила яких є достатньою і заробітна плата їх має характер додаткового доходу). Автор робить висновок про те, що у відповідності до споживчої вартості робочої сили формується заробітна плата кваліфікованих робітників та спеціалістів, а також привілейованих найманих робітників (осіб вільних професій, управлінських робітників) [3].

Французький економіст Ф. Сіміан досліджував лише номінальну заробітну плату, адже він вважав, що реальна заробітна плата – це розумова конструкція, яка створена економістами. В своїх дослідженнях Ф. Сіміан порівнював середній обсяг видобутку вугілля, який здійснено за робочий день (в кількісному та вартісному обчисленні), із витратами на робочу силу на кожну видобуту тонну. Вчений дійшов висновку щодо необхідності видлення двох ситуацій: 1) при підвищенні ціни продажу вугілля спостерігається підвищення рівня денної заробітної плати, велика амплітуда коливань витрат на робочу силу по відношенню до тонни видобутого вугілля, зменшення обсягів денного видобутку; 2) при зниженні цін продажу на вугілля спостерігається стагнація денної заробітної плати, зниження витрат робочої сили на кожну тонну видобутку, зростання обсягів видобутку. Такі ситуації Ф. Сіміан пояснював мотиваційними чинниками поведінки робітників, які можна класифікувати в порядку зменшення їх інтенсивності наступним чином: тенденцією до збереження існуючого заробітку; тенденцією до того, щоб не збільшувати зусилля праці; тенденцією до збільшення заробітків; тенденцією до зменшення зусиль праці. Отже, при підвищенні ціни на вугілля спостерігається послаблення зусиль робітників та підприємців, у випадку зниження цін має місце одночасне поєднання опору робітників зниженню заробітної плати та інтенсифікації зусиль з боку робітників та підприємців [3].

Перевагами теорії Ф. Сіміана є здійснення ґрунтовного аналізу заробітної плати, результати якого були покладені в основу теорії підвищення та зниження цін, які автор пов'язує із змінами грошової маси (теорія «соціального монетаризму» Ф. Сіміана).

Таким чином, проведений нами аналіз існуючих теорій заробітної плати свідчить про те, що окремі їх твердження актуальні і можуть бути застосовані в сучасній економічній практиці, а інші – стверджуються лише частково.

Як відомо, економічна теорія є суспільною науковою, яка має свій історичний розвиток. Основним змістом сучасної епохи є переход від індустріальної до постіндустріальної си-

стеми, що викликає суттєві зміни у продуктивних силах, виробничих відносинах, соціально-економічних відносинах, господарському механізмі, а також місці і значенні людини у виробництві та суспільстві. При цьому однією із складових постіндустріальної системи є переростання людини економічної (*homo economicus*) в людину творчу (*homo creator*), тобто повинен відбутися перехід від категорії вартість товару робоча сила до категорії вартість людського капіталу.

Підтвердженням даної тези є думка сучасних вітчизняних дослідників Ю. Зайцева та Д. Верби про те, що кардинальні зміни змісту й умов праці значної частини найманых працівників і набуття представниками цієї групи багатьох рис, функцій і повноважень, що в індустріальному суспільстві вважались притаманними власникам засобів виробництва і підприємцям вимагають переосмислення багатьох положень неокласичної теорії розподілу. Зокрема, сфера, де диференціація оплати праці різних категорій працівників пояснюється відмінностями в граничному продукті, суттєво скорочується із поширенням розумової праці, щодо якої проблематично встановити функціональну залежність між масштабами витрат праці і обсягами продукції [6].

Погоджуючись з твердженням В. Лагутіна, «оплату праці слід виводити не просто з вартості (ціни) робочої сили і чинників (як ринкових, так і інституційних), що впливають на неї, а з процесу безпосереднього виробництва, де споживається робоча сила і створюється продукт – товар. Методологічно правильно шукати сутність оплати праці як у відносинах ринку робочої сили, так і в процесі виробництва потрібної для суспільства (споживачів, покупців) продукту (в теорії маржиналізму – граничного продукту) [8].

Особливо слід наголосити на тому, що зазначені зміни повинні знайти своє відображення в сучасній економічній теорії взагалі та теорії заробітної плати зокрема.

Слід акцентувати увагу, що сучасні дослідження заробітної плати ґрунтуються на окремих твердженнях та висновках відомих економістів минулих поколінь та враховують існуючі зміни та зрушеннЯ, які відбуваються в структурі ринку праці, формуванні заробітної плати на мікро-, мезо- і макрорівнях.

Як було зазначено вище, в самому простому розумінні заробітна плата є винагородою за працю в грошовому вираженні. Проте таке визначення потребує певних уточнень. У сучасній економіці фізична або інтелектуальна робоча сила юридично знаходиться у тих, хто її представляє. Вона пропонується наймачам, які мають на неї попит та здійснюють за неї винагороду у формі заробітної плати. Взаємодія попиту та пропозиції робочої сили перетворює працю в товар, хоча, на нашу думку, зважаючи на психологічні, соціальні та моральні якості людини праця не може бути прирівняна до інших товарів. Отже наймачі оплачують не робочу силу, а працю. Оплата праці у кінцевому підсумку відбувається не на ринку робочої сили, а після завершення процесу виробництва.

Трудові послуги можуть приносити безпосередньо користь тим, хто має на них попит. Як приклад можна представити

працю домашньої прислуги, садівників, нянь, репетиторів та ін. Але звичайно, головний попит на працю мають підприємці, які використовують її не для задоволення безпосередніх своїх потреб, а для забезпечення процесу виробництва, в якому відбувається взаємодія факторів виробництва. Сучасній економічній системі відповідає режим найманої праці. Проте існує значний попит на працю з боку держави та органів влади, які потребують праці депутатів, міністрів, службовців, лікарів, вчителів та інших працівників, які фінансуються з бюджету. Таким чином, із вищезазначеного виникає необхідність уточнення поняття «заробітна плата», яка включає: 1) платню домашньої прислуги, садівників, нянь, репетиторів, які обслуговують домашні господарства; 2) заробітну плату (винагороду) виконавчим або управлінським економічним агентам, які використовують свої здібності та кваліфікацію приватним або державним підприємствам, що діють на ринку. Така винагорода входить до виробничих витрат зазначених підприємств; 3) оклади, які отримують працівники підприємств, що надають неринкові послуги (держслужбовці, судді, міністри, пожежники, лікарі, вчителі та ін.). У стабільних економіках між перерахованими складовими заробітної плати є певний зв'язок, який проявляється у взаємозалежності окладів державних службовців (нижчої та середньої ланок) та заробітної плати персоналу промислових підприємств.

У відповідності до міжнародних стандартів та до Системи національних рахунків заробітна плата представляє собою і витрати, і дохід. Все залежить від того, як її розглядати, – якщо розглядати з боку того, хто її виплачує (то це будуть витрати), якщо з боку того, хто її отримує (то це буде дохід). При цьому заробітна плата, як витрати і заробітна плата, як дохід мають суттєві відмінності.

Заробітна плата, яка розглядається в якості витрат роботодавця включає:

- заробітну плату за працю, тобто основну і додаткову заробітну плату;
- відпустки, оплачені святкові дні та особливі винагороди (річні премії);
- податки, які прямо пов'язані з наймом робочої сили;
- соціальні внески, які мають форму обов'язкових виплат;
- соціальні витрати, які добровільно компенсиюються підприємством;

– витрати підприємств на часткову оплату житла працівникам, виплату відсотків за кредитами, професійну підготовку персоналу, підвищення його кваліфікації;

– оплати натурою індивідуального характеру (надання окремих видів продукції безкоштовно або із знижкою) та колективного характеру, які надаються регулярно (утримання їдалень, медичних пунктів, спортивних споруд, тaborів та баз відпочинку тощо).

Заробітна плата, яка розглядається з позицій доходу працівника або його чистого заробітку включає:

- заробітну плату за працю, тобто основну і додаткову заробітну плату;

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

– «соціальну заробітну плату», тобто регулярні соціальні виплати на сім'ю та соціальні допомоги разового характеру, виплати соціального забезпечення;

– оплачувану відпустку;

за мінусом:

– виплат на «відкладену» заробітну плату (внески в Пенсійний фонд, Фонд соціального страхування, на випадок безробіття, тобто Єдиний соціальний податок, який вводиться з 2011 року, а також профспілкові виплати та ін.);

– коштів на виплату обов'язкових прямих податків, які утримуються з найманих працівників.

У результаті у працівника залишається наявний дохід, який використовується як витрати домогосподарств.

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з власниками підприємств, установ та організацій всіх форм власності й видів господарювання, а також з окремими громадянами на підставі трудового договору, здійснюється Законом України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. (із змін. і доп.), Кодексом законів про працю України – главами II, VI, VII, VIII, Господарським кодексом України, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р., Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України, а також іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами й окремими положеннями конкретних підприємств.

Потрібно підкреслити, що вказані акти регулюють оплату праці тільки найманих працівників, праця яких зумовлена укладенням трудового договору. Оплата праці інших працівників визначається угодою між роботодавцем і працівником. До винагороди за працю власників, співвласників, членів господарських товариств, окремих підприємців правовий термін «оплата праці», «заробітна плата» не застосовується. Їхньою винагородою за працю є прибуток (дохід), який розподіляється між співвласниками на підставі статуту або установчого договору шляхом укладеної угоди.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

В економічній літературі вживаються два терміни – «оплата праці» і «заробітна плата». Традиційно щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін «заробітна плата», ним підкреслюється те, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана, а також за результативність праці. Оплата праці залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але та-кож від результатів праці та прибутковості конкретного підприємства.

Часто економічні терміни «оплата праці» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Проте, на думку багатьох вітчизняних вчених, з якою ми погоджуємося, термін «оплата праці» є більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи соціально-трудових відносин в суспільстві. Тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі і в межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами.

Структурно заробітна плата складається з трьох частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства.

В основу організації заробітної плати в Україні покладена тарифна система, що являє собою сукупність нормативів, за допомогою яких диференціюється та регулюється оплата праці робітників. Тарифна система включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, що встановлюється у розмірі, не нижчому ніж визначений генеральною (галузевою) угодою; а також міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). В останні роки на підприємствах замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і схем посадових окладів спеціалістів успішно застосовуються єдині тарифні сітки (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Перевага ЄТС полягає в тому, що вона побудована на єдиній методичній осно-

ві і дає змогу забезпечити єдиний підхід до оцінки відмінностей праці всіх працівників.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці України та містять сукупність вказівок, що визначають обсяг професійних знань та трудових навичок робітника, ступінь складності та точності виконуваних робіт.

Для оцінки розміру заробітної плати найманіх працівників на підприємстві застосовується показник фонду оплати праці. До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та не-відпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Основними принципами формування заробітної плати в умовах ринкової економіки мають бути такі:

1. Кожна праця має бути оплачена у відповідності до її кількості і якості. Не можна платити за просте перебування працівників на робочому місці.

2. Необхідно, щоб оплата праці залежала від кваліфікації працівника. Чим вища кваліфікація та більший досвід роботи, які підвищують результативність праці, тим вищою має бути заробітна плата, і навпаки.

3. Рівень заробітної плати має бути таким, щоб працівник міг на неї утримувати себе і свою сім'ю. Людина повинна одержувати стільки грошей, скільки заробляє, але і працювати вона буде стільки, скільки одержуватиме платні.

4. Заробітна плата має формуватися з двох частин: фіксованої, що гарантує прожитковий мінімум та змінної, що залежить від досягнутих успіхів праці кожного конкретного працівника.

Виходячи з основних принципів можна сказати що заробітна плата в ринкових умовах – це вартість людського капіталу, яка формується на основі об'єктивної оцінки вкладу працівника в результати діяльності підприємства (організації, установи, фірми) і включає виплати компенсаційного та стимулюючого характеру. Розмір заробітної плати залежить від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, складності праці та кваліфікації працівника, кількості, якості та умов виконання робіт, попиту і пропозиції на ринку праці, результатів діяльності підприємства тощо.

Вдосконалення форм і методів організації заробітної плати на сучасних підприємствах повинно забезпечити підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні і використанні резервів зростання ефективності своєї праці, підвищенні її продуктивності; усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці; оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп із врахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів спеціалістів на ринку праці.

Хоча кожне підприємство має свою специфіку в організації оплати праці, її основними завданнями є забезпечення

необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції; регулювання трудових відносин в колективі, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника; вдосконалення нормування праці; вибір моделі, форм і систем оплати праці; взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами і вартістю виробленої продукції.

Висновки

Таким чином, відповідно до теорії представників класичної школи – заробітна плата відображала ціну праці робітника і представляла мінімальну кількість засобів для існування самого робітника та його сім'ї. Класична теорія одержала підтримку у марксистській теорії зарплати як ціни товару робоча сила, вартість якого визначається прожитковим мінімумом, що змінюється під впливом тенденції до абсолютноного і відносного збужження трудящих. З розвитком маржиналізму визначення цінності праці його продуктивністю (корисністю) стало загальновизнаним. Заробітну плату стали визначати в залежності від частки праці в створенні продукту (поряд з іншими факторами виробництва). Сучасна неокласична теорія визначає зарплату як результат ринкової взаємодії попиту та пропозиції з врахуванням стану соціально-політичних відносин.

Проведений нами аналіз існуючих теорій заробітної плати свідчить про те, що окрім їх твердження актуальні і можуть бути застосовані в сучасній економічній практиці, а інші – стверджуються лише частково. В умовах сучасного переходу від індустріальної до постіндустріальної системи, яка викликає суттєві зміни у продуктивних силах, виробничих відносинах, соціально-економічних відносинах, а також місці і значенні людини у виробництві та суспільстві виникає необхідність переосмислення поняття заробітної плати, тобто необхідно здійснити перехід від категорії вартість товару робоча сила до категорії вартість людського капіталу. Таким чином, можна стверджувати, що в ринкових умовах заробітна плата представляє вартість людського капіталу, яка формується на основі об'єктивної оцінки вкладу працівника в результати діяльності підприємства (організації, установи, фірми) і включає виплати компенсаційного та стимулюючого характеру.

Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.95 р.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. №1298.
3. Барр Раймон. Політическая экономия: в 2-х т. – Т. 2: Пер. с фр. – М.: Междунар. отношения, 1994, – 752 с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.М. Основи економіки праці, Навч. посібник, К., 2000.
5. Гальчинський А., Єщенко П. Економічна теорія. – К.: Вища школа, 2007. – 487 с.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

6. Зайцев Ю., Верба Д. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 13–19.
7. Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 3–12.
8. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2010. – №3. – С. 16–20.
9. Маркс К. Твори / К. Маркс, Ф. Енгельс. – Т. 3. – Ч. 1. – С. 300.
10. Мочерний С.В. Економічна теорія: Посібник для студентів вищих закладів освіти. – К.: Видавничий центр «Академія», 1999. – 592 с.
11. Сміт А. Исследование о природе богатства народов / А. Сміт // Антология экономической классики. В 2-х томах. – Т. 1. – М.: МП ЭКОНОВ, 1991. – С. 133.
12. Чухно А. Актуальные проблемы развития экономической теории на современном этапе // Экономика Украины. – 2009. – №5. – С. 15–35.
13. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень. Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2005. – 583 с.
14. Ястремський О.І., Гриценко О.Г. Основи мікроекономіки: Підручник. – К., 1998. – 714

Н.В. УШЕНКО,

д.е.н., Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Науково-теоретичні засади якості трудового життя персоналу підприємства

У статті узагальнено підходи до визначення категорії «якість трудового життя» та її оцінки, розкрито її сутність як важливої сфери соціально-економічної діяльності людини.

В статье обобщены подходы к определению категории «качество трудовой жизни» и ее оценки, раскрыта ее сущность как важной сферы социально-экономической деятельности человека.

The methods of category definition «working life quality» and its assessment are summarized in the article, its main point as important sphere of socio-economic person's activity is discovered.

Постановка проблеми. Ринкові умови функціонування вітчизняної економіки суттєво змінили концепцію управління персоналом, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом в цілях підвищення ефективності виробництва як умови конкурентоспроможності підприємства. На результативність діяльності підприємства, звичайно, визначальний вплив продовжує робити економічний аспект в управлінні персоналом. Саме з ним пов'язано формування чисельності персоналу, його професійно-кваліфікаційного складу (зі застосуванням з вживаною технікою, технологією, організації виробництва і праці), ефективне використання персоналу за часом, по кваліфікації, рівню освіти і т.д. Проте все більшого значення починає набувати соціальна спрямованість в кадровій роботі, зміна акцентів в кадровій політиці з урахуванням інтересів працівника, підвищення мотивованості праці, як умови його вищої результативності.

Значна частина життя економічно активного населення проходить безпосередньо на робочому місці, а тому стратегічні цілі реформування економіки і суспільного устрою в цілому не можуть не передбачати забезпечення високої якості трудового життя. У публікаціях Міжнародної організації

праці постійно акцентується увага на тому, що трудове життя слід розглядати як найважливішу сферу соціально-економічної діяльності, а забезпечення його високої якості є однією з головних передумов формування конкурентоспроможності суспільства.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дослідженнями сутності та економічної природи категорії «якість трудового життя», методичних підходів щодо її оцінки, можливостей підвищення якості життя у соціальному та економічному аспекті присвячені наукові публікації Дж. Муллінза, Д. Богіні, В. Мандибури, Г. Кулікова, Л. Лисогор, В. Шамоти, Л. Долгова, М. Семікіна, І. Ломанова, Н. Мазаєвої, О. Платонової, І. Миценка.

Мета статті – розкрити сутність та економічну природу категорії «якість трудового життя» як важливої сфери соціально-економічної діяльності людини.

Виклад основного матеріалу. У загальному трактуванні якість трудового життя – це інтегральне поняття, яке всесторонньо характеризує рівень благополуччя, соціального і духовного розвитку людини через діяльність в організації [5, с. 35]. Також необхідно приділити увагу тому, що якість трудового життя визначається сукупністю впливу економічних, соціальних, політичних, демографічних чинників як об'єктивного так і суб'єктивного характеру.

Неодмінно заслуговують уваги погляди зарубіжних економістів і соціологів на суть категорії «якість трудового життя» в контексті стратегії стійкого соціально-економічного розвитку. Наприклад, Дж. Муллінз розглядає якість трудового життя з трьох позицій, а саме як мета, як процес і як філософію. «Через високу якість трудового життя, – визначає вчений, – реалізується головна мета господарської діяльності – забезпечення ефективності виробництва на основі зростання продуктивності праці, задоволення працею, досягнення соціальної відповідальності в праці, пристосування виробничого се-