

В.Д.Лагутін, д-р екон. наук

Київський національний торговельно-економічний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розглядаються теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці з позицій розвитку економічних відносин між капіталом і найманою працею. Обґрунтовується необхідність системного аналізу оплати праці як єдності і взаємодій фаз національного відтворення. Особлива увага приділяється взаємозв'язку вартості робочої сили, міри праці і міри грошової (матеріальної) винагороди за неї.

Проблема відносин між власником засобів виробництва (працедавцем) і власником робочої сили (найманим працівником) завжди була, є і буде в центрі уваги політекономічних досліджень. Період активних ринкових трансформацій в економіці України висунув на перший план теоретико-економічні проблеми, пов'язані насамперед із зростанням ролі у суспільному виробництві капіталу і приватної власності. Сьогодні, мабуть, настав час повернутися до дослідження теоретичних проблем найманої праці, взаємовідносин між капіталом і працею і насамперед системи оплати праці найманих працівників¹. Теоретико-методологічна потреба в об'єктивному аналізі всього комплексу проблем оплати праці в умовах трансформаційної економіки стає все більш нагальною. За зовнішніми проявами соціально-трудова процесів та явищ, що відбуваються на ринку робочої сили, важливо бачити їхній глибинний зміст, розуміти їх економічну природу.

Отже, одним із актуальних завдань сучасної економічної теорії є всебічне дослідження проблем найманої робочої сили та оплати праці в ринковій економіці. Проблема доходів від праці залишається однією з найактуальніших для економічної науки, державної політики і господарської практики. Йдеться про наукове обґрунтування такої моделі оплати праці, яка б забезпечувала об'єктивне визнання результатів праці найманих робітників, її достовірну та повноцінну винагороду.

На наш погляд, теоретико-методологічне дослідження проблем оплати праці для умов трансформаційної економіки все ще перебуває на початкових стадіях розвитку, рівень їх розробленості поки що явно недостатній. Як макроекономічне (аналіз інституту соціального партнерства, політики держави), так і мікроекономічне (аналіз ринку робочої сили, винагороди за працю найманого робітника на рівні окремого підприємства) дослідження стикається з великими і серйозними труднощами, і в першу чергу з надзвичайно дискусійним характером сучасного розуміння сутності оплати праці для умов трансформаційної економіки.

Оплата праці – це система економічних відносин, пов'язаних з боку працедавців зі створенням суспільно прийнятних умов забезпечення та виплати грошової винагороди найманим працівникам за використання у процесі виробництва їх робочої сили відповідно до вартості робочої сили та залежно від кінцевих результатів виробництва. А з боку найманих

¹ У цьому плані слід виділити за своєю теоретичною глибиною і чітким формулюванням найважливіших проблемних питань оплати праці статтю А.М.Колота "Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин"// Економічна теорія. – 2008. – № 4. – С. 3–18.

працівників відносини оплати праці пов'язані зі здійсненням суспільно прийнятних витрат праці, досягненням належних кінцевих результатів виробництва і зароблянням гідної за величиною грошової винагороди відповідно до вартості їх робочої сили.

Для ринкової економіки, на наш погляд, характерною є товарно-виробнича модель оплати праці, яка виражається в так званому "мірному" механізмі: вартісна міра робочої сили (вартість робочої сили) – вартісна міра праці (ціна продукту праці) – міра грошової винагороди (ціна робочої сили). Теоретичне пізнання такої моделі оплати праці передбачає врахування широкого масиву різноманітних соціально-економічних процесів: насамперед поведінки соціальних партнерів на ринку праці, розвитку технічного базису виробництва, зміни змісту праці, формування мотиваційного механізму та ін. Однією з ключових передумов товарно-виробничої моделі оплати праці слід вважати теоретичну ідею про системний зв'язок, що міститься в ній, між трьома вузловими точками: мірою вартості робочої сили, мірою праці і мірою грошової винагороди.

Зауважимо, що товарно-виробнича модель оплати праці органічно пов'язана з основними фазами суспільного відтворення – виробництвом, розподілом, обміном та споживанням. У цьому плані слід констатувати, що сутність оплати праці неправомірно зводиться лише до розподільчих відносин. Економічний зміст оплати праці проявляється через відносини всіх фаз відтворювального процесу, він пов'язаний з функціонуванням праці, її затратами і результатами, привласненням, розподілом і споживанням продукту праці. Розподіл у головних своїх рисах завжди є необхідним результатом відносин виробництва і обміну². Саме в такому сенсі і варто підходити до розуміння відтворювального підходу до економічного змісту відносин оплати праці. Цей підхід дозволяє подати процес оплати праці як систему, і цей системний підхід повинен бути поширений на всі трудові відносини в цілому.

Фази суспільного відтворення у контексті відносин оплати праці не просто взаємопов'язані і впливають одна на одну, а переплітаються і навіть взаємоперетворюються (рис. 1).

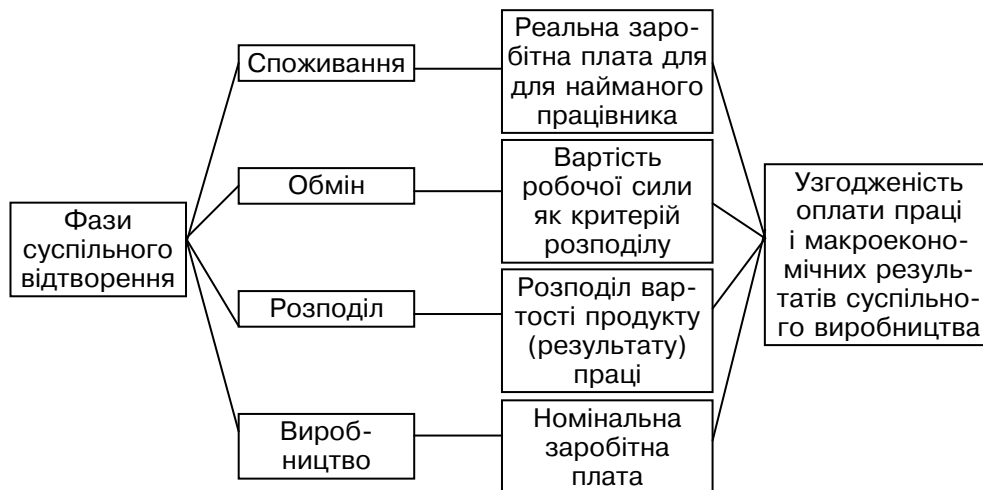


Рисунок 1. Єдність відтворювальних фаз процесу оплати праці

У рамках системи оплати праці встановлюється досить тісна взаємозалежність між фазами суспільного відтворення, їхня органічна взаємодія та взаємопроникнення одна в одну. Окремі фази суспільного відтво-

² *Енгельс Ф. Анти-Дюринг // Маркс К., Енгельс Ф. Твори. – Т. 20. – С.146–147.*

рення при цьому (це передусім стосується сфер обміну і розподілу) переходять одна в одну. Розподільчі відносини набувають форми ринково-обмінних відносин. Тобто у фазі розподілу нова додана вартість набуває форму доходів, різноманітність яких обумовлена багатофакторністю економічної дії на структуру вартості (ціни) кінцевого продукту різних виробничих ресурсів. "Закони розподілу, – писав Дж.Б.Кларк у своїй фундаментальній праці "Розподіл багатства"? – зрозумілі в тому широкому значенні, за якого вони включають в себе ці закони обміну... пояснюють організацію суспільства у виробничі групи і організацію кожної групи в класи робітників, власників капіталу і підприємців"³.

Отже, відносини розподілу в ринковій економіці не зникають. Вони мають свою специфіку і не перетворюються у повному обсязі у відносини обміну. В контексті нашої теоретико-методологічної моделі це означає, що оплата праці не зводиться винятково до вартості товару "робоча сила" (факторної ціни робочої сили), величина якої формується під час фази обміну на ринку. Розподільчі відносини існують не поряд з обміном, не окремо від нього, а містяться в ньому як його складова. Відривати сферу розподілу від сфери обміну в умовах розвиненого ринкового господарства методологічно неправильно.

У командній неринковій економіці сфера обміну по суті була відсутня, тому що держава заміняла обмін централізованим розподілом. У ринковій економіці обмін є необхідним, а часто і вирішальним, компонентом суспільного відтворення. У фазі обміну створюються відповідні стимулюючі імпульси дії на працівників через те, що сам обмін є не що інше, як форма еквівалентно-вартісного привласнення результатів виробництва. Продаж товарів-продуктів праці і придбання частини грошової виручки виявляє факт участі працівників у відносинах привласнення.

Привласнення здійснюється через певні вартісні форми доходів, шляхом їх розподілу. Найманий працівник повинен розділити продукт своєї праці, – як писав ще А.Сміт, – із власником капіталу, який наймає його⁴. Первинною є форма привласнення, на основі якої формується і відповідний спосіб оплати праці, який похідний від форми привласнення. Відповідно до характеру привласнення складається і певна система економічних суб'єктів (працедавець, найманий працівник, держава) з властивими їм особливими економічними інтересами.

Товарно-виробнича модель оплати праці включає, на наш погляд, три стадії (див. рис. 2):

1) формування вартості робочої сили; лише ринок може дати об'єктивну оцінку вартості робочої сили;

2) формування вартісної міри праці, її реалізація (вартість робочої сили – міра праці);

3) формування міри грошової винагороди, її реалізація (міра праці – міра винагороди – міра споживання).

Оскільки робоча сила не існує поза працею, то в модель оплати праці повинна бути включена міра праці. Проте праця не має вартості, вартість характерна лише для робочої сили і результату праці – продукту праці. Це означає, що величина грошової винагороди за працю визначається як вартістю робочої сили, так і вартістю продукту праці. Модель оплати праці набуває такого вигляду: робоча сила – праця – продукт праці – грошова винагорода. Оплата праці найманого працівника як природну свою передумову передбачає вимогу еквівалентного обміну: *по-перше*, при продажу робочої сили, *по-друге*, при продажу товарів – продуктів праці її носія.

³ Кларк Дж.Б. Распределение богатства. – М., 2000. – С. 38.

⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики : в 2-х томах. – Т. I. – М., 1991. – С.120.

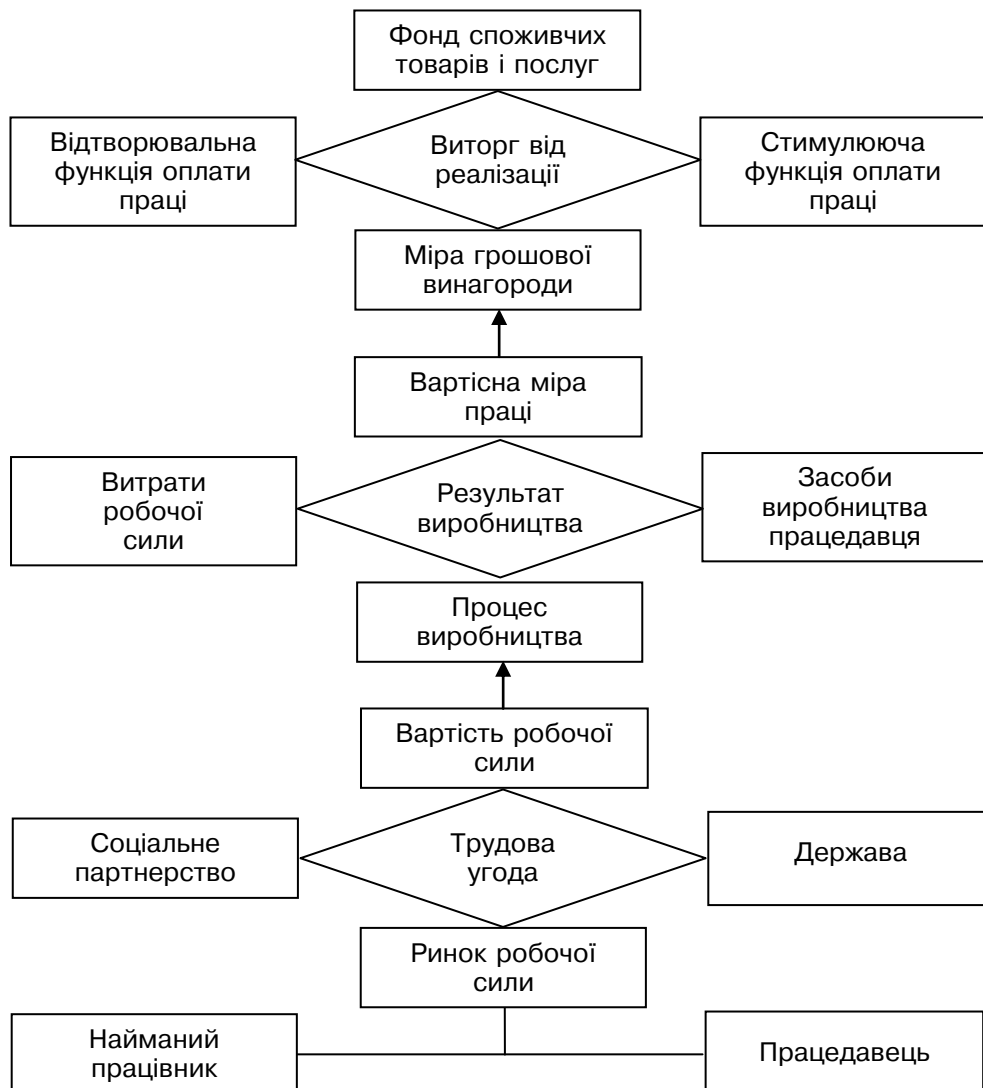


Рисунок 2. Схема товарно-виробничої моделі оплати праці

Найманий працівник вилучає дохід із продажу своєї робочої сили і участі у виробництві товару, потім цей дохід обмінюється ним на споживчому ринку на життєві засоби (споживчі товари і послуги), необхідні для відтворення його самого і його робочої сили. На кінцевій стадії цього процесу, коли власник робочої сили обмінює грошовий заробіток на життєві засоби, стає чітко зрозумілою відмінність між реальною заробітною платою для виробника (producer real wage) і реальною заробітною платою для споживача (consumer real wage)⁵. Отже, предметом теоретичного дослідження оплати праці має бути набагато ширше коло соціально-економічних проблем порівняно з тим, що традиційно описується поняттям "заробітна плата".

У трансформаційній економіці ринок робочої сили є специфічним олігопольним ринком – він функціонує під впливом таких олігополій як: об'єднання підприємців (працедавців, наймачів) і профспілки (об'єднання найманих працівників), а також держави. Уявлення про функціонування ринку робочої

⁵ Див.: Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии // Вопросы экономики. – 2009. – № 4. – С. 61.

сили в умовах дії досконалих конкурентних сил при усуненні профспілок і об'єднань працедавців у постсоціалістичному суспільстві не є реальним.

Чомусь нині дискусійним стало питання про об'єкт купівлі-продажу на ринку робочої сили. Наріжним каменем економічної теорії традиційно було і залишається положення про відмінність між робочою силою і працею, а отже, про робочу силу як об'єкт купівлі-продажу на відповідному ринку. Безумовно, чинники формування вартісних характеристик робочої сили змінюються із розвитком економічних відносин і суспільного виробництва, тож їх потрібно досліджувати. Однак чи вносить у теорію оплати праці щось принципово нове розуміння під об'єктом купівлі-продажу на ринку робочої сили "послуги робочої сили (праці) або права на використання робочої сили"? Щодо цього є сумніви. Повністю погоджуємося з точкою зору А.Колота, що "як об'єкт купівлі-продажу на ринку праці (точніше, ринку робочої сили. – В.Л.) варто розглядати робочу силу як ресурс праці, право на використання якого та його умови закріплюються в угоді (договорі) між роботодавцем і найманим працівником"⁶. Теоретично малообґрунтованим також є положення про наявність ринку робочої сили на рівні й у межах підприємства (внутрішній ринок праці). Для чого так обмежувати просторові межі цього ринку і відповідно рівень мобільності робочої сили (тут не мається на увазі система так званого пожиттєвого найму робітників)? Суб'єктами найманої праці на ринку робочої сили виступають не тільки безробітні – особи, які не мають роботи і шукають її. Такими суб'єктами є всі наймані працівники, які в умовах громадянського суспільства діють на ринку на засадах економічної свободи, мають право безперешкодно звільнитися з роботи і вільно шукати на ринку нове робоче місце на інших підприємствах, тобто, навіть працюючи, бути потенційно присутніми на ринку. На такому ринку робочої сили бар'єри вступу на ринок і виходу з нього мають бути для найманих працівників мінімальними.

Зростання суспільної цінності кожної окремої людини в економіці розвинених країн світу означає в тому числі й індивідуалізацію ринкового визначення вартості її робочої сили, що проявляється в широкому використанні на сучасному ринку робочої сили індивідуальних трудових контрактів. Саме у цьому випадку можна говорити про вартість окремої індивідуальної робочої сили. Однак більш поширеною залишається оцінка вартості робочої сили в межах окремих галузевих профспілок і кваліфікаційних груп робітників найманої праці.

У вартісно-виробничій моделі оплати праці її критерій – вартість робочої сили, величина якої об'єктивна, є родовим поняттям, яка визначає родову особливість формування оплати праці. Грошова винагорода за працю незалежно від конкретних способів, видів і форм оплати праці повинна відповідати вартості його робочої сили. Правильне визначення місця такої ринкової форми, як вартість робочої сили, в системі оплати праці дозволяє запобігти багатьох труднощів у ході дослідження.

Продаж робочої сили на ринку за її вартістю є типовим законом оплати праці в умовах ринкової економіки. При цьому, як було доведено ще К.Марксом, заробітна плата стає перетвореною формою прояву вартості і ціни робочої сили⁷. Величина заробітку багато в чому визначається співвідношенням попиту і пропозиції на ринку робочої сили відповідно до дії закону вартості. Умови найму (купівлі-продажу) робочої сили, а також державного регулювання ринку цього специфічного товару (державної політики оплати праці) набуває важливого значення для аналізу оплати праці.

А.Колот правомірно ставить питання про забезпечення зростання доходів працівників через систему угод політики солідарної оплати праці.

⁶ Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин // Економічна теорія. – 2008. – № 4. – С. 10.

⁷ Маркс К. Капітал. Т. I // Маркс К., Енгельс Ф. Твори. – Т. 23. – С. 507–511.

Йдеться про встановлення у генеральній та галузевих угодах умов, які б гарантували отримання рівної оплати за однакову роботу працівників, які мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічні виробничі завдання. При цьому рівень та темпи зростання оплати праці мають визначатися, виходячи з фінансових можливостей середніх за рентабельністю підприємств⁸.

Значні зміни у функціонуванні ринку робочої сили і процесу виробництва відбуваються в умовах глобалізації. З метою зниження витрат транснаціональні компанії (ТНК) переводять процес безпосереднього виробництва в країни з більш дешевою робочою силою, а іноді й шляхом найму цієї робочої сили без територіального переміщення виробничих потужностей (наприклад, за допомогою аутсорсингу). Виникають глобальні ринки робочої сили, не враховувати наявності яких при обґрунтуванні теоретичних моделей оплати праці було б неправильно. На глобальних ринках робочої сили істотно скорочуються можливості національних профспілок щодо їх впливу на динаміку рівня оплати праці.

Ще одна важлива теоретико-методологічна проблема оплати праці: переконані, що відправну точку в пізнанні природи оплати праці слід шукати не стільки на ринку робочої сили, скільки у процесі виробництва потрібного для суспільства (споживачів, покупців) товару, тобто в закономірностях міри праці. Отже, вагомим пунктом системного аналізу оплати праці є дослідження сутності міри праці як компонента безпосереднього процесу виробництва. Міра праці – це категорія сфери виробництва, міра грошової винагороди – через відносини розподілу та обміну зв'язує міру праці з мірою споживання. Єдність міри праці і міри грошової винагороди визначається відносинами привласнення результатів виробництва. Оплата праці – це складова частина привласнення працівником вартості (точніше, частини вартості) продукту своєї праці. Розуміння глибинних засад природи оплати праці передбачає звернення до проблем процесу праці, витрат і результатів праці у контексті розвитку суспільного виробництва.

Безумовно, результати і витрати праці є парними економічними категоріями: отримання будь-якого результату у процесі виробництва передбачає і певні витрати на його досягнення, адже витрати завжди здійснюються з метою отримання певних результатів. Але при цьому не можна не бачити того, що витрати праці певної кількості і якості – це лише потенціальна передумова певного результату, його необхідна, але не достатня умова.

Діалектика взаємозв'язку міри праці і міри грошової винагороди ґрунтується на тому, що центром їхньої взаємодії є предметна діяльність людини. Саме у праці, в її складному і різноякісному змісті необхідно шукати ту виробничу основу, відповідно до якої і відбувається оплата праці. Для трудової теорії вартості характерним є твердження, що конкретна форма участі робітника у суспільній праці обумовлює і конкретну форму його участі в акті розподілу. Загалом, праця виконується з метою отримання необхідних для життя засобів існування, тобто вона є знаряддям відтворення робочої сили (відтворювальна функція грошової винагороди). Така праця одночасно потребує матеріального заохочення (стимулююча функція грошової винагороди), адже вона реалізується з надією на збільшення грошового доходу. Матеріальні стимули повинні мати конкретну адресність, тільки в цьому випадку міра грошової винагороди буде діяти ефективно і цілеспрямовано.

Оплата праці і сфера споживання пов'язані із концепцією продуктової заробітної плати, відповідно до якої споживання найманих працівників для кожного даного історичного періоду задається певним набором споживчих товарів і послуг (життєвих засобів).

⁸ Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К., 2008. – С. 209–210.

Праця матеріалізується в продукті праці, а потім у грошовому доході від реалізації цього продукту – виручці від продажу виробленого продукту. Вирішальне значення у ринковій економіці отримує не праця як процес, який існує лише в момент його здійснення, а продукт як об'єктивована форма праці. Зв'язок між мірою праці і мірою грошової винагороди опосередковується результатами праці (продуктом, товаром), їх суспільною реалізацією і визнанням на ринку. Якщо величина заробітку найманого робітника не залежить від результатів його праці, то він не має мотивів турбуватися за ефективність (продуктивність) своєї праці. "Щоб побудувати систему оплати праці, – відзначав А.Пігу, – за якої заробітна плата робітника прямо і безпосередньо залежить від його виробітку, ми повинні мати можливість оцінити (з більшою чи меншою мірою точності) реальний виробіток робітника"⁹.

Як відомо, підприємства (фірми) на основі успішної фінансово-господарської діяльності досягають свого благополуччя на ринку і відповідно караються ним же за неефективну роботу. Підприємства (фірми) формують фонд оплати праці залежно від ринкового визнання результатів праці, а потім самостійно розподіляють його. У цих умовах на підприємствах, що гірше працюють з точки зору ринкових критеріїв, де нижча рентабельність (прибутковість) виробництва, міра винагороди рівної кількості і якості праці найманих працівників буде менша і навпаки. У зв'язку з цим очевидно, що оскільки величина оплати праці залежить від далеко не ясних майбутніх результатів діяльності товаровиробників, то вона є величиною невизначеною (окрім постійної своєї частини).

Зазначимо, що соціальне партнерство, яке було закладено на ринку робочої сили, продовжується й у процесі виробництва. Величина матеріальної винагороди найманих робітників не може не враховувати результати діяльності всього підприємства, а самі наймані працівники мають бути зацікавлені у спільній ефективній прибутковій роботі. У процесі виробництва немає конкуренції, тут має бути сформована єдина організаційна (корпоративна) культура підприємства (фірми), спрямована на досягнення високих кінцевих результатів процесу виробництва завдяки зусиллям усіх працюючих. Тут слід підкреслити, що держава є не тільки соціальним партнером на ринку робочої сили, вона повинна впливати на створення нормальних зовнішніх умов процесу виробництва на підприємстві і формування його доходів.

Заробітна плата є центральною, але не єдиною складовою міри грошової винагороди (див. рис. 3).

На ринку в обміні (купівлі – продажу) між виробником (продавцем) і споживачем (покупцем) визначається виторг від реалізації продукції підприємства, а потім уже на її основі формується фонд оплати праці найманих працівників як фінансова основа винагороди за працю. Грошова (матеріальна) винагорода за працю – це економічна категорія, яка відображає відносини між працедавцем і найманим працівником з приводу розподілу доданої вартості (виручки від реалізації продукції).

Специфіка формування оплати праці обумовлена соціально-економічною формою з'єднання робочої сили і засобів виробництва. Тенденція розвитку полягає в тому, що у міру подолання надмірного протиставлення інтересів власників робочої сили (найманих працівників) і власників засобів виробництва (працедавців) на перший план виходитиме механізм демократизації трудових відносин, який, зокрема, полягає у формуванні такої форми грошової винагороди за працю, як участь найманих працівників у прибутку підприємств.

Мабуть, найбільшою мірою демократизм оплати праці виявляється при особистому привласненні кожним працівником частини доданої вар-

⁹ Пігу А. Экономическая теория благосостояния. Т II. – М., 1985. – С. 77.

тості в умовах акціонерної власності при володінні найманими працівниками акцій того підприємства, де вони працюють. В акціонерному товаристві є можливість поставити процеси привласнення і розподілу результатів праці під контроль найманих працівників, які здійснюються ними на основі участі в управлінні виробництвом (наприклад, через участь у наглядових радах цих підприємств). Тут важливим є й макроекономічний аспект. Якщо заробітна плата майже повною мірою надходить на споживчий ринок, формуючи відповідний інфляційний тиск на економіку, то придбання акцій "зв'язує" гроші, обмежуючи інфляцію.

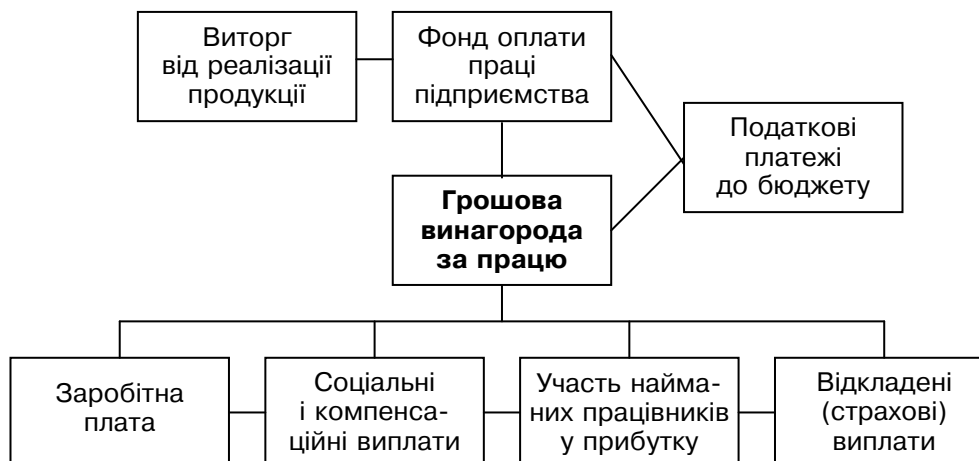


Рисунок 3. Складові елементи грошової винагороди найманих працівників

Соціалізація відносин оплати праці – це інший бік проблеми, на наш погляд, далеко не системоутворювальний. Тут не йдеться про те, що соціалізація оплати праці принижує гідність працівників. Однак, очевидно, що найманий працівник повинен самостійно своїми власними зусиллями (працею) заробляти гідну винагороду за працю, а власник засобів виробництва має створювати для цього належні умови.

Демократизація відносин оплати праці є видимою досить наочно вже сьогодні, а завтра повинна розвинути, на нашу думку, в системоутворювальну ознаку теорії і практики оплати праці. Саме в умовах демократизації трудових відносин і оплати праці висококваліфікованим інтелектуальним працівникам буде економічно вигідно працювати за наймом на великих підприємствах, які становлять основу сучасної високотехнологічної економіки, ніж "соціально" підтримувати себе шляхом самозайнятості, як правило, у низькотехнологічному малому та середньому бізнесі, де в Україні переважають непрозорі тіньові доходи. Низькокваліфікованим найманим працівникам виробнича демократія не потрібна.

Думається, принципово важливо підкреслити, що оплата праці – це складова економічних відносин. На жаль, останнім часом поширюється думка, що заробітна плата – це соціальна категорія, а її рівень визначається головним чином не економічними, а соціальними факторами. На наш погляд, краще застосовувати поняття "трудові відносини", або навіть "економіко-трудові відносини" для характеристики об'єктивних суспільних процесів у сфері найманої праці. Чим менше в складі трудових доходів найманого працівника соціальних виплат, тим ефективнішим є система оплати праці, тим дієвіше буде діяти стимулююча функція матеріальної (грошової) винагороди за працю.

Соціальні виплати ("соціальний пакет" найманого працівника) часто пов'язані із особливостями організації соціальної сфери у тій чи іншій країні, або з нерозвиненістю цієї сфери як у постсоціалістичних країнах. В останньому випадку для соціальної підтримки своїх найманих працівників це змушує працедавців вводити такі виплати, які прямо не входять до складу заробітної плати, але є складовими грошової (матеріальної) винагороди.

Щодо проблеми необхідної і додаткової праці (необхідного і додаткового продукту). В минулому політична економія дотримувалась однозначної думки, що наймані робітники на основі оплати праці привласнюють тільки необхідний продукт, а щодо додаткового продукту, то він належить винятково власнику засобів виробництва (працедавцю). Сьогодні точка зору на це питання радикально змінилася: зникла сама проблема поділу праці і продукту на необхідну і додаткову частини, про неї, по суті, не згадується ні в науковій, ні в навчальній літературі.

Однак для економічної теорії недостатньо просто перестати використовувати якісь категорії (у даному разі "необхідна і додаткова праця" та "необхідний і додатковий продукт") і вилучити їх із підручників. Потрібно хоча б пояснити: чому це робиться? Вважаємо, що процес демократизації трудових відносин і оплати праці у розвинених економіках багато в чому дозволяє вирішувати об'єктивну суперечність між необхідним та додатковим продуктом (працею). При цьому знижується гострота протистояння винагороди за працю, яку привласнює найманий працівник, і прибутку, який відчувається від нього. Тим самим з точки зору привласнення результатів виробництва (праці) виявляється тенденція до розмивання меж між додатковим продуктом (прибутком) і необхідним продуктом (грошовою винагородою за працю).

В умовах трансформаційної економіки суспільство ще не усвідомлює об'єктивності суперечності між необхідною і додатковою працею (необхідним і додатковим продуктом). Працедавці, створюючи робочі місця в умовах руйнації державного сектора економіки, переконані, що вони надають найманим працівникам істотні соціальні послуги, самостійно встановлюючи їм такий заробіток, який вважають за прийнятний. У свою чергу наймані працівники в умовах слабкості профспілкового руху, "соціально вдячні" працедавцям за надані робочі місця, можливість отримувати хоч якийсь заробіток для себе і своєї родини, альтернативою якого є постійна загроза безробіття і втрата заробітку. Ні перші (працедавці), ні другі (наймані працівники) при цьому не розуміють соціально-економічної сутності і значення поділу праці і продукту на необхідну і додаткову складові.

Ще один методологічний аспект проблеми оплати праці. Оплата праці як економічна категорія є продуктом розвитку не тільки соціально-економічних, але й організаційно-економічних відносин процесу виробництва і суспільного поділу праці. Сучасна модель оплати праці не може ґрунтуватися на старій системі одиничного і загального поділу праці, коли для отримання остаточного результату в кінці технологічного ланцюжка (особливо при тривалому виробничому акті) необхідне здійснення безлічі окремих проміжних робочих операцій.

Розв'язок реальних економічних суперечностей оплати праці пов'язаний із розвитком кооперації виробництва і поділу праці, що перетворюють виготовлення окремих частин кінцевого продукту в самостійні виробничі процеси. Це відбувається на основі виділення окремих центрів відповідальності у цілісному виробничому ланцюжку виробництва продукту. Йдеться про перехід від традиційної системи спеціалізації робочих місць до колективної (групової) організації праці – створення багатоцільових автономних виробничих груп. Система Тейлора виходила з принципу "один робітник – одна операція", тобто ґрунтувалася на всьому спрощенні і стандартизації функцій робітника. Сучасне ж виробництво вимагає об'єднання і розши-

рення функцій найманих працівників, збагачення їх праці складними високотехнологічними операціями та інтелектуальним змістом.

Сучасний розвиток технологічного базису суспільного виробництва об'єктивно підвищує роль інтелектуальної праці як домінуючого джерела суспільного багатства. Особливо виражена ця тенденція в розвинених країнах, які прискорено переходять від індустріальної до постіндустріальної інформаційної економіки. Використання нових технологій, що знаменують собою цей перехід, зумовлює інтелектуалізацію виробництва і праці та, відповідно, якісну зміну складу сукупної робочої сили. Головну роль у виробничому процесі починають відігравати працівники інтелектуальної праці, які активно використовують свій людський капітал, інтелектуальні здібності, творчі потенції і отримані знання. Саме для найманих працівників інтелектуальної праці найбільш характерне використання в оплати їх праці різноманітних схем участі у прибутках, бонусів, розмір яких залежить від величини прибутку, пільгового продажу працівникам акцій, дивідендів цих підприємств та ін.

У сучасному виробництві беруть участь не стільки робітники фізичної праці, скільки працівники інтелектуальної праці, від результатів трудових зусиль яких, насамперед, залежить успішний хід виробництва, технологія якого будується на автоматизованих засадах. Праця цих працівників оплачується залежно від ініціативності у виборі ефективних рішень. Реалізація творчих якостей таких працівників є особливістю інтелектуальної праці.

Важливе значення має проблема співвідношення категорій "вартість робочої сили" і "людський капітал" для умов переходу до постіндустріального суспільства і становлення творчої праці¹⁰. У постіндустріальному інформаційному суспільстві радикально змінюються відносини між працею і капіталом, відбувається демократизація трудових відносин і оплати праці, долається антагонізм між необхідним і додатковим продуктом праці. Однак внаслідок об'єктивної відособленості (відчуження) робочої сили від засобів виробництва навіть творчій інтелектуальній робочій силі, щоб почати працювати, слід виходити на ринок робочої сили, де закономірно формується її вартість. Теорія людського капіталу не суперечить вагомій ролі вартості робочої сили у відносинах оплати праці. Очевидно, наприклад, висококваліфікований програміст – власник людського капіталу – може працювати за комп'ютером і в себе вдома, виробляючи і продаючи продукт своєї високоінтелектуальної праці на відповідному ринку (ринку програмних продуктів). Однак тут мають місце інші економічні відносини порівняно з відносинами між працедавцями і найманими працівниками.

Безумовно, у рамках однієї статті неможливо висвітлити всі питання сучасного стану економічних відносин між капіталом і працею у контексті оплати праці найманих працівників. Наступні публікації повинні розширити коло проблем, які реально існують у цій сфері і мають досліджуватися економістами-теоретиками. Переконали, що розгортання наукової дискусії про нагальні проблеми теорії оплати праці матиме важливе значення для подальшого розвитку вітчизняної економічної науки.

¹⁰ Грунтовний аналіз цього питання проведено у: Чухно А.А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 23–24.