

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРОЦЕСИ МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРЬСЬКОГО КОМПЛЕКСУ

А.М. Ревко, асп.

Науковий керівник: **М.П. Бутко**, д-р екон. наук, проф., зав. кафедри менеджменту та державного управління

Чернігівський державний технологічний університет

Одним із вагомих чинників функціонування і розвитку господарських систем в Україні є оплата праці. Вона є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і змісту соціальної політики держави, індикатором якості життя та інтегральним показником результативності реформ.

За своєю економічною природою оплата праці – це унікальна категорія, покликана забезпечувати, по-перше, відтворення такого ключового елементу продуктивних сил, як людина і, по-друге, сформувати мотиваційні засади для подальшого суспільного розвитку і гармонізації суспільних відносин.

Незважаючи на значну увагу, що приділяється дослідженню сутності оплати праці, зазначена категорія потребує подальшого вивчення та уточнення.

Окрім терміна «оплата праці», у науковій літературі та практичній діяльності частіше використовують поняття «заробітна плата». На наш погляд, необхідно чітко розмежувати ці поняття, оскільки дуже часто їх застосовують як рівнозначні, замінюючи одне одним. А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк зазначають, що «заробітна плата (платня) – це грошова винагорода, яку згідно з трудовою угодою власник підприємства, організації чи установи або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу» [1]. Однак оплата праці більш містке поняття, ніж заробітна плата. Оплата праці включає в себе тарифну частину, надбавки, преміальні та інші додаткові виплати. Вона не обмежується максимальним розміром, а залежить від особистого внеску кожного працівника.

Метою цього дослідження є поглиблення поняття сутності оплати праці через аналіз заробітної плати.

Заробітна плата як економічна категорія має довгий шлях еволюційного розвитку. Розуміння сутності заробітної плати змінювалось відповідно до соціально-економічних відносин. Найбільш рання концепція, яка була сформована А. Смітом та Д. Рікардо, визначала сутність заробітної плати як ціни праці. А. Сміт [2] вважав, що праця вступає як товар та має природну ціну, тобто «природну заробітну плату». Вона визначається витратами виробництва, до складу яких він включав вартість необхідних засобів існування робітника і його сім'ї. У цій концепції вели-

чина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і, в першу чергу, співвідношення попиту та пропозиції.

К. Маркс [3] розробив концепцію розуміння заробітної плати як грошового вираження вартості товару «робоча сила» або «перетворена форма вартості товару робоча сила». В основу цієї концепції було покладено положення про розмежування понять «праця» і «робоча сила» та обґрунтування, що праця не може бути товаром і не має вартості. Товаром є робоча сила, що має здатність до праці, а заробітна плата виступає як вартість цього товару у вигляді грошового вираження вартості. Економічна природа заробітної плати полягає в тому, що за рахунок цього доходу задовольняються матеріальні і духовні потреби, що забезпечують процес відтворення робочої сили. К. Маркс встановив, що величина заробітної плати не зводиться до фізіологічного мінімуму засобів існування, вона залежить від економічного, соціального, культурного рівня розвитку суспільства, а також від рівня продуктивності й інтенсивності праці, її складності та від ринкової кон'юнктури.

У сучасних наукових джерелах відсутня консолідована позиція в поглядах на економічну сутність заробітної плати.

Одним з ключових підходів до розуміння суті заробітної плати є ототожнення її з поняттям винагорода, відображене у міжнародних і національних нормативно-правових документах.

Згідно зі ст. 1 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 [4]. Аналогічне визначення міститься у статті 49 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95, термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано [5].

Однак поняття «заробітна плата» та «винагорода» не є тотожними, оскільки грошове вираження винагороди передбачає не тільки виплату працівнику заробітної плати, але і додаткові виплати і пільги (оплата лікування і відпочинку, медичної страховки, надання службової квартири, автомобіля), тому вони відносяться між собою як поняття часткове і загальне.

З іншої позиції трактують заробітну плату М. Волгін, В. Плаксі, Р. Крумм, які зазначають, що «заробітна плата як ціна праці або робочої сили — це основна частина фонду життєвих засобів працівників, яка розподіляється між ними з врахуванням кількості і якості праці і

залежить від кінцевих результатів роботи підприємств» [6]. На практиці такий підхід використовується при розробці форм оплати праці на основі частки, що визначається від об'єму реалізації продукції.

А. В. Калина вважає, що «в умовах ринкової економіки підхід до оплати праці змінюється і величина заробітної плати повинна визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили з врахуванням попиту на неї» [7].

На нашу думку, твердження про те, що заробітна плата повинна забезпечувати мінімум засобів існування втрачає свою актуальність з розвитком суспільства. Воно суперечить тому, що більшість розвинених країн проголошують себе соціальними державами, а досвід побудови соціально-орієнтованих ринкових економік показує, що високі заробітні плати можуть бути і мають бути основою стабільного і динамічного розвитку економіки і суспільства в цілому.

В. Гринчуцький і В. Забротський визначають заробітну плату як категорію, що належить до відносин найманої праці. Вона виражає відносини двох власників: одного власника робочої сили, другого – власника грошей. Працівник наймається для того, щоб, продавши свою послугу – працю, отримати засоби до існування – заробітну плату. Він не має можливості продавати готовий продукт власної праці, бо не є власником умов його виробництва. В протилежному працівник став би продавати продукт праці – товар, а не послугу праці [8]. Тобто продається і купується праця, а разом з працею, як її невід'ємна приналежність, і робоча сила, яка є носієм і джерелом праці. В результаті таких відносин роботодавець, після укладення трудового договору, отримує тільки право користування трудовим потенціалом (навичками, вміннями, знаннями, досвідом працівника) на строк, визначений трудовим договором. Аналізуючи сутність понять оренди і купівлі, вважаємо, що вищевказані відносини є подібними до тих відносин, що виникають між орендарем і орендодавцем. Адже оренда – договірне строкове платне володіння і користування необоротним активом (землею, підприємством, основними засобами, іншим майном) [1].

На нашу думку, найбільш значимою сучасною концепцією, що розкриває економічну сутність заробітної плати, є теорія людського капіталу, яка полягає в тому, що товаром на ринку праці виступає вже не сама праця як така, а опосередкована нею вартість людського капіталу.

В інноваційній економіці, коли значення людського чинника багатозово зростає, найбільш перспективним, прогресивним, таким, що якнайповніше відповідає сучасним економічним реаліям, є розуміння як об'єкта ринку праці саме людського капіталу. Тому що при тенденціях все більшого зростання індивідуалізації, інтелектуалізації і спеціалізації навичок, досвіду та знань, ролі в економіці, неправильно, на нашу думку, говорити про їх ринкову вартість як про вартість фізичної праці або робочої сили.

У сучасній ринковій економіці, що відповідає світовим пріоритетам соціально-економічного розвитку, заробітну плату, на наш погляд, можна визначити таким чином: заробітна плата – це грошовий вираз частки людського капіталу в знову створеній вартості, еквівалентній результату його застосування.

Ефективне функціонування та модернізація регіонального господарського комплексу України вимагає адекватної організації оплати праці, що передбачає як забезпечення її відтворювальної функції, так і взаємозв'язок рівня заробітної плати найманих працівників з результативністю та продуктивністю їхньої праці, кваліфікацією, досвідом тощо.

Як зазначає М.П. Бутко, регіональна господарська система – це комплекс взаємопов'язаних галузей і сегментів регіональної економіки, які визначають її особливості у порівнянні з іншими [9].

Оскільки одним із вагомих чинників функціонування і розвитку регіональних господарських систем в Україні є рівень оплати праці, особливої уваги, на нашу думку, заслуговує подальше дослідження проблем оцінювання його регіональної диференціації, а також виявлення факторів, під впливом яких вона формується.

Висновки. З урахуванням усіх розглянутих наукових підходів до розуміння заробітної плати, можна зробити висновок, що економічна природа досліджуваного поняття є складною, тому обґрунтованим є існування багатьох визначень категорії «заробітна плата». Загальним їх недоліком є те, що вони акцентують увагу лише на певних її особливостях та розкривають лише деякі її ознаки і властивості. Це означає, що категорія «заробітна плата» потребує уточнення і подальшого дослідження, незважаючи на те, що вона давно є об'єктом уваги економічної науки.

Список використаних джерел: 1. Загородній А. Фінансово-економічний словник / А. Загородній, Г. Вознюк. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2005. – 714 с. 2. Смит А. Исследование о причинах и природе богатства народов / А. Смит. – Книга 1. – М.: Наука, 1992. 3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономики / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. 4. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua). 5. Конвенція Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95 від 01.07.1949 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_146. 6. Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия: коллективная монография / под общ. ред. В. И. Плакса, Р. Крумма, Н. А. Волгина. – М.: Полиграф сервис, 2009. – 242 с. 7. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности): учеб. пособ. / А. В. Калина. – 3-е изд., перераб. и дополн. – К.: МАУП, 2001. – 312 с. 8. Гринчуцький В. Місце заробітної плати в системі соціально-трудових відносин перехідної економіки / В. Гринчуцький, В. Заброцький // Наукові записки ТДІУ. Серія: Економіка. – 2002. – № 13. – С. 24-27. 9. Регіональне управління: інноваційний підхід: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [М. П. Бутко, О. О. Зеленський, С. М. Зеленський та ін.]; заг. ред. М. П. Бутко. – К.: Знання України, 2006. – 560 с.