

УДК 366.62

Васюренко Л.В.
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри обліку і аудиту
Луганського національного аграрного університету

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАСАД ЩОДО ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

EVOLUTION OF THEORETICAL PRINCIPLES ON THE CONCEPT OF ORGANIZATION OF LOAN PAYMENT

АНОТАЦІЯ

У сучасних умовах організація оплати праці являє собою складний та багаторівневий процес, де переплітаються інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин (працівників, роботодавців, держави), ринкові та неринкові механізми її формування і регулювання. Вдосконалення організації оплати праці на основі більш ефективного поєднання ринкового та неринкового механізмів є пріоритетним завданням державної політики.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, державне регулювання, організація, механізм.

АННОТАЦИЯ

В современных условиях организация оплаты труда представляет собой сложный и многоуровневый процесс, в котором переплетаются интересы всех субъектов социально-трудовых отношений (работников, работодателей, государства), рыночные и нерыночные механизмы ее формирования и регулирования. Совершенствование организации оплаты труда на основе более эффективного сочетания рыночного и нерыночного механизмов является приоритетной задачей государственной политики.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, государственное регулирование, организация, механизм.

ANNOTATION

In modern conditions, the organization of remuneration is a complex and multilevel process in which the interests of all subjects of social and labor relations (workers, employers, the state) are intertwined, market and non-market mechanisms of its formation and regulation. Improving the organization of remuneration on the basis of a more effective combination of market and non-market mechanisms is a priority task of state policy.

Keywords: salary, the tax burden, tax heaviness, state regulation, organization, mechanism.

Постановка проблеми. Нині не запроваджено комплексного підходу до визначення сутності організації оплати праці як цілісної моделі, що формується на різних рівнях економіки, відсутні науково обґрунтовані засади державної політики щодо оплати праці. Це зумовило вибір напряму й обґрунтування цілей наукового дослідження, викладеного у даній публікації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми оплати праці в Україні аналізуються з погляду еволюції становлення сутності поняття організації оплати праці. Деякі аспекти висвітлені в роботах таких українських учених, як: О.В. Бондарук, А.В. Базилюк, В.М. Вегера, М.Д. Ведерніков, В.Ф. Волик, А.В. Калина, А.М. Колот, Т.А. Костишина, В.Д. Лагутін, Е.М. Лібанова, О.Ф. Новікова, К.А. Складана. Достатня кількість наукових праць не вирішує до кінця питання остаточного та консолі-

дованого визначення сутності поняття організації оплати праці, тому потребує подальшого вивчення та обґрунтування.

Мета статті полягає у дослідженні та формалізації еволюції теоретичних засад поняття організації оплати праці як проекції на сучасні умови господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Принцип матеріальної зацікавленості працівників за результатами своєї праці є одним із головних принципів організації оплати праці для суб'єктів господарювання. Стратегія формування системи оплати праці, її розроблення і реалізація передбачають чітке визначення мети і завдань системи оплати праці, вибір найбільш прийнятної системи для умов певного підприємства, упровадження такої системи оплати праці і регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування.

Уявлення про заробітну плату еволюціонували разом із розвитком економічної теорії, яка відображала соціально-економічні реалії та суспільну практику. Зрілість теорій заробітної плати визначалася передусім соціально-економічними умовами, що існували в суспільстві, а також основними положеннями домінуючої економічної думки, яка в узагальненому вигляді відображала тодішнє соціально-економічне життя і господарську діяльність.

На основі ретроспективного аналізу різних концепцій економічної науки здійснено класифікацію теорій заробітної плати та їх сутності, яка представлена в табл. 1 [1, с. 73–77].

Представниками англійської класичної політекономії обґрунтовано дві теорії заробітної плати: теорію природної ціни праці та фонду заробітної плати. Під природною ціною послуг праці В. Петті, А. Сміт мали на увазі такий рівень заробітної плати, який необхідний для фізичного існування, тобто мінімальну винагороду, яку повинні отримувати працівники для забезпечення власного існування та утримання сімей [2, с. 237].

Класики переважно поділяли теорію Мальтуса, яка встановила жорстку залежність рівня заробітної плати і зростання населення від продовольчих ресурсів суспільства. Тенденція зниження рівня заробітної плати нижче прожиткового мінімуму свідчить, на їхню думку,

Таблиця 1

Базові теорії заробітної плати в рамках провідних наукових шкіл економічної науки

Наукові школи та теорії заробітної плати	Сутність теорії заробітної плати
1	2
Класична політична економія	
Теорія природної ціни праці	Заробітна плата – це природна ціна праці найманого працівника, яка визначається мінімумом засобів для існування.
Теорія фонду заробітної плати	Середній рівень оплати праці в конкретній країні та в певних історичних умовах визначається співвідношенням фонду заробітної плати до чисельності працівників. Фонд заробітної плати – це частина оборотного капіталу, яка спрямовується для найму робочої сили.
Теорія залізного закону заробітної плати	Під впливом попиту на працю та її пропозиції заробітна плата завжди зводиться до фізично необхідного мінімуму засобів для існування.
Марксистська політична економія	
Теорія ціни робочої сили	Заробітна плата – це не ціна праці, а ціна робочої сили, яка визначається вартістю фонду життєвих благ, необхідних працівнику та його сім'ї для нормального існування.
Маржиналістська та неокласична економічна теорія	
Теорія права на залишкову продукцію	Заробітна плата – це частина вартості виробленої продукції, яка залишається після оплати всіх, окрім праці, чинників виробництва й яка належить працівникові.
Гранично-продуктова теорія розподілу та теорія граничної продуктивності	Ціна будь якого чинника виробництва, у тому числі праці, визначається розміром граничного продукту, створеним даним чинником. У незмінних технічних умовах збільшення праці буде приводити в дію закон спадної віддачі, що проявляється у падінні граничної продуктивності. Заробітна плата визначається граничною продуктивністю праці.
Кейнсіанство	
Концепція негнучкості заробітної плати	Заробітна плата формується не під впливом попиту і пропозиції на ринку праці, а в ході колективних переговорів. Заробітна плата є негнучкою у бік зниження, що зумовлено: протидією профспілок, закріпленням у колективних угодах фіксованих ставок і окладів на певний термін, індексацію заробітної плати.
Інституціоналізм	
Теорія людського капіталу	Людський капітал – це сукупність сформованих і розвинених унаслідок інвестицій умінь та здібностей працівника (у вигляді освіти, кваліфікації, здоров'я, здатності до адаптації тощо). Заробітна плата є формою доходу на людський капітал.
Контрактна теорія заробітної плати	Розмір заробітної плати визначається договірною силою, тобто боротьбою між підприємцями та профспілками в ході переговорів про рівень заробітної плати.
Теорія невидимого рукописання	Існує неоголошена угода між підприємцями і висококваліфікованими працівниками про встановлення заробітної плати на високому фіксованому рівні, що дає змогу працівникам мати стабільний дохід, а підприємцям – уникнути плинності кадрів.

Джерело: систематизовано автором

про перенаселення. Інакше кажучи, вони вважали, що оптимальною є та чисельність населення, за якої заробітна плата відповідає «природній нормі», тобто прожитковому мінімуму [3, с. 256].

Теорія фонду заробітної плати знаходить своє місце в працях А. Сміта, але найбільш повну її розробку дав Джон Стюарт Мілль. Його теорія являє собою застосування закону попиту та пропозицій до ринку праці. Дж.С. Міль в «Основах політичної економії» запропонував розглядати економічні проблеми згідно з такими фазами відтворення, як виробництво – розподіл – обмін – споживання [4, с. 81]. Згідно з таким підходом, між відповідними засобами виробництва і найманими працівниками не існує невіршених протиріч. Зокрема, він стверджував, що найманого працівника можна деякою мірою представляти як капіталіста, котрий авансує

свою працю капіталіста до отримання зарплати. Такі підходи деякою мірою нівелюють недоліки і протиріччя капіталістичної системи. На основі аналізу Мілль зробив висновок, що існує мало шансів на те, щоб середня заробітна плата зростала, бо технічний прогрес зумовлює зростання постійного капіталу (як наслідок, зменшення фонду заробітної плати), а чисельність робочого населення зростає. Наслідками втручання держави у зростання заробітної плати буде посилення безробіття та збільшення народжуваності у сім'ях працівників. Інтуїтивно автор теорії прийшов до вірного висновку, який розвили сучасні дослідники. В країні, що не володіє виробничими резервами та великими запасами предметів споживання, недоцільно за короткий термін збільшити сукупну масу заробітної плати. Необхідно першочергово забезпечити розвиток виробничого капіталу, також

потрібен деякий час для того, щоб розширити виробництво предметів споживання.

Класична політична економія стала одним із джерел марксизму, який опирався на вироблений нею фундамент – трудову теорію вартості. К. Марксом було обґрунтовано, що праця не може бути продана. Товаром є не праця, а робоча сила – здатність до праці, тому заробітна плата є не вартістю праці, а вартістю робочої сили [5, с. 114]. Марксистки відкинули теорію Мальтуса, не погоджуючись із положенням про те, що робоча сила виробляється у відповідності з обмеженим фондом життєвих благ. Відкинувши мальтузіанський механізм «заробітна плата – народонаселення», Маркс уважав, що динаміка заробітної плати регулюється виключно розширенням або звуженням промислової резервної армії праці [5, с. 203]. Згідно із цим поглядом, безробіття присутнє навіть у розвинутій економіці для того, щоб заробітна плата не поглинала прибутку, підриваючи тим самим стимул для накопичення капіталу.

Маржиналістська та неокласична теорії виступали проти теорії прибуткової вартості та експлуатації К. Маркса. У працях англійського економіста У.С. Джевонса та американського дослідника Дж.Б. Кларка значна увага приділялася розподільним відносинам. У. Джевонс обґрунтував теорію права (праці) на залишкову продукцію [6, с. 158–159], згідно з якою належна праці частка вартості виготовленої продукції залишається після вилучення з її загального розміру витрат на оплату всіх інших факторів виробництва (ренти, процентів на капітал, прибутку, страхових внесків, податків тощо).

Відповідно до теорії У. Джевонса, людські зусилля мають позитивну цінність, а отже, праця буде пропонуватися, поки індивідуум відчуває перевищення задоволеності над незадоволеністю. Вчений припустив, що тяжкість праці зі збільшенням трудового напруження спочатку знижується, а потім зростає, тоді як гранична корисність продукту, виробленого працею, монотонно убуває. Це стало вихідним пунктом для більш пізніх висновків про те, що якщо важкість праці безпосередньо не впливає на обсяг її пропозиції, однак очевидним є вплив важкості праці на вибір роду діяльності і розмір заробітної плати [7, с. 75].

Теорія розподілу доходу, засновником якої був Дж.Б. Кларк, на мікроекономічному рівні мала велике прикладне значення. Згідно з Кларком, за незмінного розміру капіталу кожен знову прийнятий працівник виробляє менше продукції, ніж прийнятий раніше. Продуктивність праці останнього прийнятого працівника є «граничною продуктивністю». Гранична продуктивність стає нижчою, чим більше приймається працівників, а заробітна плата всіх працівників повинна визначатися за «граничною продуктивністю» праці останньої «граничної робочої одиниці». Таким чином, низька заробітна плата є еквівалентом «граничної продук-

тивності праці». Д. Кларк продуктивними вважав не тільки працю, а й капітал. У зв'язку із цим він стверджував, що «заробітна плата визначається граничною продуктивністю праці, а процент – граничною продуктивністю капіталу» [8, с. 49]. В умовах ринкової економіки діє такий принцип розподілу суспільного продукту, за якого один і той же закон регулює заробітну плату і процент, останній безпосередньо визначається граничною продуктивністю. А отже, за Д. Кларком, в умовах ринкової економіки не може мати місця експлуатація, а існує справедливий розподіл суспільного продукту. Виходячи з принципів граничної продуктивності, Д. Кларк стверджував, що як наймані працівники, так і роботодавці одержують те, що їм належить, тобто перші – продукт своєї праці, другі – продукт свого капіталу.

Обмеженість теорії розподілу полягає у тому, що вона виключає з об'єкта дослідження соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівником. У реальній дійсності розмір заробітної плати визначається не лише продуктивністю, а й інтересами та цілями роботодавця, згуртованістю робітничого класу.

Теорія граничної продуктивності, або граничної цінності, Д. Кларка знайшла багато послідовників у країнах Заходу. Її широке розповсюдження серед економістів Д. Кларк обґрунтував так: «Вона підриває основи марксистського вчення про додаткову вартість тим, що встановлює вартість на цінності, а не на витрати праці і замінює всі марксистські й інші форми вчення про експлуатацію теорією, згідно з якою кожний із факторів, що бере участь у виробництві, є не тільки продуктивним, а й отримує винагороду відповідно до свого внеску в загальний продукт» [7, с. 65].

Висновки. На основі узагальнення різних підходів до визначення організації оплати праці здійснено систематизацію концепцій заробітної плати за основними школами економічної науки. Аналіз наявних трактовок став підґрунтям удосконалення визначення цього поняття так: це консолідація інструментів для забезпечення механізму відносин між роботодавцем та працівником у контексті винагороди за працю.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Боднарчук О.В. Основні функції заробітної плати в умовах формування ринкової економіки. Вісник Донецького університету. Серія «Економіка і право». 2010. Вип. 1/1. С. 72–78.
2. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Економікс: принципи, проблеми и политика: в 2-х т.; пер. с англ.; 11-е изд. М.: Республика, 1992. Т. 1. 399 с.; Т. 2. 400 с.
3. Современная экономика труда: монография / В.В. Куликов, Г.Э. Слезингер, А.А. Никифоров и др. М., 2001. 396 с.
4. Милль Д.С. Основы политической экономии; пер. с англ. М.: Прогресс, 1980. Т. 1. 894 с.; Т. 2. 479 с.; Т. 3. 446 с. (Экон. мысль Запада).
5. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М.: Политиздат, 1973. Т. 1. 907 с.

6. Jevons W.S. Notice of a general mathematical theory of political economy. British Association for the Advancement of Science: Report of the 32 Meeting. Cambridge, 1862.
7. Современные экономические теории Запада: учеб. пособ. / Под ред. А.К. Марковой. М.: ФИНСТАТИНФОРМ, 1996. 93 с.
8. Clark Y.B. The Distribution of Wealth A Theory of Wages, Interest and Profits. New York, 1908. 432 p.
9. Меліхова Т.О., Єрьоменко М.Р. Концептуальні основи обліку заробітної плати та аналізу податкового навантаження для підвищення рівня фінансової безпеки підприємства. Економічний вісник Донбасу. 2012. № 1(27). С. 150–155.