

О. М. Сергієнко,  
к. е. н., доцент, зав. сектором, НДЕІ Мінекономрозвитку і торгівлі України

# ОПЛАТА ПРАЦІ І ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

**У статті автор доводить, що рівень оплати праці багато в чому залежить від розвитку соціально-трудова відносин. Зроблено висновок, що удосконалення трудових відносин, а також державна політика грошових доходів населення повинні ґрунтуватися на реальній вартості праці, що сприятиме мінімізації існуючих диспропорцій в оплаті праці та підвищить її мотиваційні чинники.**

**In the article an author proves that the level of payment of labour in a great deal depends on development of social labour relations. A conclusion is done, that the improvement of labour relations, and also public policy of money profits of population, must be based on the real cost of labour which will be instrumental in minimization of existent disproportions in payment of labour and will promote its motivational factors.**

## ВСТУП

Рівень залучення населення до економічного, культурного, політичного та соціального життя значною мірою пов'язаний з рівнем його доходів і, в першу чергу, із розмірами оплати праці. Як відомо, розмір оплати праці безпосередньо залежить від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції і є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень громадян, а й можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту робітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, а й стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата як економічна категорія і один з елементів суспільного відтворення належить до числа найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва, розподілу і споживання товарів і послуг, взаємодія різних суб'єктів економіки, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин. Зважаючи на це, дослідження проблем оплати праці завжди було в центрі уваги науковців та практиків. Важливі аспекти теоретичних основ формування заробітної плати, її реформування та регулювання, напрямів її підвищення та зменшення диференціації працюючих за її розмірами знайшли висвітлення та набули розвитку у працях багатьох українських та зарубіжних вчених. Серед українських вчених необхідно виділити праці В.Беседіна, Д. Богині, І. Бондар, Д. Верби, В. Гейця, Г. Голеусової, Г. Дмитренко, Ю. Зайцева, Т. Кір'ян, А. Колота, Т. Костишиної, І. Крючкової, Г. Кулікова, В. Куценко, В. Лагутіна, Е. Лібанової, М. Скріпниченко та інших. Проте, незважаючи на великий науковий доробок, багато питань залишаються все ще дискусійними та невирішеними.

## ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

При переході від адміністративних методів управління економікою до методів ринкового регулювання система економічних відносин, що включає і відносини, пов'язані з оплатою праці, випробує на собі вплив, з одного боку, колишніх умов і традицій, а з іншого боку, нових процесів.

Реформування організації заробітної плати при переході до ринкових відносин на основі теорії вартості (ціни) робочої сили замість розгляду її як частки в доході підприємства і суспільства стало загально визнаним. Це цілком закономірно. Однак виникає питання, чи означає цей новий підхід до розгляду сутності заробітної плати відмовлення від визнання її зв'язку з витратами і результатами праці?

## РЕЗУЛЬТАТИ

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою, накопичений у ході реформ, свідчить, що заперечення зв'язку заробітної плати з розподілом по праці неправомірне і наносить істотну шкоду практиці стимулювання високоефективної праці, а отже, і поступальному розвитку економіки країни.

Якщо планова модель організації заробітної плати багато в чому була штучною, то не менш штучним можна вважати проголошене нерідко "звільнення" від обліку в оплаті кількості і якості витраченої праці, а також його результатів.

Протиставлення розподілу по праці і теорії заробітної плати як вартості (ціни) робочої сили засноване на тлумаченні, відповідно до якого принципи розподілу по праці трактуються тільки як еквівалентність в обміні кількості праці, що працівник дав суспільству в одній формі і одержує в іншій формі. При цьому звичайно посилаються на

відоме положення К. Маркса в праці "Критика Готської програми".

Так чи інакше на заробітну плату впливають як тривалість робочого часу, національні й історичні традиції, так і індивідуальні розходження в праці працівників, що виконують ту саму роботу (ту саму функцію), але з різними результатами.

Диференціація розмірів заробітної плати за складністю, умовністю, напруженістю й іншими параметрами кількісних і якісних витрат праці відображає розходження у вартості відтворення робочої сили. Розходження в рівнях оплати праці в залежності від кількісних і якісних результатів праці пов'язані зі здійсненням розподілу по праці, відображають трудову основу заробітної плати. В остаточному підсумку всі коливання величини оплати праці відбуваються в процесі здійснення заробітної платою її специфічних функцій. Вони складаються, по-перше, у відшкодуванні вартості робочої сили, завдяки чому забезпечується регулярне поновлення останньої як безпосередньо в процесі виробництва, так і на ринку праці; по-друге, в економічному спонуканні працівників до кращого виконання своїх функцій шляхом порівняння оплати робочої сили з кількістю, якістю витрат і результатів праці. Обидві ці функції в кінцевому рахунку покликані забезпечувати досягнення єдиної мети — регулярне відтворення праці й авансованого капіталу.

Необхідність забезпечення найбільш продуктивного споживання робочої сили і відповідно підвищення маси і норми додаткової вартості спонукує роботодавця до всілякого зменшення витрат виробництва. Це досягається, насамперед, за рахунок кращого використання основних і оборотних виробничих фондів. Але роботодавець, розглядаючи витрати на робочу силу як одну зі статей витрат виробництва, постійно прагне до зниження заробітної плати, у результаті чого вона виявляє тенденцію до падіння нижче вартості робочої сили. Таке положення підтверджене багаторічною практикою країн з розвинутою ринковою економікою і має місце в сучасній Україні. У несприятливих економічних умовах, особливо в період кризи і скорочення обсягів виробництва, виникають передумови, що сприяють прямому зниженню ціни праці, до відставання її динаміки від зростання цін на інші товари, що наглядно прослідковується в Україні протягом 2007—2009 рр. (табл. 1).

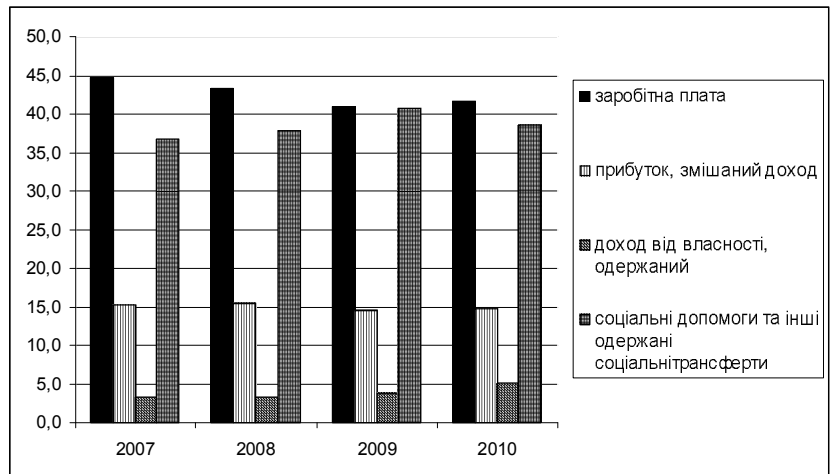
Однак, необхідно пам'ятати, що для більшості вітчизняних працівників заробітна плата є єдиним джерелом та засобом для існування, необхідним до поновлення здатності до праці. В структурі доходів населення заробітна плата займає найбільшу питому вагу, яка складала в 2010 р. 41,7%. При цьому необхідно зазначити, що негативний вплив на формування політики заробітної плати має соціальна політика уряду, яка проявляється у виплаті соціальних допомог та інших одержаних соціальних трансфертів, що призводить до "утриманського" характеру значної кількості населення України, що в умовах нестабільної економічної ситуації є недопустимим явищем (рис. 1).

Як зазначає директор Інституту демографії та со-

**Таблиця 1. Динаміка середньомісячної номінальної і реальної заробітної плати та індексу споживчих цін по Україні за 2005—2011 рр.**

Роки	Розмір середньомісячної заробітної плати, грн.	У % до відповідного періоду попереднього року		Індекс споживчих цін, % до відповідного періоду попереднього року
		номінальна	реальна	
2005	806	136,7	120,3	110,3
2006	1041	129,2	118,3	111,6
2007	1351	129,7	112,5	116,6
2008	1806	133,7	106,3	122,3
2009	1906	105,5	90,8	112,3
2010	2239	120,0	110,2	109,1
2011	2633	117,6	108,7	104,6

Джерело: [2].



**Рис. 1. Структура доходів населення України за 2007—2010 рр., %**

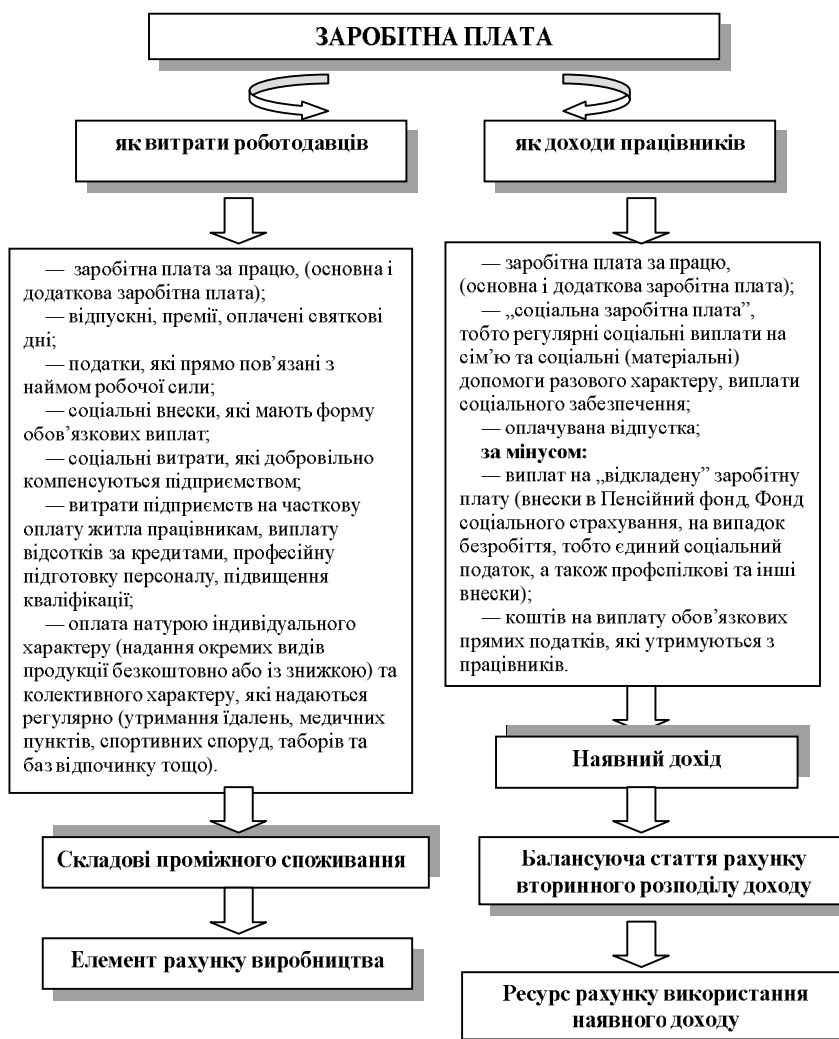
Джерело: [3].

ціальних досліджень Елла Ліанова, 23% всіх пільг в Україні припадає на 10% багатих людей, в той час як на 10% найбільш незаможних українців перепадає тільки 2,8% державної соціальної допомоги. В Україні чим багатша родина, тим у неї більше пільг, тим більше вона отримує соціальної допомоги. За її словами, порівнюючи дані США та України, можна побачити, що 50% найбільш бідних громадян в Америці платять 2,3% податків, в Україні — 6% [4].

Виникає закономірне питання, як же домогтися при цьому оптимального сполучення інтересів працівників і роботодавців. Головним, на нашу думку, є необхідність забезпечення економічного зростання при підвищенні продуктивності праці. Від цього виграють обидві сторони трудових відносин.

При постійній тривалості робочого дня і незмінній інтенсивності праці із зростанням продуктивності праці вартість робочої сили, що втілюється в однаковій масі життєвих засобів працівника і його родин, знижується, а додаткова вартість відповідно зростає. З падінням продуктивності праці, але при незмінній його інтенсивності і постійній тривалості робочого дня вартість робочої сили, втілена в тій же масі життєвих засобів, зростає, а додаткова вартість відповідно зменшується.

Сказане свідчить про те, що визнання заробітної плати як вартості (ціни) робочої сили ніяк не відкидає принципів її побудови й організації з урахуванням витрат і результатів праці. Тим більше, це справедливо у відношенні редукації праці при визначенні ступеня диференціації заробітної плати.



**Рис. 2. Заробітна плата як категорія СНР**

Джерело: складено автором.

Отже, формулюючи принципи організації оплати праці в умовах ринкової економіки, не можна забувати, що трудова основа формування заробітної плати не зникає, а розходження у витратах праці неодмінно повинні враховуватися. Можливості такої диференціації визначаються тим, що витрата праці різної складності протягом однакового проміжку часу створює різні за обсягом вартості: більш складна праця відтворює протягом необхідного часу більш високу вартість робочої сили, а протягом додаткового часу здійснює значну додаткову вартість для власника засобів виробництва.

Основним змістом сучасної епохи є перехід від індустріальної до постіндустріальної системи, 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 найманих 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 й обсягами продукції [5].

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 чи послуга. 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) [6].

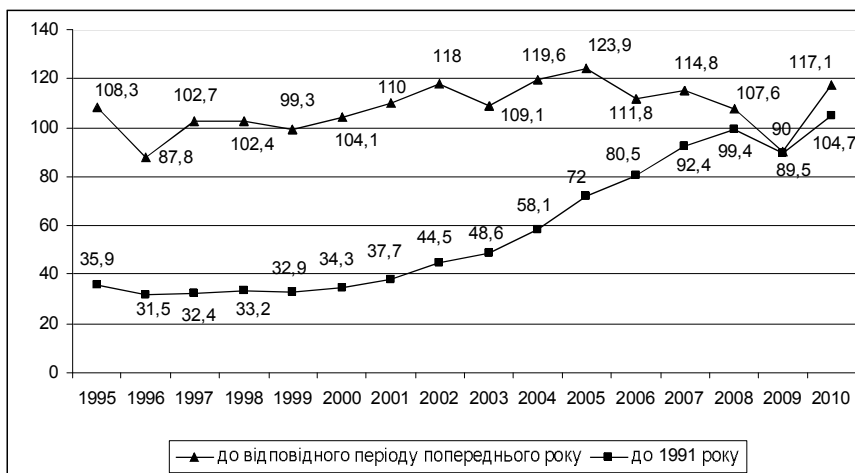
Особливо слід наголосити на тому, що зазначені зміни повинні знайти своє відображення в сучасній економічній теорії взагалі та теорії заробітної плати зокрема. Слід акцентувати увагу, що сучасні дослідження заробітної плати ґрунтуються на окремих твердженнях та висновках відомих економістів минулих поколінь та враховують існуючі зміни та зрушення, які відбуваються в структурі ринку праці, формуванні заробітної плати на мікро- і макрорівнях.

Як було зазначено вище, в самому простому розумінні заробітна плата є винагородою за працю в грошовому вираженні. Проте, таке визначення, на

нашу думку, потребує певних уточнень. У сучасній економіці фізична або інтелектуальна робоча сила юридично знаходиться у тих, хто її представляє. Вона пропонується власникам засобів виробництва, 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 і навіть точніше — результат праці. І тому можна зробити висновок, що оплата праці у кінцевому підсумку відбувається не на ринку праці, а після завершення процесу виробництва.

Трудові послуги можуть приносити безпосередню 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 всіх 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 впливає необхідність уточнення поняття "заробітна плата", яка вклю-

час: 1) платню домашньої прислуги, садівників, нянь, репетиторів, які обслуговують домашні господарства; 2) заробітну плату (винагорода) 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.). В 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.



**Рис. 3. Динаміка темпів зростання реального наявного доходу населення за 1995–2010 рр., %**

Джерело: [2].

У відповідності до міжнародних стандартів та до Системи національних рахунків (СНР) заробітна плата являє 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 при їх формуванні (рис. 2).

Так, заробітна плата, яка розглядається в якості витрат роботодавця, включає:

- заробітну плату за працю, тобто основну і додаткову заробітну плату;
- відпускні, оплачені святкові дні та винагорода (річні премії);
- податки, які прямо пов'язані з наймом робочої сили;
- соціальні внески, які мають форму обов'язкових виплат;
- соціальні витрати, які добровільно компенсуються 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, таборів 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;
- "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 до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування, на випадок безробіття, тобто єдиний соціальний податок, який введений з 2011 року, а також профспілкові виплати тощо);
  - коштів на виплату обов'язкових прямих податків, які утримуються з найманих працівників.

У результаті у працівника залишається наявний дохід, який використовується на споживання та заощадження.

Реальний наявний дохід вітчизняних домогосподарств протягом 1995—2010 рр. мав нестійку динаміку розвитку, про що свідчать дані на рис. 3. При цьому рівень реального наявного доходу 1991 р. економіка України змогла досягти з незначним перевищенням на 4,7 в.п. лише у 2010 р.

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 24.03.1995 р. (із змінами і доповненнями), Кодексом законів про працю України — главами II, VI, VII, VIII, Господарським кодексом України, Законом України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 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 іншим працівникам визначається угодою між роботодавцем і працівником. До винагорода за працю власників, співвласників, членів господарських товариств, окремих підприємств правовий термін "оплата праці", "заробітна плата" не застосовується. Їхньою винагородою за працю є прибуток (дохід), який розподіляється між співвласниками на підставі статуту підприємства або установчого договору шляхом укладеної угоди.

Хоча кожне підприємство має свою специфіку в організації оплати праці, її основними завданнями повинно бути 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; кореляційний зв'язок розмірів оплати праці з обсягами і вартістю виробленої продукції.

У відповідності 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 зале-

жить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

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 також від результатів праці та прибутковості конкретного підприємства.

Часто економічні терміни "оплата праця" і "заробітна плата" застосовуються як синоніми. Проте, на думку багатьох вітчизняних вчених, з якою ми погоджуємося, термін "оплата праці" є більш широким і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи соціально-трудо-вих відносин у 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.

Для оцінки розміру заробітної плати найманих 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 невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Особливе місце в організації заробітної плати займає визначення мінімуму заробітної плати. Істотне відставання його величини від вартості робочої сили (необхідних витрат на її відтворення) зумовлює неефективну з погляду цілей матеріального стимулювання структуру заробітної плати, що не може не позначитися негативно не тільки на відтворувальній, але і на стимулюючій і регулюючій функціях.

Розуміння економічної природи заробітної плати як вартості (ціни) робочої сили означає, що її рівень повинний бути орієнтований на відповідність прожитковому мінімумові і споживанню на рівні мінімального споживчого бюджету. Що ж стосується диференціації в оплаті по професійно-кваліфікаційних групах працівників, по сферах застосування праці, то в основі її повинні лежати розходження в складності, інтенсивності й результативності праці. Персоніфікований облік кваліфікації працівників, рівня їхньої професійної підготовки і результативності праці, ставлення до виконання дорученої роботи покликаний створювати більш високі мотиваційні механізми до високопродуктивної праці, забезпечувати стимулюючий вплив на працівника.

Таким чином, при формуванні заробітної плати в умовах ринкової економіки необхідно дотримуватися наступних принципів.

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 стверджувати, що заробітна плата в ринкових умовах — це вартість людського капіталу, яка формується на основі об'єктивної оцінки вкладу працівника в результати корпоративної діяльності 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.

У сучасних умовах необхідність підвищення знань, кваліфікації, інтелектуальної та інноваційної насиченості суспільного виробництва, впровадження ноу-хау, розвиток інформаційної мережі дозволяють працівникам брати участь у створенні і використанні нових знань та технологій, що, в свою чергу, дозволить формувати власні конкурентні переваги і передумови для підвищення життєвого рівня. Принципова відмінність персоналу від інших факторів виробництва полягає у тому, що працівники мають неповторні індивідуальні особливості, якості, мотиви, інтереси; думають, прогнозують і оцінюють рішення керівництва; постійно розвиваються та вдосконалюються, зокрема змінюється структура та пріоритетність мотивів, компетенції, працездатність, відношення до праці; володіють здатністю до постійного саморозвитку.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, заробітна плата являє собою складне економічне явище, відображає взаємодію інтересів суб'єктів ринкової економіки і є важливим елементом суспільного відтворення та розвитку системи соціально-трудо-вих відносин. В умовах перехідної економіки заробітну плату можна використовувати як один з факторів стабілізації та економічного зростання. Вдосконалення форм і методів організації заробітної плати повинно забезпечити підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні і використанні резервів зростання ефективності своєї праці, 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.

### Література:

1. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
2. Соціально-економічний розвиток України за 2011 рік. Державна служба статистики: [www.mfa.gov.ua](http://www.mfa.gov.ua)
3. Статистичний щорічник України за 2010 рік. — К.: ТОВ Август Трейд, 2011. — 560 с.
4. Лібанова Е. Четверть соціальних виплат в Україні дістається багатим: <http://vkurse.ua/ua/society/>
5. Зайцев Ю., Верба Д. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства // Україна: аспекти праці. — 2010. — №8. — С.13—19.
6. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці // Україна: аспекти праці, — 2010. — №3. — С.16—20.
7. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. — К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.

*Стаття надійшла до редакції 05.04.2012 р.*