

УДК 331.52:331.2]=161.2(045)

Пітюлич Михайло Іванович

доктор економічних наук, професор, завідувач відділом науково-технічної діяльності та аспірантури Мукачівський державний університет

Питюлич Михаил Иванович

доктор экономических наук, профессор, заведующий отделом научно-технической деятельности и аспирантуры Мукачевский государственный университет

Pityulich Mikhail

Doctor of Economics, Professor, Head of Department of Scientific and Technical activity and postgraduate studies, Mukachevo State University

Гоблик Володимир Васильович

доктор економічних наук, професор, перший проректор Мукачівський державний університет

Гоблик Владимир Васильевич

доктор экономических наук, профессор, первый проректор Мукачевский государственный университет

Hoblyk Volodymyr

Doctor of Economics, Professor, first Vice-Rector Mukachevo State University

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЦІНИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ КАТЕГОРІЙ РИНКУ ПРАЦІ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЦЕНЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РЫНКА ТРУДА

THEORETICAL ANALYSIS OF LABOR PRICES IN THE CONTEXT OF THE FUNDAMENTAL CATEGORIES OF THE LABOR MARKET

Анотація. В статті розглянуто теоретичні підходи до аналізу сутності ціни праці. Визначено її компонентну будову, розкрито категорію ринкова інвестиційна та відтворювальна ціна праці. З'ясовано детермінанти формування ціни праці.

Ключові слова: ринок праці, ціна праці, вартість праці, детермінанти формування.

Аннотация. В статье рассмотрено теоретические подходы к анализу сущности цены труда. Определено ее компонентный состав, раскрыто категорию рыночная инвестиционная и возобновляемая цена труда. Определены детерминанты формирования цены труда.

Ключевые слова: рынок труда, цена труда, стоимость труда, детерминанты формирования.

Summary. The article deals with theoretical approaches to the analysis of the nature of the labor price. Determined its component structure, the category of market investment and reproductive labor price is disclosed. The determinants of labor cost formation are determined.

Key words: labor market, labor price, labor cost, determinants of formation.

Ринкова економіка являє собою полісистемне утворення, субстанцію якої формують різні ринки і в структурі яких особливе місце посідає ринок праці, оскільки тут реалізуються процеси

купівлі і продажу основного чинника виробництва — праці. Саме тут визначається ефективність використання праці найманих працівників. Відносини в сфері праці є фундаментальними

в економічній системі будь якої країни, що обумовлено її місцем та роллю в житті як окремого індивіда так і суспільства в цілому.

Ринок праці, під яким розуміється «система соціально-трудових відносин організована за законами товарного виробництва з метою забезпечення розширеного відтворення робочої сили на основі її ринкової ціни» [1], виконує ряд важливих функцій, найважливішою із яких є формування ринкової ціни праці, під якою розуміється конкретний прояв вартості робочої сили, яка залежить від кон'юнктурних коливань на ринку праці і може відхилятися від її реальної вартості. Здатність ціни праці відхилятися від її реальної вартості вказує на те, що поняття «вартість робочої сили» і «ціна праці» не є тотожними категоріями. Термін «вартість робочої сили» відображає загальні витрати, пов'язані з формуванням, використанням та відтворенням працівника, в той час як «ціна праці» є проявом цієї вартості, яка формується в залежності від кон'юнктурної ситуації на конкретному ринку праці. Саме таке розуміння сутності ціни праці дозволяє зрозуміти причину відхилення ціни праці від її реальної вартості. Ця проблема особливо актуальною є для України, де ціна праці, тобто заробітна плата, значною мірою втратила свої основні функції — відтворювальну і стимулюючу, перетворившись у її квазіваріант — допомоги по праці. Внаслідок цього «купівельна спроможність в Україні найнижча в Європі. Якщо порівняти купівельну спроможність 1940-го, 1958-го та 2015-го років, то вона в нас залишалася такою ж, як і майже 80 років тому» [2]. В цьому контексті на серйозну увагу заслуговує думка М. Вебера, котрий у книзі «Протестантська етика і дух капіталізму» наголошував: із чисто ділового погляду низька заробітна плата не може бути опертям капіталістичного розвитку в усіх тих випадках, коли йдеться про виробництво, яке потребує кваліфікованої праці, пов'язаної з використанням дорогих машин, що легко виходять з ладу і взагалі потребує належного рівня уважності та ініціативи. В таких випадках низька заробітна плата не виправдовує себе й дає зворотній результат [3]. а існуючі твердження, що «низька оплата праці й високий прибуток перебувають у прямому зв'язку, він називає наївним» [3]. Погоджуючись з думкою вище цитованого автора, підкреслимо, що при низькій ціні праці завжди виникає економічна можливість і навіть необхідність заміщення дорогого обладнання і машин дешевою робочою силою. Тим самим підриваються стимули до підвищення ефективності виробництва і його конкурентоспроможності. Низька заробітна плата є одним із основних детермінантів, який сприяє деградації системи професійної освіти, оскільки втрачається мотивація та інтерес до здобуття високої кваліфікації. Не вдаючись до гіперболізації можна стверджувати, що не престижність кваліфікованої праці є чи не головним чинником відтоку «мізків» із країни [5–7].

Складні і суперечливі процеси, пов'язані з гармонізацією інтересів основних суб'єктів в процесі формування ринкової ціни праці можуть бути здійснені лише на основі системного аналізу ринку праці із застосуванням апробованих та нових методів: а) описувальний, який передбачає виявлення причинно-наслідкових зв'язків між спадом виробництва і зумовленим ним скороченням робочих місць, зміною форм господарювання і кількістю вивільнених працівників, розвитком сфери професійної освіти та кількістю підготовлених кваліфікованих кадрів; б) нормативний, що об'єктивно встановлює порогові значення в сфері трудовикористання (нормативна економіка — як є і як повинно бути) на основі чого формуються цільові установки спрямовані на мінімізацію безробіття тобто досягнення його природного рівня, створення необхідних умов для підвищення трудової мобільності економічно активного населення, ефективного розподілу і перерозподілу працівників в секторальному аспекті; в) експертних оцінок, що передбачає виявлення суб'єктивних думок суб'єктів трудових відносин; г) екстраполяційний, що дозволяє прогнозувати основні тенденції в сфері зайнятості та трудовикористання; д) аналітичний, який акумулює всю сукупність прийомів дослідження; е) балансовий тощо.

Теоретичний аналіз сутності поняття «ціна праці» на основі комплексної оцінки ситуації на ринку праці має важливе не тільки теоретичне, але і прикладне значення з двох причин. Перше — формування ціни праці суттєво відрізняється від процесу формування цін на інших сегментах ринку, що вимагає глибокого аналізу чинників, які детермінують даний процес. По-друге — визначення ціни праці має важливе прикладне значення для встановлення реальної оцінки вартості робочої сили, мінімального рівня заробітної плати, прожиткового мінімуму, надання допомоги особам, які тимчасово не мають постійних доходів, малозабезпеченим сім'ям тощо. Це вказує на складну комплементарну будову терміну «ціна праці», яку складають заробітна плата (основна і додаткова), витрати на соціальне страхування і соціальне забезпечення, виплати і пільги працівникам із фондів підприємств, які включаються в структуру витрат підприємця на найм і використання робочої сили.

Формування ціни праці перебуває під впливом багатьох чинників, найважливішими з яких є: попит і пропозиція праці, конкуренція, вартість життя, політика держави в сфері регулювання заробітної плати і доходів, саморегулювання оплати праці в підприємницькому секторі.

Виходячи з того, що ціна праці — це багатоаспектна проблема, яка характеризується різноманітністю її видів, множинністю детермінантів її формування, що мають екзогенний та ендогенний характер підходу до її оцінювання, доцільно класифікувати по принципу відмінностей в методах її оцінювання. Така необхідність зумовлена тим, що в державному

секторі економіки ціна праці в основному встановлюється директивними методами, на ринку праці цей процес відбувається під впливом кон'юнктурних коливань попиту і пропозиції та рівня конкуренції, у підприємницькому сегменті превалює саморегулювання оплати праці, що перебуває в залежності від попиту на продукцію фірми, її ціни, рівня витрат виробництва, якості праці, її складності, відповідальності, умов праці тощо. Розуміння сутності існуючих відмінностей в підходах формування ціни праці закладає методологічний фундамент для аналізу різних її видів, найважливішими з яких є: ринкова, інвестиційна, індивідуальна (самооцінка праці її носієм) та відтворювальна.

Відомо, що ринкова ціна формується на основі попиту і пропозиції праці, рівня конкуренції, в залежності від чого здійснюється їх сегментація на збалансовані або рівноважні, депресивні та кризові. Як правило, на останніх двох сегментах ціна праці розминається з її реальною вартістю в сторону зниження тобто відбувається її знецінення. Існуюча ситуація вимагає здійснення активної політики держави в сфері трудоворесурсовикористання, шляхом розвитку сфери докладання праці та створення сприятливого інвестиційного середовища. Це ключ до розв'язання проблеми зайнятості і формування ціни праці, оскільки не державні програми зайнятості вирішують дану проблему, а інвестиції, завдяки чому досягається рівновага на ринку праці і відповідно відбувається процес наближення ціни праці до її реальної вартості.

Встановлення ринкової ціни праці під впливом конкурентних сил дозволяє зрозуміти механізм функціонування ринку праці як саморегулюючої системи, здатної підтримувати його в рівноважному стані, збалансовуючи інтереси власників праці і роботодавців. Однак інститут конкуренції не розкриває ендогенну сутнісну природу ціни праці, формування якої перебуває під впливом багатьох чинників. Такий аналіз є вкрай важливим, оскільки ринкова ціна праці не є константною величиною. На практиці дуже часто ринкова ціна праці розминається з її реальною вартістю. Так, наприклад, надмірна пропозиція праці спричинює суттєве зниження заробітної плати і, як наслідок, погіршуються соціальні умови життя працівників та їх сімей. Виправлення «несправедливої» ринкової ціни здійснюється шляхом встановлення урядом максимальної і мінімальної ціни праці. При цьому максимальна ціна встановлюється нижче від рівноважної, а її запровадження дозволяє здійснювати контроль за доходами. Мінімумальна ціна праці встановлюється вище від рівноважної й покликана забезпечити певний рівень життя. Інакше кажучи, уряд встановлює мінімальну заробітну плату, а працедавцям заборонено платити працівникам менше цього рівня. Прикладом цього є встановлення в Україні з 01.01.2017 року ставки мінімальної місячної заробітної плати у сумі 3200

грн. Наведений приклад демонструє активну участь держави у встановленні ціни праці, хоча така політика однострійного схвалення серед економістів, особливо по відношенню до підприємницького сектору економіки, не має. Це пояснюється тим, що головними суб'єктами на ринку праці є власники праці, тобто наймані працівники та роботодавці. Перші формують пропозицію трудових послуг, а другі — пред'являють попит на неї. Їх інтереси, як правило, є асиметричними, оскільки власники праці бажають реалізувати власну працю як найдорожче, а роботодавці придбати її як найдешевше, оскільки це має ключове значення при формуванні витрат виробництва, а відтак ефективності ведення бізнесу. Звідси стає очевидна різниця у мотиваційних орієнтирах конкуруючих суб'єктів в процесі здійснення акту купівлі-продажу праці. Розв'язання існуючої суперечності обумовлює необхідність аналізу внутрішньої структури ціни праці, тобто сукупних витрат на її формування, використання та відтворення з боку ключових акторів ринку праці. Це вимагає включення в аналіз інвестиційної, внутрішньої (самооцінка) та відтворювальної вартості праці. На відміну від ринкової ціни, яка по суті є компромісом між основними акторами ринку праці, інвестиційна ціна робочої сили детермінована витратами бізнесу у розвиток нових робочих місць та найнятих працівників з метою підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня з тим, щоб їх праця відповідала стратегії розвитку організації. При цьому для підприємця вирішальне значення при оцінюванні ціни праці має її споживча цінність, тобто продуктивність, що матеріалізується у величині очікуваного доходу, яку приносить кожна додаткова одиниця праці. По суті, мова йде про граничні величини, оскільки реалізується принцип порівняння доходу від реалізації товарів або послуг та витрат на найм робочої сили. В даному випадку мова йде про правило максимізації прибутку $MRP=MRC$, застосування якого до оцінювання праці матиме такий вигляд:

$$D_j = f(Q, R, C),$$

де D_j — попит на працю;

Q — обсяг продукції, виробленої внаслідок залучення додаткової одиниці праці;

R — дохід підприємця у грошовому виразі від реалізації додаткової одиниці продукції;

C — витрати підприємця на залучення додаткової одиниці праці (ціна праці).

Таким чином, попит на працю буде зростати до того часу, поки граничний дохід від останньої додаткової одиниці праці не зрівняється з граничними витратами на її залучення. По суті така ситуація дозволяє зробити висновок що в цій точці формується рівноважна інвестиційна ціна робочої сили, яка відображає обернений зв'язок між ціною праці та обсягом прямих витрат в її загальній величині.

При цьому дуже важливе значення має фактор часу оскільки отримання очікуваного доходу і повернення

вкладеного капіталу можуть не співпадати в часовому лазі. На інвестиційну ціну праці також впливають імовірні ризики, які можуть виникнути в процесі її реалізації, можливості регулювання оплати праці, еластичність тобто здатність та вміння гнучко адаптуватися до кон'юнктурних коливань на ринку праці. Інвестиційна ціна праці чутливо реагує на будь-які обмеження з боку держави щодо регулювання оплати праці, цін на продукцію підприємства, встановлення квоти прийому на роботу окремих категорій економічно активного населення. Застосування обмежуючих заходів, як правило веде до зниження ціни праці. Інвестиційна ціна праці має індивідуалізовану природу і визначається окремо для будь-якого інвестора на основі індивідуальних вимог до інвестицій. Вона вирізняється від ринкової ціни по очікуваній перспективній доходності, ступеню ризикованості, банківського відсотку та існуючої податкової системи.

Поряд з інвестиційною ціною праці ринкова вартість робочої сили включає внутрішню ціну праці, під якою розуміється власна самооцінка праці працівником. Вона відрізняється від інвестиційної ціни тим, що в якості аналітичної бази тут виступає власний трудовий потенціал, яким володіє працівник, його професійно-кваліфікаційні характеристики, складність роботи, яку працівник здатний виконувати, якість праці. За своїм економічним змістом вона відображає загальні витрати держави, бізнесу та власні кошти людини, інвестовані у процеси формування робочої сили.

З внутрішньою ціною праці органічно пов'язана відновлювальна. Функціонально вона відображає витрати на відтворення і формування соціально-трудоного потенціалу. В її структуру крім фонду індивідуального відтворення, який забезпечує просте відтворення, повинні включатися і витрати на розширене відтворення робочої сили. Йдеться про постійно зростаючі витрати на утримання житла, медичне обслуговування, професійну підготовку, соціальний захист працівника під час трудової діяльності, так і вразі її втрати.

Здійснений теоретичний аналіз сутності ціни праці вказує на її складну компонентну будову, механізми формування відмінності в методах її оцінки, джерелах відтворення трудового потенціалу, інваріантність позиціонування на ринку праці різних верств економічно активного населення. Все це вимагає врахування сукупних витрат, зв'язаних з формуванням та використанням праці, щоб визначити точку беззбитковості в залежності від її продуктивності, якості, кваліфікації, схильності до трудової мобільності, наявного досвіду працівників та інших чинників, які формують її ринкову ціну. Формування реальної ціни праці в умовах економічної трансформації є одним із пріоритетів державної політики регулювання доходів, оскільки все те, чого захід досяг за останні 25–30 років у розвитку власної економіки, базується якраз на базі випереджального зростання вартості робочої сили. [4]

Література

1. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин: регіональний аспект / М. І. Пітюлич, В. П. Мікловда. — Ужгород: Карпати, 1994. — С. 107 (153 с.).
2. Експрес. — № 59 (9390). — 10–17 серпня 2017. — С. 2.
3. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму / М. Вебер. — Київ: Основи, 1994. — С. 56–57 (261 с.).
4. Гальчинський А. С. Суперечності реформ: у контексті цивілізаційного процесу / А. С. Гальчинський. — К.: Українські пропілеї, 2001. — С. 77 (320 с.).
5. Регулювання трудовіграційних процесів в транскордонному регіоні: колективна монографія / За заг. ред. д. е. н., проф. Пітюлича М. І. / М. І. Пітюлич, В. В. Гоблик, Т. Д. Щербан [та ін.]. — Мукачево: Вид-во МДУ, 2015 р. — 148 с.
6. Регулювання депресивних ринків праці в умовах економічної трансформації: монографія / В. В. Гоблик, Я. І. Токарю-Мукачево: РВВ МДУ, 2017. — 184 с.
7. Токар Я. І. «Международный опыт регулирования рынков труда» / Я. І. Токар, В. В. Гоблик // Международный научный журнал: сборник научных статей, Киев, 2016. — № 11. — Т. 2. — С. 125–128.