

УДК 331.2

Т.А. Костишина, д.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Л.В. Степанова, к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

У статті пропонуються різноманітні підходи до визначення сутності оплати праці, зокрема як складової соціальної політики. Розглядаються завдання оплати праці як регулятора соціального захисту населення. Визначені напрями удосконалення оплати праці в контексті забезпечення соціального захисту населення в трансформаційній економіці: реформування політики оплати праці через впровадження гнучких її систем; формування галузевих систем оплати праці, децентралізація прав органів місцевого самоврядування щодо регулювання оплати праці; впровадження соціального стандарту нормального відтворення працівника;

Ключові слова: оплата праці, найманий працівник, соціальна політика, заробітна плата, соціальний захист

Т.А. Костышина, Л.В. Степанова

ОПЛАТА ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

В статье предложены различные подходы к определению сущности оплаты труда, в частности, как составляющей социальной политики. Рассматриваются задания оплаты труда как регулятора социальной защиты населения. Определены направления усовершенствования оплаты труда в контексте обеспечения социальной защиты населения в трансформационной экономике: реформирование политики оплаты труда через внедрение гибких ее систем; формирование отраслевых систем оплаты труда; децентрализация прав органов местного самоуправления относительно регулирования оплаты труда; внедрение социального стандарта нормального возобновления работника.

Ключевые слова: оплата труда, наемный работник, социальная политика, заработная плата, социальная защита.

T. Kostyshyna, L. Stepanova

LABOUR PAYMENT AS A COMPONENT OF THE STATE SOCIAL POLICY

The article suggests different approaches to defining the essence of wages, in particular as a component of social policy. Consider setting remuneration as a regulator of social protection. The directions of improvement of wages in the context of the social protection of the population in the transformational economy: reform wage policy through the introduction of its flexible systems; the formation of sectoral wage systems; decentralization of the rights of local governments on the regulation of remuneration; implementation of the social standards of the normal resumption of the employee.

Key words: labour payment, employee, social policy, salary, social protection

Трансформаційна економіка України вимагає постійного пошуку науковців у сфері оплати праці, оскільки вона виконує не тільки традиційні функції, а є в тому числі і регулятором соціального захисту населення. Соціальна політика – це комплекс соціально-економічних заходів держави та місцевих органів влади, спрямованих на захист населення від безробіття, зростання цін, знецінення трудових заощаджень тощо, тому у сучасних умовах найбільш актуальним є постановка питання про удосконалення оплати праці саме в контексті розвитку соціальної політики держави.

Питанням соціальної політики присвячували у різний час свої праці такі науковці, як: Борецька, В. Новіков, Т. Кір'ян, О. Макарова та ін. Серед українських науковців, які опікувалися питаннями оплати праці, варто відмітити: І. Бондар, М. Ведернікова, О. Грішнову, Г. Дмитренка, А. Колота, Е. Лібанову, Н. Лук'янченко, І. Петрову та ін.

Метою дослідження було визначення напрямів удосконалення оплати праці в контексті подальшого розвитку соціальної політики в Україні.

Широке трактування соціальної політики враховує вплив технологічних змін та глобалізації економічних відносин на соціальну політику держави. В такому разі вдається також відійти від державного детермінізму в соціальній політиці та залучити до розгляду заходи соціального спрямування, які здійснюються підприємствами, корпоративними та громадськими об'єднаннями тощо.

Основна мета соціальної політики полягає в об'єднанні суспільства навколо ідеї соціального прогресу шляхом створення відповідних соціальних зв'язків. У межах таких зв'язків споживання бідних верств населення повинне не лише не обмежувати заощадження багатих, але й відігравати мультиплікуючу роль, стимулюючи економічну динаміку. Очевидно, що цей мультиплікуючий ефект можливий лише в разі збереження єдності між витратами та заощадженнями населення – з одного боку, та інвестиціями підприємств і фінансово-банківської системи, зокрема фонди соціального страхування, – з іншого. Забезпечення такої єдності й є визначальним критерієм ефективності соціальної політики. Якщо в системі соціального захисту найголовніша увага логічно приділяється бюджетній та фіскальній політиці як засобам перерозподілу національного багатства, то в системі соціальної політики, поряд з ними, пріоритетними є процес генерації національного багатства та його первинна ланка – національне підприємство, створення умов для стійкого розширеного відтворення та конкурентоспроможності у національному та міжнародному масштабах.

У побудові соціальної політики за принципом пріоритетності складової соціального захисту державна політика зосереджується на намаганнях за можливості виконати зобов'язання держави у соціальній сфері за рахунок консолідації фінансових ресурсів з усіх можливих джерел. Зворотним боком такої політики стає посилення фіскального тиску та розмивання інвестиційного потенціалу національної економіки, що в стратегічній перспективі перешкоджає належному зростанню доходів економічно активної частини населення та надходженню достатніх обсягів ресурсів для виконання державою соціальних функцій. Діяльність держави у соціальній сфері набуває переважно «пожежного» або ситуативного характеру, що не дозволяє розглядати її як стратегію.

Політика з пріоритетністю соціального захисту є одним з чинників збереження експортної орієнтації економічного зростання. Надходження від експортоорієнтованих галузей сприяють наповненню державного бюджету ліквідними ресурсами, а також припливу в країну іноземної валюти. Водночас значне фіскальне навантаження на інші галузі за умов збереження деформованого внутрішнього ринку, дефіциту інвестиційних ресурсів та невисокої продуктивності праці зберігає кризу ліквідності та перешкоджає розвитку підприємств, орієнтованих на внутрішній ринок.

Якщо об'єктом соціального захисту зазвичай визнають людину, яка в індивідуальному вимірі є лише споживачем, то об'єктом соціальної політики є людський капітал нації – творчий, професійний, освітній, трудовий, фізичний, репродуктивний потенціал громадян, який реалізується в системі соціально-економічних, політико-правових, культурно-етнічних та інших відносин і визначає майбутній розвиток нації [1, с. 38-39].

Важливим пріоритетом соціальної політики є подальше реформування діючої системи соціального захисту, що передбачає упорядкування та запровадження системного надання пільгових послуг, подальше налагодження єдиної системи обліку

громадян, які мають право на пільги, поглиблення адресності державної соціальної допомоги. Це передбачатиме, зокрема:

практичну реалізацію пенсійної реформи з переходом до паралельних систем загальнообов'язкового та добровільного пенсійного страхування на основі персоніфікованих пенсійних внесків;

впровадження обов'язкового медичного страхування із збереженням та поліпшенням безкоштовної системи базової медичної допомоги та утворенням механізмів перерозподілу частини коштів, отриманих від надання платних послуг у сфері охорони здоров'я, на фінансування потреб невідкладної медичної допомоги;

розширення кредитно-страхових засад фінансування видатків на отримання освіти, придбання житла;

поетапну заміну пільг, що виконують функцію соціальної підтримки вразливих верств населення, адресною соціальною допомогою (монетизацію пільг);

диверсифікацію постачальників соціальних послуг з упровадженням відповідних механізмів дотримання соціальних стандартів та нормативів [1, с. 42].

У частині підсилення соціальної функції оплати праці слід зупинитися на визначенні сутності й завдань оплати праці, що в свою чергу уможливить подальшу розробку напрямів її удосконалення.

Сучасні теоретики досить різнобічно обґрунтовують різні аспекти сутності оплати праці. В умовах адміністративно-командної економіки в тому суспільстві, що називалося соціалістичним, стверджувалося, що працівник не продає свою робочу силу, а заробітна плата є формою розподілу за працею. Таке розуміння в цілому відповідало існуючій ідеології, проте не підтверджувалося на практиці.

Справедливо пов'язуючи через зарплату відношення працівників не тільки з підприємством, на якому вони трудяться, але і з суспільством у цілому, переважна частина економістів радянського періоду вважала, що ключовим моментом для організації оплати праці є реалізація основного принципу соціалізму – «від кожного – по спроможностям, кожному – по праці». Виходячи з уявлення про безпосереднє поєднання робочої сили з загальнонародними засобами виробництва, робився висновок про нетоварну форму наймання робочої сили з висуненням відповідних підходів до оплати праці минаючи колективно-договірні підстави її організації.

З початком економічних перетворень наприкінці 70-х років простежується більш реальний підхід до організації оплати праці, що особливо характерно для робіт таких учених, як: Ю. І. Кокін, Г. Е. Кочикян, Л. Е. Кунельський, А. А. Рубан, В. П. Слезінгер, Н. І. Шутов [2, с. 35-39; 3, с. 83-87; 4], інших дослідників цієї проблеми. Не дивлячись на це, в економічній літературі даного періоду можна зустріти більш двох десятків визначень заробітної плати. Так, заробітна плата визначається як основна форма розподілу фонду особистого споживання між працівниками відповідно до їх часток участі в сукупній суспільній праці, що встановлюється в плановому порядку державою відповідно до кількості і якості праці [5, с. 381]; як виражена в грошах частка робітників та службовців у фонді індивідуального споживання в національному доході, що складає основну форму необхідного продукту при його розподілі та як розмір грошової винагороди, виплачуваній найманому працівнику за виконання визначеного завдання, обсягу робіт або виконання своїх службових обов'язків протягом деякого часу [6, с. 8, 9].

У ринковій економіці оплата праці визначається ринком праці і, насамперед, тим товаром, який купується і продається на цьому ринку. Згідно точки зору Кроленко А.В., і ми її підтримуємо, більш глибоке дослідження праці визначає, що вона є функцією самого працівника, затратою його фізичної і розумової енергії у процесі виробництва благ. Невизначеність самого товару, який функціонує на ринку праці, неоднозначність

методологічної бази дослідження призводить до різноманітності трактувань сутності заробітної плати [7, с. 139–144].

Вчений М. Волгін подає таке визначення сутності заробітної плати: заробітна плата, як форма ціни робочої сили, що зайнята у виробничій сфері – це основна частина життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними у відповідності з кількістю і якістю затраченої праці, реальним трудовим внеском кожного і така, що залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства [8, с. 190].

Міжнародна організація праці (МОП) використовує термін «доходи від трудової діяльності» або «трудовий дохід». За визначенням МОП трудовий дохід є доходом, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як при найманій праці, так і при самостійній зайнятості.

Різнманітність визначень заробітної плати обумовлюється наступними причинами:

невизначеністю товару, що купується і продається на ринку праці;

перехідним станом оплати праці в трансформаційній економіці, де існують нові елементи, характерні для ринкової системи оплати праці, та старі, що перейшли від командно-адміністративної системи;

різницею методологічних підходів до аналізу системи відносин, що виражені категорією оплати праці;

різним рівнем наукової абстракції до визначення системи економічних відносин, що виражені даною категорією, викликаними тими чи іншими дослідницькими цілями [7, с. 124–130].

Проте в економічному дослідженні важливо сконцентрувати увагу на їхніх головних хибах, що, на нашу думку, полягають в наступному.

По-перше, усі подібні визначення сутність заробітної плати зводять скоріше до одного з принципів розподілу знову створеного сукупного продукту між учасниками виробництва.

По-друге, недостатньо повно розкриваються дійсні джерела формування засобів на оплату праці.

По-третє, із даних визначень випливає, що заробітна плата формується тільки відповідно до кількості і якості витраченої праці, що не цілком відповідає реаліям економічної дійсності.

На ринку праці робоча сила найманих працівників виступає у формі товару. Як і будь-який інший товар, робоча сила має споживчу вартість і вартість. Споживча вартість робочої сили полягає в її спроможності створювати додаткову вартість, бути джерелом збільшення капіталу. Вартість робочої сили визначається обсягом життєвих благ, що забезпечують об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Інший аспект проблеми – заробітна плата як елемент ціни виробництва. Її динаміка обумовлена збільшенням обсягів виробництва на основі продуктивності праці, відновлення асортименту продукції, поліпшення її якості. Важливо не допускати збільшення фонду заробітної плати, не забезпеченого випуском продукції, сприяти зниженню її собівартості. На жаль, в Україні дотепер переважала практика скасування будь-яких обмежень на ріст цін, що характерно насамперед для країн із уже розвинутими і стабільними ринковими відносинами, де регулятором цін активно виступає конкуренція, що змушує виробника скорочувати витрати і не припускає їхнього зверхдостатнього використання, щоб уникнути зниження доходів.

Вчені Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М., Ломанов І. Р., Уманський О. М. вважають, що для повного розуміння заробітної плати як категорії ринкової економіки необхідно враховувати такі принципові положення:

по-перше, заробітна плата формується на стику відносин сфери виробництва і відносин обміну робочої сили;

по-друге, заробітна плата повинна забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, що працівник може одержати в обмін на свою працю;

по-третє, заробітна плата є одночасно макроекономічною і мікроекономічною категорією;

по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, оскільки її рівень пов'язаний як із потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатами, через які формуються джерела засобів на відтворення робочої сили [6, с. 16-21; 9; 10].

Базуючись на цих положеннях, можна сформулювати розуміння заробітної плати, що більш повно відповідає сучасним економічним умовам. Заробітна плата – як перетворена форма вартості, ціни робочої сили, елемент ціни виробництва – це грошовий вираз основної частини фонду життєвих засобів працівників, яка розподіляється між ними відповідно до кількості і якості затраченої праці, реального трудового вкладу та залежної від кінцевих результатів діяльності підприємства [11, с. 405]. Виходячи з цього у товарному виробництві, заснованому на найманні робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, у формі якої працівник відчуває свою робочу силу. З цієї позиції заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили і характеризує відношення між власником виробництва (або його представником) і найманим працівником із приводу розподілу знову створеної вартості (доходу).

Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він одержує в результаті реалізації здібностей до праці і який повинен забезпечувати об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) і, одночасно, є головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Категорія «вартість робочої сили» сама по собі і відносно категорії «вартість послуг праці» має ще один аспект. У сучасних умовах суспільний характер виробництва неможливий без участі держави, яка бере на себе певну частину витрат з підтримки відтворювального процесу. На ринок праці найманий працівник і роботодавець виходять зі своїми уявленнями про вартість робочої сили. Для працівника вартість його робочої сили визначається, як мінімум, вартістю життєвих коштів, необхідних для відтворення самого працівника та членів його родини. Для роботодавця вартість робочої сили визначається величиною витрат на робочу силу, які він може собі дозволити, щоб одержати суспільно необхідну при даному рівні суспільно-економічного розвитку величину прибутку.

Автори поділяють точку зору Яковлева Р. А., який економічні основи формування заробітної плати як ціни робочої сили визначив наступним чином (рис. 1).

Таким чином, в умовах економічної трансформації заробітна плата є економічною категорією, яка виражає відношення найманої праці двох власників: власника робочої сили (найманого працівника) і власника капіталу (роботодавця).

З метою більш повного з'ясування суті оплати праці варто відрізнити її індивідуалізовану й усупільнену частини.

Перша являє собою трудовий дохід, що одержує найманий працівник в обмін на свою працю відповідно до укладеного трудового договору. Друга надходить у розпорядження найманих працівників через механізм додаткової винагороди і розподілу через фонди соціального страхування. Індивідуалізована й усупільнена частини оплати праці формують необхідний продукт як частину знову створеної вартості.

Узагальнення визначення оплати праці дає можливість сформулювати як висновок таке її тлумачення в контексті посилення соціальної функції: оплата праці є винагородою за працю, яка визначається ринковим попитом і пропозицією на основі взаємної домовленості суб'єктів трудових відносин за участю держави, яка захищає інтереси найманих працівників і зобов'язує роботодавців її виплачувати.

З огляду на це, на нашу думку, соціальну політику потрібно спрямовувати на:

- реформуванні політики оплати праці через впровадження гнучких її систем;
- формування галузевих систем оплати праці, децентралізацію прав органів місцевого самоврядування щодо регулювання оплати праці;
- впровадження соціального стандарту нормального відтворення працівника;
- удосконалення систем професійної підготовки, перепідготовки, підвищення мобільності робочої сили, розвитку механізмів соціального захисту працівників;
- створення нових робочих місць у трудонадлишкових регіонах;
- підвищення якості та ефективності надання послуг соціальної сфери шляхом реформування системи надання соціальних пільг, диверсифікації постачальників послуг соціальної сфери та удосконалення механізмів розміщення і реалізації посилення адресності соціальної допомоги;
- використання світового досвіду запровадження додаткових податків на розкіш тощо.

Отже, удосконалення оплати праці як складової соціальної політики держави, спрямоване на підвищення її соціальної функції, забезпечення нормального відтворення працівників сприятиме підвищенню конкурентоспроможності працівників та національної економіки України в цілому.

замовлень на надання послуг;

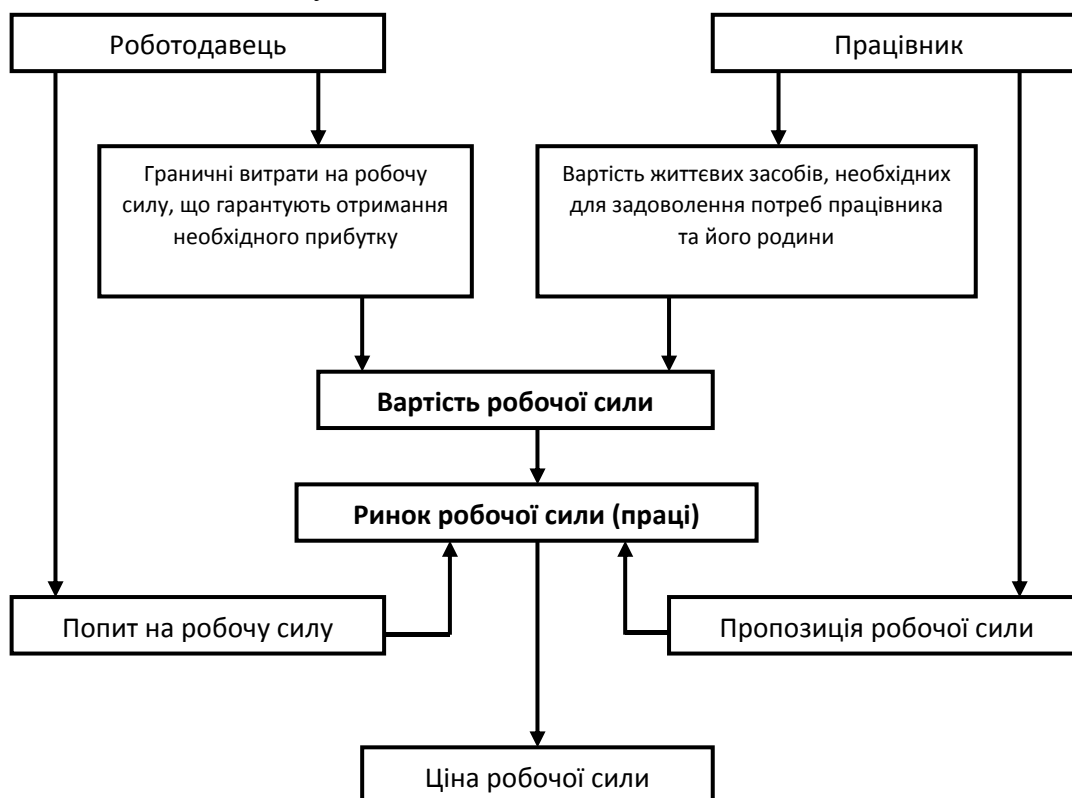


Рис. 1. Економічні основи формування заробітної плати як ціни робочої сили [12, с. 14]

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія. – К.: НІСД, 2009. – 336 с.
2. Кокин Ю. ЕТС : мнение ученого / Ю.Кокин // Человек и труд. – 1993. – № 2. – С. 35-39.
3. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России / Ю. Кокин // Человек и труд. – 1995. – № 7. – С. 83-87.
4. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. – Москва : ИНФРА, 1996. – 460 с.
5. Советский энциклопедический словарь [гл. ред. А. М. Прохоров]. – 4-е изд. – Москва : "Советская энциклопедия", 1988. – 1600 с.
6. Колот А. М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу | А. М. Колот // Україна : аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 16-21.
7. Костишина Т. А. Концептуальні засади формування конкурентоспроможності в оплаті праці як складової управління персоналом / Т. А. Костишина // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – С. 48-55. – (Серія В : Економіка і право ; т. 2).
8. Абалкин Л. И. Экономическая стратегия для России : проблема выбора / Л. И. Абалкин. – Москва : ИЭ РАН, 1997. – 409 с.
9. Нормування праці / [Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М. та ін.] ; за ред. В. М. Данюка, В. М. Абрамова. – Київ : ВІПОЛ, 1995. – 346 с.
10. Уманський О. Особливості державного регулювання оплати праці / О. Уманський, І. Ломанов // Україна : аспекти праці. – 1996. – № 7-8. – С. 15-19.
11. Костишина Т. А. Чинники формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці / Т. А. Костишина // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ, 2007. – С. 405-413. – (спец. вип. : Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики ; т. 1. ; ч. 1.)
12. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. – Москва : МЦФЭР, 2003. – 448 с.