

УДК 330.556.2

А.М.Колот, д-р екон наук

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ РОЗПОДІЛЬЧИХ ВІДНОСИН

Розглядається генезис розподільчих відносин та їх розвиток, обґрунтовуються методологічні підходи щодо упорядкування понятійного апарату у сфері трудових доходів.

"Немає нічого більш практичного за хорошу теорію" – таким є одне з відомих висловлень, у глибині та правоті змісту якого мають змогу щоденно переконуватися всі, хто займається як науковими дослідженнями, так і вирішенням практичних завдань у різноманітних сферах трудової діяльності. Дійсно, реальність є такою, що вирішенню якщо не всіх, то більшості завдань прикладного характеру має передувати теоретичне, наукове опрацювання тієї чи тієї проблематики. Водночас теорія озброює членів суспільства унормованим, обґрунтованим, прийнятним для них понятійним апаратом, який є основою професійного спілкування, а також ухвалення та реалізації рішень управлінського, організаційного, економічного характеру. Фахівці мають змогу розуміти один одного тоді, коли вкладають однаковий зміст у конкретні поняття чи категорії.

Маємо констатувати, що практично всі економічні теорії та їхні течії (від класичної і до сучасних, новітніх) розглядали і розглядають розподільчі відносини як одну з провідних ланок суспільного розвитку, а отже, чільне місце в економічних теоріях завжди посідало дослідження таких категорій, як вартість і ціна робочої сили, заробітна плата, винагорода за працю. Згодом дослідження поширилося на такі категорії і явища суспільного буття, як оплата праці, трудові доходи, компенсації, ставка заробітної плати, соціальний і компенсаційний пакет тощо. З'являється і галузь наукових та прикладних досліджень – компенсаційний менеджмент.

Не можна не акцентувати увагу й на тому, що перші принципи, засади тих явищ, які ми нині визначаємо як розподільчі відносини, були сформульовані більш ніж дві тисячі років тому. У Новому Заповіті читаємо: "...якщо хто не хоче трудитися, той і не їж", а далі міститься ще більш чітке визначення: "...кожен отримає свою нагороду за своєю працею".

В історичному аспекті все це так. Незаперечні здобутки у цій царині світової економічної думки. Утім змушені констатувати, що створення цілісної теорії розподільчих відносин – це все ще актуальна проблема сьогодення.

Зауважимо, у цій царині накопичилося чимало міфів, штампів, некоректних трактувань, а отже, про "чистоту" як термінології, так і теоретико-прикладних засад розподільчих відносин можна лише мріяти. Так, наприклад, типовим є твердження, що найманий працівник завжди заінтересований у підвищенні заробітної плати, а роботодавець – у її мінімізації, зниженні чи обмеженні. Проте це твердження є, принаймні, некоректним, якщо не давати більш жорстких оцінок. Так, дійсно, найманий працівник прагне більш високої заробітної плати, але коли постає альтернатива – "більш висока заробітна плата чи нестабільна зайнятість" або "збереження сталої (не підвищення) заробітної плати чи стабільна зайнятість", то, як свідчить практика, наймані працівники дедалі більше віддають перевагу другому варіантові. До того ж не можна не враховувати і такої обставини, як підвищення ролі та значущості нематеріальних мотивів.

Ще більше заперечень викликає твердження про тотальне, однозначне прагнення роботодавця до зниження (заниження) заробітної плати. Насправді роботодавець заінтересований в іншому – у зниженні не абсолютних, а відносних показників, і головний з них – зниження витрат на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції. Якщо підвищення заробітної плати і загальних витрат на утримання робочої сили супроводжується адекватним чи ще більш динамічним підвищенням продуктивності праці, то сенсу знижувати заробітну плату немає. Маємо звернути увагу й на те, що співвідношення між зростанням заробітної плати та продуктивності праці, які сприймалися як класичні ще 10–15 років тому і яких дотримувалися роботодавці, для нової економіки, що функціонує на постіндустріальних засадах, уже не характерні¹.

Суттєвим недоліком теорії заробітної плати, як і в цілому теорії розподільчих відносин, є те, що понятійний апарат, який має іманентно відображати сутність і механізми функціонування та розвитку цих відносин, розглядається значною мірою ізольовано, фрагментарно, без належного узгодження з процесами розвитку суспільного виробництва. Такі категорії як "винагорода за працю", "вартість робочої сили", "ціна робочої сили", "заробітна плата", "оплата праці" і низка інших нерідко розглядаються як синоніми, що не відповідає дійсності і свідчить про неусвідомлення багатьма науковцями та практиками глибинних засад цих категорій та явищ, які вони мають адекватно віддзеркалювати. Зазначені вище категорії мають розглядатися у контексті функціонування та розвитку ринку праці. Але й тут маємо "незоране поле" в плані методології. На сьогодні дискусійним залишається питання стосовно того, що вважати об'єктом купівлі-продажу на ринку праці. Наріжним каменем економічної теорії є теорія вартості (ціни). Утім, проблематика формування вартісних характеристик особливого товару, який присутній на ринку праці, досліджена вкрай недостатньо, а отже, й не може бути прориву в практиці її вирішення.

¹ Результати дослідження з цих питань висвітлюються в монографії "Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС)" за редакцією докторів економічних наук А.Колота та Г.Кулікова, яка має вийти друком на початку 2009 року.

Немало проблем методологічного характеру маємо й у царині організації заробітної плати безпосередньо на підприємствах (організаціях), яка має закласти підвалини сучасного організаційно-економічного механізму взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати відповідно до досягнутих (відносно норми) результатів праці, тарифних умов оплати праці та погодження між працівником і роботодавцем ціни робочої сили (ставки заробітної плати).

У теорії і практиці розподільчих відносин чи не найбільш вживаним поняттям було і залишається "заробітна плата". Категорія "заробітна плата" є водночас і надзвичайно важливою з огляду на її місце у забезпеченні функціонування суспільного виробництва та потреб працюючих, і надзвичайно складною з точки зору механізму формування. Правомірним буде твердження, що "винахід" заробітної плати був не менш важливим для розвитку суспільного виробництва і прогресу людства, ніж винахід, наприклад, колеса або ж засобів передачі енергії на відстань².

Задовго до того як економічна теорія почала оперувати категоріями "вартість (ціна) робочої сили", поширеним був погляд на заробітну плату як вираз засобів існування у натуральній чи грошовій формі, і най старішою теорією заробітної плати прийнято вважати теорію засобів існування. Ще Локк висловлював думку, що заробітна плата – це винагорода, яка обмежується голим існуванням (a bare subsistence). На думку Кантільона, заробіток визначається звичайним утриманням робітника. Кене і Тюрго розглядали заробіток як мінімум необхідного для життя, і це крайнє обмеження є, на їхню думку, результатом конкуренції робітників. Цю ж думку поділяв і А.Сміт, обґрунтовуючи її детальним аналізом співвідношення сил роботодавців і робітників.

Поглиблене викладення теорії засобів існування знаходимо і у Д.Рікардо. З одного боку, він детально аналізує співвідношення заробітної плати з іншими складовими доходу – прибутком, рентою, а з другого – складові, що визначають рівень доходу окремого працівника. Розглядаючи природу заробітної плати, Д.Рікардо використовував поняття "витрати відтворення робочої сили" і ввів поняття "ринкова і природна ціна праці". "Як і всі інші предмети, які купуються і продаються та кількість яких може збільшуватися або зменшуватися, праця має свою природну і свою ринкову ціну. Природною ціною праці є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід... Здатність робітника утримувати себе і сім'ю так, щоб кількість робітників не зменшувалась, залежить не від кількості грошей, які він одержує у вигляді заробітної плати, а від кількості їжі, предметів життєвої необхідності і комфорту, що стали для нього насущними через звички, які можна купити за ці гроші..."³. Під ринковою ціною праці Д.Рікардо розумів ту, що фактично складається на ринку праці.

² Див.: Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2005. – С. 12.

³ Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Шедевры мировой экономической мысли. – Петрозаводск, 1993. – Т. 2. – С. 128.

Дослідження сутності заробітної плати і чинників, що впливають на її величину, продовжив Лассаль, сформулювавши відомий "залізний закон". За висновками Лассалья, економічний прогрес проходить повз робітників, анітрохи не покращуючи їхнього становища. "Наслідком цього залізного і жахливого закону є те, що ви – і тому я назвав вас ... класом знедолених – виключені з вигоди продуктивності, яка підвищується завдяки успіхам цивілізації, тобто з підвищення продукту праці, з підвищеної продуктивності вашої власної праці! Для вас завжди – тільки необхідне для життя, для підприємців завжди все, що створюється працею понад цього"⁴.

Серед теорій заробітної плати, які зробили певний внесок не стільки у розуміння її сутності, скільки у пояснення причин зміни заробітної плати, виділимо теорії фонду заробітної плати, продуктивності, впливу робітничих профспілок.

Теорія фонду заробітної плати у завершеному вигляді була сформульована Дж.Міллем і Мак-Келлоком, а загальні її положення розроблені ще Мальтусом. Прихильники цієї теорії розглядали заробітну плату як складову капіталу, яка перебуває у розпорядженні підприємця і яка точно визначена. Якщо вирахувати із загальної суми капіталу, яка щорічно спрямовується на виробництво, частку, що призначена для придбання засобів виробництва, то залишок і буде тим "фондом", з якого капіталіст тільки і може виплачувати заробітну плату найманим працівникам. Тому плата кожного окремого працівника може бути високою або низькою залежно від двох умов: розміру фонду, тобто величини капіталу, що виділяється капіталістом на виплату заробітної плати, та кількості працівників. Якщо працівники вимагають підвищення заробітної плати, то цього можна домогтися тільки у разі збільшення капіталу або зменшення чисельності працюючих. Решта засобів збільшення заробітної плати, а особливо боротьба працівників з підприємцями за підтримки профспілок, авторами цієї теорії проголошувалися недійсними.

Основною вадою теорії фонду заробітної плати було те, що вона розглядала одержання працівниками заробітної плати не як участь у доході підприємства, а як вираховування з суми капіталу, що вкладається у виробництво, при цьому не досліджуються ні витрати на відтворення робочої сили, ні результати виробництва та можливості капіталіста щодо збільшення фонду заробітної плати.

З глибокими змінами, які відбуваються у середині XIX століття у техніці, технології виробництва і підвищенні продуктивної сили праці, з'являється теорія продуктивності, розроблена Брасеєм, Шенгофом, Уоркером і Леруа-Больє. Ця теорія швидко набула популярності передусім тому, що об'єднувала інтереси як підприємців, так і працівників. Відповідно до цієї теорії капіталіст оплачує працю найманого працівника відповідно до очікуваної від нього користі. Йому вигідніше платити багато хорошому працівникові, ніж мало – поганому. Один з авторів теорії про-

⁴ Цитується за: Железнов В.Я. Заработная плата. Теория – политика – статистика. – М., 1998. – С. 24.

дуктивності Уоркер вважав, що за нормальних умов весь приріст продукту, одержаний за рахунок підвищення продуктивності праці, повинен надаватися працівникам. Але і ця теорія не давала відповіді на принципові питання, зокрема, чому праця найманих працівників з однаковими результатами оплачується по-різному, чим пояснюються відмінності у рівнях заробітної плати працівників різних галузей промисловості тощо.

Розвиток профспілкового руху, підвищення рівня захисту прав і інтересів найманих працівників зумовили появу теорії впливу профспілок на заробітну плату. Основний внесок в її розвиток зробили Brentano, Garrison, Thornton. Так, Brentano, якому належить першість у розробці теорії, зазначав, що у сучасному виробництві робітник виступає як продавець своєї робочої сили. Діючи самотужки і не маючи інших джерел доходів, він не може очікувати найбільш сприятливих умов продажу своєї робочої сили, а має продавати її саме зараз. Ось чому робітники мають створювати свої профспілкові організації та спеціальні фонди, які дозволяють утримуватися від пропонування робочого місця у той час, коли умови продажу робочої сили несприятливі. Одночасно діяльність профспілок має передбачати появу особливої сили у робітників – колективний характер ведення переговорів з підприємцем і укладення колективної угоди стосовно умов продажу робочої сили.

З середини XIX століття розпочинається новий етап у розвитку теорії заробітної плати. Під впливом марксистської теорії, теорії граничної корисності, неокласичної теорії рівноваги набуває поширення погляд на заробітну плату як на форму вартості (ціни) робочої сили (праці).

Значний внесок у розвиток теорії розподільчих відносин у цілому і заробітної плати зокрема зробили представники різних економічних шкіл у минулому столітті. *На фундаменті, закладеному попередниками, та з позицій сьогодення маємо сформулювати сучасну парадигму розподільчих відносин і здійснити її наукове опрацювання.*

Дослідження теоретичних засад (природи) основних понять і категорій у сфері розподільчих відносин доцільно, на думку автора, здійснювати за схемою:

- винагорода за працю – заробітна плата;
- заробітна плата – вартість (ціна) робочої сили;
- види реального існування ціни робочої сили на двох рівнях її формування:
 - а) на першому рівні (зовнішньому ринку праці) – ставка заробітної плати⁵;
 - б) на другому рівні (внутрішньому ринку праці) – заробітна плата;
- форми вияву ціни робочої сили (ціна функціонуючої робочої сили, ціна робочої сили, яка вже вийшла з працездатного віку, і т.д.);
- трудовий дохід і його складові;

⁵ Не слід ототожнювати з тарифною ставкою як елементом організації заробітної плати. Природа цих категорій є різною, у чому можна переконатися з матеріалу, що подається нижче.

- компенсаційна модель трудових і сукупних доходів працюючих.

Не ставлячи за мету дослідження всієї проблематики, що впливає із запропонованої схеми (у межах однієї статті це практично неможливо. – *Авт.*), розглянемо передусім природу та взаємозв'язок базисних у цій сфері категорій.

Для усвідомлення глибинних засад природи заробітної плати спочатку маємо звернутися до більш широкого та історично раннього поняття – "винагорода за працю" – і розглянути його у контексті розвитку суспільного виробництва у цілому та його товарної форми зокрема. Слід підкреслити, що поняття "заробітна плата" з'явилося значно пізніше, аніж поняття "робота", "праця", "винагорода за працю". Праця є обов'язковим атрибутом існування людини і суспільства. Як природна умова життя людей праця за своїм змістом є матеріальним процесом ставлення людей до природи, а за характером – суспільним процесом, який виражає взаємовідносини людей у процесі їх спільного впливу на природу. У процесі праці людина здобуває засоби для існування, для задоволення різноманітних потреб, які й являють собою винагороду за працю. Отже, поняття "винагорода за працю" виникло одночасно з поняттям "праця".

Оскільки людина може трудитися лише з набуттям працездатного віку, то певний період свого життя вона є утриманцем і живе за рахунок праці батьків. З цього випливає, що у процесі праці економічно активна людина має добувати засоби (умови) як для свого існування, так і для своїх дітей. Як біологічна істота людина може трудитися до певного віку (до втрати працездатності). Тому працездатна людина у процесі праці має здобувати засоби для задоволення потреб не тільки своїх дітей, а й батьків, які втратили працездатність. Отже, винагорода за працю є уособленням засобів (умов), які працездатна людина одержує в процесі праці і які мають забезпечити задоволення потреб цієї людини та її утриманців (дітей і батьків у непрацездатному віці).

На таких етапах розвитку людської цивілізації, як первісний лад і натуральне селянське господарство, винагорода за працю здійснювалася виключно у натуральній формі та визначалася обсягом виробленої працівником продукції. З появою товарного виробництва і такої іманентної йому категорії, як виручка від продажу виробленої продукції, у працівника з'являються нові форми та можливості задоволення своїх біологічних і соціальних потреб. При цьому винагорода за працю у формі виручки від продажу виробленої продукції починає поступово розподілятися за двоканальною системою: 1) для задоволення потреб самого працівника і його утриманців; 2) для виробництва, підтримки і заміни засобів праці.

Історія розвитку цивілізації свідчить, що на певному етапі розвитку товарного виробництва відбувається відокремлення працівника від засобів виробництва, виникнення промислового капіталу і найманої праці. У суспільстві з'являються дві групи, два прошарки – власники засобів виробництва і наймані працівники, а товарне виробництво набуває суто суспільного характеру з огляду на таке. По-перше, змінюється цільова

спрямованість виробництва – найманий працівник починає виробляти не для себе, а для інших у розрахунку на винагорода за працю, на умовах, погоджених із власником засобів виробництва. При цьому розширюються можливості задоволення потреб працівника у зв'язку зі зростанням продуктивності праці на основі поглиблення її розподілу та кооперації.

По-друге, концентрація засобів виробництва у незначній кількості їх власників сприяла об'єднанню найманих працівників у колективи, впровадженню форм організації виробництва і праці, для яких характерними є чітка регламентація та висока інтенсивність. При цьому створюються умови для підвищення продуктивності праці та розширення можливостей задоволення потреб на основі застосування нових технічних та організаційних досягнень.

Урешті-решт суспільного характеру набуває не лише процес праці, а й винагорода за працю. Створення та стійке розширення обсягу засобів, необхідних для задоволення зростаючих потреб власників засобів виробництва і найманих працівників, набуває форми винагороди за суспільно організовану працю, реальним вираженням якої є виручка від реалізації вироблених товарів і послуг, з якої відшкодовуються витрати уречевленої праці, задовольняються потреби найманих працівників і членів їхніх сімей, а також потреби власників засобів виробництва у накопиченні капіталу, задоволенні особистих потреб та потреб своїх сімей. *Та частка зазначеної вище винагороди, що її отримує працівник в умовах товарного виробництва, та відчуження від засобів виробництва і є заробітною платою.*

Отже, заробітна плата – одна із форм більш широкого поняття – "винагорода за працю". Як економічне явище заробітна плата виникла на певній стадії розвитку товарного виробництва, а саме, коли з'явився промисловий капітал, а в суспільстві – власники засобів виробництва і наймані працівники. За своїм змістом заробітна плата – це винагорода, яку одержує найманий працівник у грошовому чи натуральному вигляді, для задоволення особистих потреб і потреб членів своєї сім'ї. Справедливим є твердження, що заробітна плата – це категорія, притаманна найманій праці. У розвиток цього твердження слід наголосити на такому. Найманого працівника відрізняє від іншого – раба, ремісника, селянина – те, що, будучи вільним і не маючи у власності засобів виробництва, але володіючи здатністю до праці, він може з цією здатністю виходити на ринок праці та пропонувати її як товар. Власник засобів виробництва має у розпорядженні матеріальні і фінансові ресурси та є вільним, проте на відміну від рабовласників і поміщиків не має у власності працівників, а тому пропонує найманому працівникові роботу (за певну винагороду), маючи за мету виробництво товарів (послуг), які користуються попитом, відшкодування витрат і одержання прибутку.

Ще раз наголосимо на тому, що економічні основи заробітної плати як категорії товарного виробництва та форми винагороди за працю найманого працівника є такими. Заробітна плата являє собою категорію, що характеризує відносини, які впливають із товарного характеру робочої сили та актів її купівлі-продажу. Робоча сила виступає як здатність

працівника до праці, як ресурс праці, що характеризується сукупністю його фізичних і розумових якостей, які дозволяють здійснювати певну доцільну діяльність, існує в суспільстві завжди, але товаром стає за певних умов, а саме:

- відчуження працівника від засобів виробництва і продуктів своєї праці;
- юридичної свободи працівника щодо розпорядження своєю робочою силою;
- спроможності власника засобів виробництва оплатити роботу, що виконана найманим працівником;
- неможливості існування працівника без відчуження на певний термін та на певних умовах своєї робочої сили.

Робочій силі, як і іншому товару, притаманні такі властивості, як корисність (споживна вартість) і вартість (ціна). Корисність (споживна вартість) робочої сили полягає у її здатності, по-перше, переносити на продукт праці вартість спожитих у процесі праці матеріальних благ та послуг, а по-друге, додавати до потенційного товару (продукту праці) нову вартість, з якої формується дохід працівника (заробітна плата) і дохід власника засобів виробництва (прибуток).

Ціна робочої сили, як і будь-яка інша ціна, формується на ринку, а саме, ринку праці⁶. За дії закону попиту і пропозиції відбувається коливання ціни робочої сили навколо певної об'єктивної величини, якою є вартість робочої сили⁷.

Організаційно-економічні засади формування заробітної плати як ціни робочої сили подано на рис. 1.

Основні суб'єкти ринку праці – роботодавці і наймані працівники – мають свої критерії визначення вартості робочої сили. Для роботодавця вартість робочої сили визначається величиною витрат на робочу силу, які він спроможний понести, за умов гарантії заміщення витрачених засобів і предметів праці та отримання суспільно необхідної величини прибутку на вкладений капітал. Для найманого працівника вартість його робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили працівника і членів його сім'ї. Склад і вартість зазначених вище засобів формується під впливом багатьох факторів та обставин.

⁶ Як серед теоретиків, так і практиків до цього часу немає єдності у розумінні того, що є об'єктом купівлі-продажу на специфічному ринку – ринку праці. При цьому як об'єкт купівлі-продажу розглядаються (як варіанти) робоча сила, праця, послуги робочої сили (праці), право на використання робочої сили, деякі інші інтерпретації визначеного вище. Автор статті дедалі більше схиляється до думки, що як об'єкт купівлі-продажу на ринку праці варто розглядати робочу силу як ресурс праці, право на використання якого та його умови закріплюються в угоді (договорі) між роботодавцем і найманим працівником. Зауважимо, що така точка зору не суперечить твердженням тих науковців, які вважають, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає право (права) користування трудовим потенціалом (ресурсом праці).

⁷ Теоретико-методологічні засади вартості і ціни робочої сили знайшли відображення у ряді публікацій автора, у т.ч. див.: Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С. 14–19; Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К., 2002. – 337 с.

Не зупиняючись детально на теоретичних аспектах формування вартості робочої сили, які вже опрацьовані і їхні результати подано у попередніх публікаціях, наголосимо лише, що автор не є прибічником ані трудової теорії вартості, ані маржиналізму.

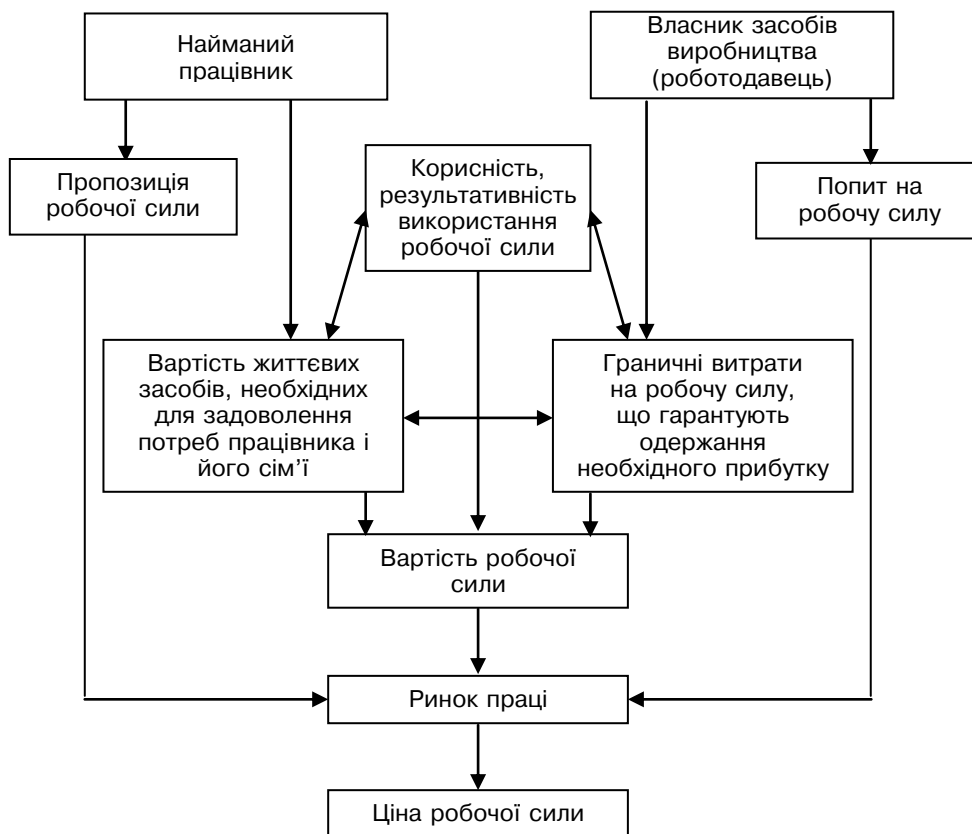


Рисунок 1. Організаційно-економічні засади формування заробітної плати як ціни робочої сили

На наш погляд, сучасна теоретична конструкція природи вартості має створюватися на основі поєднання двох складових формування вартості (цінності) – корисності й суспільних витрат, а отже, синтезу трудової теорії вартості й теорії маржиналізму. Необхідність такого синтезу пов'язана як із потребою використання їхніх сильних аспектів, так і об'єктивними передумовами їх інтеграції. Поки праця у реальності виступає як визначальна субстанція для збільшення суспільного багатства, трудова теорія вартості більшою мірою пояснює природу вартості, причину відмінностей у вартості конкретних товарів (послуг). Проте мірою того, як значну роль у збільшенні багатства відіграють менеджмент, маркетинг, інтелектуальні здібності людини, нетрудові фактори, посилюється й роль маржиналізму у поясненні природи вартості.

Стосовно товару, що є об'єктом купівлі-продажу на ринку праці, вартість, яка відповідає його суспільній оцінці, має встановлюватися на

рівні, що узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця – роботодавця) з умовами відтворення робочої сили (з витратами, потрібними для відтворення робочої сили). Інакше кажучи, у визначенні вартості робочої сили завжди присутня витратна і результативна складова.

Знаючи умови попиту (корисність) й пропозиції (витрати), можна визначити вартість робочої сили. На думку автора, вона є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, об'єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання і результатів праці, рівнів інтелектуального і культурного розвитку. При визначенні вартості робочої сили неприпустимою буде недооцінка як витрат на відтворення робочої сили, виходячи з потреб працівників, так і результатів (корисності) послуг. Іншими словами, вирішуючи проблему формування вартості робочої сили, неможливо ігнорувати інтереси найманих працівників або роботодавців.

Узагальнюючи, маємо зауважити, що витратність і результативність – обов'язкові складові визначення вартості робочої сили. Їх постійна присутність у формуванні параметрів цього показника впливає з двох об'єктивних обставин: необхідності забезпечення за будь-яких умов відтворення робочої сили хоча б на рівні фізіологічного виживання й об'єктивної потреби мати конкретні результати діяльності, а отже, джерело покриття витрат на робочу силу.

Лише на основі поєднання витратності й результативності можна пояснити відмінності у рівнях винагороди асистента і професора, архіваріуса й інструментальника, двох робітників однієї професійно-кваліфікаційної групи, один з яких не виконує, а інший перевиконує норми виробітку, працівників, які працюють у несприятливих і звичних умовах праці, виконавчого директора прибуткового і збиткового підприємства тощо.

Для усвідомлення природи базових категорій розподільчих відносин і всієї сучасної їх парадигми принципово важливим є урахування, зокрема, такого. Купівля-продаж робочої сили здійснюється на ринку праці, а її використання – у процесі праці, тобто у процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ і послуг. Тому правомірно виокремлювати *два рівні взаємовідносин найманого працівника і роботодавця* – ринок праці і підприємство (внутрішній ринок праці). Підкреслимо, що ціна робочої сили визначається у сфері обігу ще до того, як розпочинається процес споживання робочої сили. Купівля-продаж робочої сили на ринку праці відбувається зі встановленням "ставки заробітної плати", яка на практиці є різновидом ціни робочої сили. Після продажу робочої сили роботодавцю належить право на її використання, йому ж належать і створені працівниками продукти праці.

Структуру ставки заробітної плати як ціни робочої сили подано на рис. 2.

Принципово важливим виглядає і таке твердження: на другому рівні взаємовідносин працівника і роботодавця – на підприємстві (внутрішньому ринку праці) – відбувається споживання (використання) робочої сили та оплата цього споживання відповідно до виконаної роботи і ставки

заробітної плати. Отже, за результатами споживання робочої сили здійснюється формування заробітної плати. Таким чином, *стосовно робочої сили, яка продана (відчужена, передана в оренду. – Авт.) на першому рівні взаємовідносин між найманим працівником і роботодавцем, у контексті, що викладений вище, використовується термін "ставка заробітної плати", а щодо спожитої робочої сили - "заробітна плата"*.

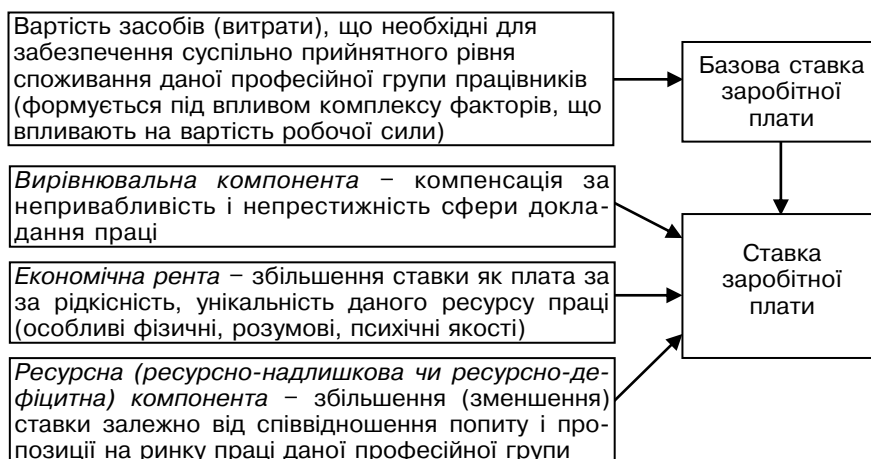


Рисунок 2. Структура ставки заробітної плати

У розвиток тези про два види реального існування ціни робочої сили (ставки заробітної плати і заробітної плати [заробітку]) акцентуємо увагу ще й на такому. Робоча сила – це товар особливого роду і одна з його особливостей полягає у тому, що оплата за будь-який товар (окрім робочої сили) здійснюється на ринку до його використання (споживання), тоді як оплата за товар "робоча сила" відбувається після виконання роботи, тобто не на ринку, а після завершення процесу виробництва. Ставка заробітної плати як вид ціни робочої сили, що визначена на першому рівні взаємовідносин роботодавця і найманого працівника (ринку праці. – Авт.), на другому рівні (у процесі виробництва) потребує матеріалізації, яка здійснюється на підприємстві (на внутрішньому ринку праці) із застосуванням організаційно-економічного механізму визначення заробітної плати працюючих за наймом.

Правомірним є й висновок, що реальне існування двох видів ціни робочої сили пов'язане з тим, що роботодавець на першому рівні взаємовідносин з найманим працівником спочатку визначає ставку заробітної плати як потенційну плату, виходячи із здатності працівника виконувати певну роботу, а реальна оплата здійснюється після виконання роботи.

Види реального вияву ціни робочої сили схематично подано на рис. 3.

Як уже зазначалося вище, заробітна плата як економічна категорія та явище є продуктом розвитку товарного виробництва, а саме тієї його стадії, коли з'явився промисловий капітал і наймана праця. Із теорії і практики відомо, що з розвитком товарного виробництва і притаманних йому відносин відбувається трансформація змісту і форм вияву якщо не

всіх, то більшості економічних категорій, що характеризують це виробництво. Це повною мірою стосується ціни робочої сили, її форм існування і вияву стосовно тих чи інших етапів розвитку товарного виробництва. Наведені вище змістові характеристики понять "ціна робочої сили", "ставка заробітної плати", "заробітна плата" та їх схематичне подання стосуються товарного виробництва і найманої праці взагалі та не враховують особливостей конкретного етапу їхнього розвитку. Останні пов'язані зі зміною соціального устрою суспільства, умов життєзабезпечення людини на різних етапах її життєвого циклу.

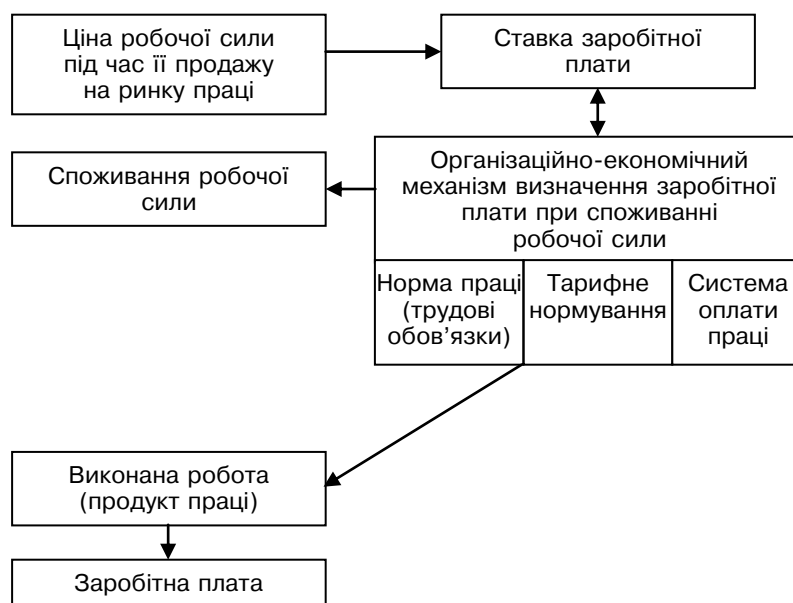


Рисунок 3. Види реального існування ціни робочої сили

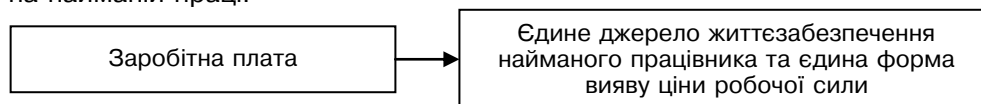
На перших етапах функціонування товарного виробництва, що засноване на найманій праці, усе навантаження, пов'язане із життєзабезпеченням людини, покладалося на заробітну плату. Згодом з'явилися різноманітні форми пенсійного страхування і пенсійного забезпечення, і пенсія стає самостійним джерелом існування людини. Відбувається трансформація форм вияву ціни робочої сили. Остання починає існувати вже у двох самостійних формах – як заробітна плата і як пенсія. При цьому перша форма (заробітна плата) стає ціною функціонуючої робочої сили, а друга (пенсії) – ціною робочої сили, яка вже вийшла із працездатного віку. Пенсія за своєю природою є відкладеною винагородою за працю у період перебування працівника у працездатному віці, призначенням якої є його відтворення на стадії життєвого циклу, коли він вже непрацездатний.

Із розвитком товарного виробництва та соціально-трудоких відносин відбувається чергова трансформація форм вияву ціни робочої сили – з'являється потреба у виділенні із заробітної плати ще однієї складової, яка пов'язана із забезпеченням життєдіяльності працівника у

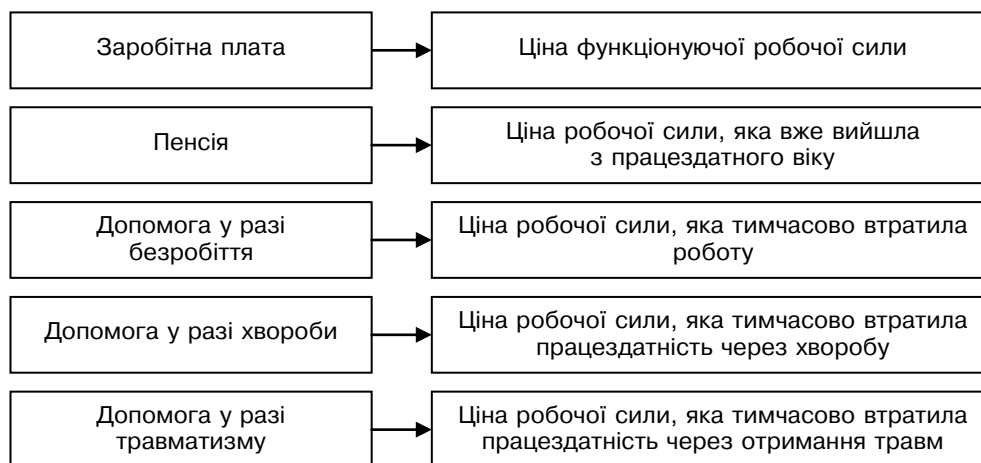
разі втрати роботи та набуття статусу безробітного. Вводиться інститут страхових фондів на випадок безробіття, формування яких здійснюється за рахунок відрахувань як роботодавця, так і працівника. Допомога у разі безробіття є також різновидом, особливою формою ціни робочої сили, яка формується повністю або частково за рахунок зменшення на певну величину заробітної плати. З розвитком відносин між трудом і капіталом з'являються нові, самостійні джерела життєдіяльності працівника як форми ціни робочої сили – допомога у разі хвороби, травматизму та низка інших.

Описані вище форми вияву ціни робочої сили схематично можна подати у такий спосіб:

1. Перші етапи функціонування товарного виробництва, заснованого на найманій праці:



2. Наступні (більш пізні) етапи функціонування товарного виробництва, заснованого на найманій праці:



У розвиток положень, викладених вище, зазначимо, що за всієї різноманітності форм ціни робочої сили провідна роль серед них належить і буде належати заробітній платі як єдиній формі, що безпосередньо пов'язує обсяг життєвих засобів, які надходять у розпорядження працівника, з його працею. Саме ця форма ціни робочої сили забезпечує можливість існування інших форм (пенсій, допомоги тощо), оскільки саме у процесі споживання робочої сили і виробництва матеріальних та нематеріальних благ і послуг створюються матеріальні передумови для забезпечення життєдіяльності людини на всіх етапах її життєвого циклу.

Складовою упорядкування категоріального апарату у сфері розподільчих відносин має стати розмежування понять "заробітна плата" і "оплата праці", чого у більшості випадків як в економічній літературі, так і

на практиці не спостерігається. Натомість поширеною є думка, що визначені вище категорії є синонімами, з чим не можемо погодитися. Заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу). Для найманого працівника заробітна плата – це основна складова його трудового доходу, який він одержує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Для власника засобів виробництва заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до операційних витрат, а водночас і головний фактор забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Заробітну плату правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від людського капіталу, носієм якого є найманий працівник.

Що ж стосується оплати праці, то вона є синонімом не заробітної плати, а поняття "організація заробітної плати". Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших нормативних актів, колективного договору, угод, локальних нормативних актів і трудового договору. Вважаємо, що саме таке визначення поняття "оплата праці" має бути закріплене у проекті нового Кодексу законів про працю України.

Слід акцентувати увагу й на тому, що у царині розподільчих відносин, як свідчить практика їхнього формування та розвитку, спостерігається розширення спектра категоріального апарату, наукових дефініцій. Таке розширення слід сприймати не як наслідок науковтвочості кабінетних працівників, а як віддзеркалення тих об'єктивних глибинних процесів, що відбуваються у відносинах між сторонами і суб'єктами соціально-трудова відносин із приводу розподілу результатів виробництва та у результаті соціалізації відносин між трудом і капіталом.

Так, у теорії і практиці розподільчих відносин останніх років дедалі більш уживаним стає поняття "трудова доходи найманих працівників". Використання останнього разом із поняттям "заробітна плата" пов'язано з тим, що виплати, які здійснює роботодавець найманим працівникам, виступають як у формі плати за роботу (заробітку, жалування), так і у формі так званого соціального пакета.

Структуру сукупного, у тому числі трудового, доходу найманого працівника, подано на рис. 4.

Як свідчить вітчизняний досвід та, особливо, досвід зарубіжних країн, частка "соціального пакета" у трудових доходах найманих працівників стрімко підвищується, розширюється номенклатура виплат, що входять до нього.

Водночас наукове супроводження практики застосування виплат, що входять до "соціального пакету", залишається незадовільним. Достатньо зауважити, що в сучасній літературі відсутнє єдине розуміння сутності поняття "соціальний пакет", його призначення (функцій), оцінки переваг та недоліків. До того ж соціальний пакет в одних випадках розглядається як складова трудового доходу (оскільки ці виплати стають можливими тому, що людина працює і задовольняє потреби роботодавця), а в інших – як елемент законних нетрудових доходів. Усе це свідчить про низький рівень наукового опрацювання даної компоненти розподільчих відносин.

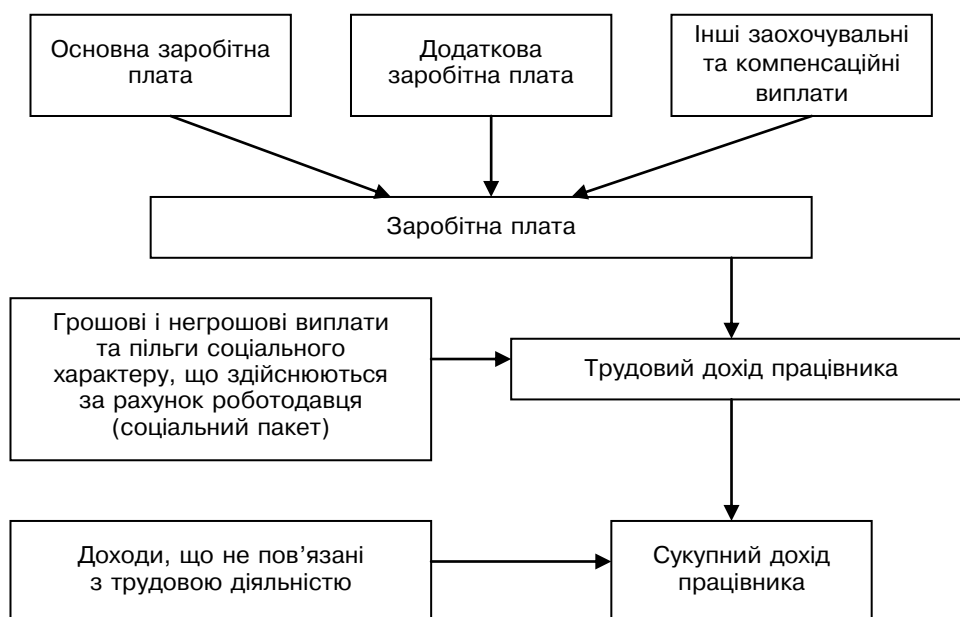


Рисунок 4. Структура сукупного доходу працівника

Дійсно, що стоїть за практикою запровадження виплат, які утворюють "соціальний пакет":

- 1) намагання більш повно задіяти мотиваційний потенціал працюючих;
- 2) створити передумови для реального відчуття співучасті у досягненні високих кінцевих результатів діяльності фірми ("соціальний пакет" як плата за співучасть. – Авт.);
- 3) вияв підвищення соціальної відповідальності бізнесу;
- 4) реальне намагання поділитися одержаними доходами, прагнення забезпечити соціальну справедливість;
- 5) намагання вийти з-під регламентації умов оплати праці, що передбачені тарифними угодами, та реальний захід підвищення гнучкості політики трудових доходів;
- 6) реальна ознака розмивання дотеперішніх механізмів формування трудових доходів;
- 7) симбіоз чинників та обставин, що викладені вище.



Якою б не була мотивація роботодавця стосовно здійснення виплат у формі так званого соціального пакета, маємо виходити з того, що це пряме або побічне, відкрите чи приховане заохочення, яке доповнює, перекриває або компенсує ті виплати, що традиційно виплачувалися у формі заробітної плати.

Оскільки чіткої "межі" між природою та функціональним призначенням виплат у складі заробітної плати та у складі "соціального пакета" не існує, у зарубіжну практику, а згодом і вітчизняну, введено поняття "компенсаційний пакет", усі складові якого також мають працювати на оптимізацію відносин між трудом і капіталом. Утім, змушені констатувати, що методологічні аспекти компенсаційної моделі трудових доходів у вітчизняній літературі досліджені вкрай недостатньо.

У наступних публікаціях автор статті має намір продовжувати висвітлення актуальних проблем теорії розподільчих відносин і методологічних підходів щодо їхнього розв'язання. Запрошую своїх колег-трудівників взяти активну участь в обговоренні проблематики, що є предметом цієї статті.