

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В УМОВАХ РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*М.Ф.Соловійов, кандидат економічних наук, професор
Харківський національний аграрний
університет ім. В.В.Докучаєва*

У статті досліджено еволюцію розвитку теоретичних питань і концептуальних підходів до механізму формування заробітної плати в умовах ринкового механізму господарювання, встановлено ступінь адекватності законодавства України про заробітну плату її економічній природі, а також місце і ролі у відтворювальному процесі. На підставі результатів аналізу рівня і динаміки заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах України обґрунтовано напрями подальшого удосконалення матеріального стимулювання праці і його більш тісного зв'язку з кінцевими результатами виробничо-фінансової діяльності.

***Ключові слова:** заробітна плата, прожитковий мінімум, відтворення капіталу, матеріальне стимулювання праці.*

Постановка проблеми. Економічна сутність заробітної плати як еквівалента вартості робочої сили залишається незмінною на всіх стадіях розвитку суспільного виробництва. На величину й динаміку заробітної плати впливають ті ж фактори, що й на вартість товару. Але при різних способах виробництва й формах відтворювального процесу вона виконує різні функції. В умовах ринкового механізму господарювання можна виділити чотири основні функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу, розподільну й соціальну. В теперішній час особливе значення має дослідження стимулюючої функції оплати праці. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкових трансформацій і розвитку кризових явищ оплата праці не еквівалентна вартості робочої сили і не виконує свого стимулюючого призначення. Тому створення адекватного мотиваційного механізму і відповідної системи матеріального стимулювання є актуальним питанням. Важливе значення вирішення цієї проблеми має для сільськогосподарських підприємств. Однак тільки комплексний підхід до аналізу цього складного економічного явища створює реальну основу для формування

наукових висновків. З урахуванням викладеного дослідження механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в ринкових умовах господарювання являє собою актуальну проблему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні концепції заробітної плати можна об'єднати у дві основні групи, кожна з яких представляє особливий напрямок теоретичної думки. До першої групи належать прихильники сучасного варіанта теорії «граничної продуктивності», до другої - прихильники різних різновидів «колективно-договірної» теорії заробітної плати. Усередині останньої розрізняють дві основні школи: інституційну, яка вивчає вплив діяльності профспілок й інших інституційних факторів на рівень і динаміку заробітної плати, і психологічну, котра вивчає стратегію й тактику сторін трудових угод [1].

Еволюція форм і систем заробітної плати в Україні в до-реформений період здійснювалася в напрямку більше тісного зв'язування оплати праці з кінцевими результатами роботи первинного трудового колективу й підприємства в цілому. Протягом багатьох років домінували відрядно-прогресивна й відрядно-преміальна системи оплати праці, які були тісно пов'язані з обсягом виконуваних робіт. Їх недоліки очевидні й досить повно висвітлені в економічній літературі [2]. Тому вже в другій половині минулого сторіччя увага науки й практики була зосереджена на розробці колективно-підрядних (договірних) форм і систем оплати праці, які дозволяли зв'язати в тісний вузол особисті, колективні й загальнодержавні інтереси [3]. Серед цих форм і систем найбільш широке поширення одержали: акордно-преміальна, оплата праці від валового доходу, оплата праці на основі розрахункових цін й оплата праці на основі внутрішньогосподарського орендного (госпрозрахункового) підряду. Відмітна риса всіх цих систем – тісне ув'язування оплати праці з кінцевими результатами роботи кожного працівника, первинного трудового колективу і підприємства в цілому. З успіхом ці форми й системи оплати пра-

ці застосовуються в деяких господарствах і у цей час. У їхньому числі – сільськогосподарські виробничі кооперативи «Батьківщина» Котелевського району Полтавської області, СК «Восток» Ізюмського й ТОВ «Промінь» Красноградського районів Харківської області й ін.

Цілі статті (постановка завдання). Цілями даної наукової роботи є дослідження еволюції розвитку теоретичних подань і концептуальних підходів до механізму формування заробітної плати в умовах ринкового механізму господарювання. Установити, якою мірою законодавство України про заробітну плату відповідає її економічній природі, місцю і ролі у відтворювальному процесі. Проаналізувати рівень і динаміку заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах України з урахуванням вимог до нормального рівня людського розвитку. Обґрунтувати напрями подальшого удосконалення матеріального стимулювання праці і його більш тісного зв'язку з кінцевими результатами виробничо-фінансової діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах становлення та розвитку ринкових відносин в Україні в основу концепції побудови заробітної плати покладено теорію «мінімуму засобів існування», що широко застосовувалася на мануфактурній стадії розвитку капіталізму в країнах Заходу [1]. Ця концепція базується на двох мінімумах, які встановлюються державою: «прожитковий мінімум» і «мінімальна заробітна плата». Причому ці мінімуми не мають наукового обґрунтування й в умовах вільного ціноутворення не створюють елементарних умов для нормальної життєдіяльності людини й відтворення населення.

Досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура. На фоні сучасної досить складної соціальної ситуації в Україні, що зумовлена низьким рівнем заробітної плати, особливо загрозливим є

стан в аграрному секторі економіки, де її рівень майже втричі нижчий, ніж у промисловості. Саме ці обставини викликали негативні тенденції у відтворенні факторів виробництва, що свідчать про деградацію людського капіталу в аграрному секторі економіки. В разі подальшого зволікання з розв'язанням цієї проблеми такі тенденції можуть набути незворотного характеру.

Парадокс цієї концепції ще й у тому, що між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою зберігається значний розрив. Наприклад, у 2000 р. відношення мінімальної заробітної плати (118 грн) до прожиткового мінімуму (270,1 грн) становило 43,7%, у 2007 р. прожитковий мінімум був затверджений у середньому 551,67 грн, а мінімальна заробітна плата – 426,67 грн (77,3 %) і лише в 2008 рр. це співвідношення перевищувало 80% (табл. 1).

Таблиця 1

Співвідношення прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати за 2000–2008 рр.

Роки	Розмір прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць, грн	Розмір мінімальної заробітної плати, грн	Співвідношення прожиткового мінімуму до мінімальної заробітної плати
2000	270,10	118,00	1:0,44
2001	311,30	118,00	1:0,38
2002	342,00	165,00	1:0,48
2003	342,00	205,00	1:0,60
2004	362,23	237,00	1:0,65
2005	423,00	332,00	1:0,78
2006	494,67	364,58	1:0,74
2007	551,67	426,67	1:0,77
2008	649,50	532,50	1:0,81

Для порівняння: у Білорусії з 1 листопада 2004 р. розмір мінімальної заробітної плати збільшений до розміру прожиткового мінімуму.

Катастрофічний стан з оплатою праці в сільському господарстві зумовлений багатьма причинами. Не вдаючись до їх детального розгляду, зупинимось лише на двох.

Перша — це нееквівалентний обмін вартостями між аграрним та іншими секторами економіки. Друга — відсутність ді-

євих механізмів і стимулів в аграрному секторі до зменшення частки матеріальних витрат у структурі собівартості сільсько-господарської продукції.

Отже, розв'язання даної проблеми на макрорівні передбачає впровадження комплексу заходів, спрямованих на ліквідацію диспаритету цін на аграрну і промислову продукцію, яку використовують у процесі виробничої діяльності сільсько-господарські товаровиробники, а також спрощення доступу аграріїв до одержання сучасної техніки через систему фінансового лізингу.

На мікрорівні проблему можна розв'язати, запровадивши економічний механізм, що стимулюватиме безпосередніх товаровиробників до впровадження інноваційних технологій, спрямованих на зменшення матеріально- та енергомісткості аграрної продукції. Саме зменшення матеріальних витрат може бути джерелом зростання оплати праці як в абсолютному, так і відносному вимірах. Резервів для такої трансформації у сільському господарстві України нагромадилося чимало. Варто порівняти лише показник частки заробітної плати в структурі собівартості, який у 2007 р. становив лише – 12,1%, тобто знизився порівняно з 1990 р. у 2,2 раза.

Отже, основним джерелом зростання оплати праці в сільському господарстві на мікрорівні є кардинальне зменшення питомих матеріальних витрат на виробництво продукції.

Нинішня ситуація в Україні багато в чому нагадує ту, яка склалася в США в роки Великої депресії. Але якщо там й у той час була усвідомлена істина, що «роботу варто гідно оплачувати», то в нашій країні – поки ще ні. Більше того, навіть у законодавстві України про заробітну плату не сформульоване розуміння цієї істини. У Конституції України немає навіть згадування про те, що заробітна плата – це ціна робочої сили як товару. Стаття 43 констатує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя роботою, що він вільно вибирає або на яку вільно погоджується» [4].

Не наближає до її розуміння і Закон України «Про оплату праці», стаття 1 якого визначає: «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, що за трудовим договором власник або уповноважений чим орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його роботи й господарської діяльності підприємства» [5]. Як бачимо, ця стаття не встановлює якого-небудь зв'язку між заробітною платою і прожитковим мінімумом.

Стаття 3 уперше вводить поняття мінімальної заробітної плати і дає її визначення: «Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, годинну норму роботи (обсяг робіт)». Мінімальна зарплата встановлюється «у розмірі не нижче вартісної величини границі малозабезпеченості розраховуючи на працездатну особу». Зазначена границя не має ніякого відношення до конкретної особи, оскільки встановлюється парламентом по поданню Кабміну, виходячи не з мінімального споживчого бюджету, а з нікому невідомої «міри стабілізації й розвитку економіки країни». От і виходить, що протягом 2000-2007рр. співвідношення між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом коливалось в межах від 1 : 0,44 в 2000р. до 1 : 0,77 в 2007 р.

Наша держава знає, що існує таке поняття: «Заробітна плата - це ціна робочої сили як товару». Про це мова йде в «Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні», що була затверджена Указом Президента 25 грудня 2000 р. У цьому документі навіть не ставиться завдання коли-небудь (оскільки дата виконання не вказується) «наблизити зарплату до реальної вартості робочої сили» [6].

Вище ми процитували законодавчо-нормативні документи, які не дають відповіді на питання, який економічний зміст

вкладається в поняття «заробітна плата в Україні». Заробітна плата відіграє двоїсту роль у виробничому процесі. З одного боку, вона виступає у формі ціни товару - робоча сила, є складовою частиною витрат виробництва і здійснює, таким чином, вплив на формування кінцевих показників ефективності господарської діяльності, а з другого боку, вона через відповідні механізми мотивації і матеріального стимулювання праці є важливим чинником прискореного зростання виробництва й продуктивності праці. У дореформений період такий підхід до побудови форм і систем оплати праці не викликав сумніву. У країні поступово проводилася робота щодо підвищення і зближення рівнів заробітної плати працівників всіх галузей народного господарства. За 80-ті роки заробітна плата по народному господарству України виросла в 1,6 рази, а в сільському господарстві - в 1,9 рази. В 1990 р. середня заробітна плата по народному господарству України становила 248,4 крб, у промисловості - 277,7 і у сільському господарстві - 259,6 крб. Як бачимо, середня зарплата в сільському господарстві була нижче, ніж у промисловості, на 6,5%, але в той же час на 4,5% вище, ніж по народному господарству.

Більш швидкими темпами зростала заробітна плата в Харківській області: у колгоспах - в 2,4 і у радгоспах - в 2,1 рази. В 1990 р. середньомісячна заробітна плата працівників радгоспів становила 287,0 крб (407,5 ум. грош. од.), а середньомісячна оплата праці колгоспників у суспільному господарстві колгоспів - 254,8 крб (361,8 ум. грош. од.). Ці показники перевищували середні рівні середньомісячної зарплати в радгоспах й оплати праці в колгоспах у цілому по Україні відповідно на 7,9 і 15,6 %. При цьому Харківська область за рівнем оплати праці в колгоспах посідала п'яте місце, а за рівнем заробітної плати працівників радгоспів - третє (рис. 1).

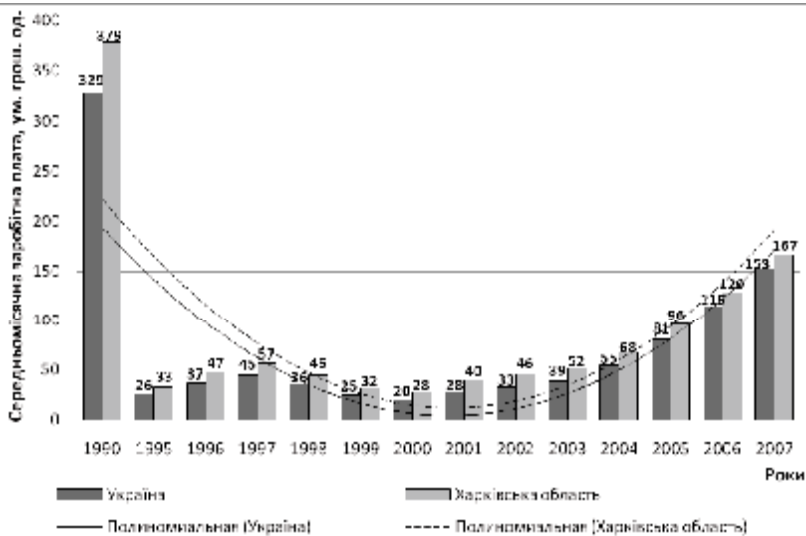


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві України і Харківської області (Перерахунок карбованців і гривень в умовні грошові одиниці здійснено за середнім офіційним курсом національної грошової одиниці до долара США, запровадженим Національним банком України [15])

Інші процеси і явища спостерігаються в пореформений період. Мало місце перманентне зниження заробітної плати, рівень якої не забезпечує обсягів споживання матеріальних благ, достатніх для відновлення фізичної й інтелектуальної здатності до роботи. У сільському господарстві України й Харківської області за 1991–2007 рр. заробітна плата знизилася відповідно в 2,2 і 2,3 раза.

Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві залишається однією з найнижчих серед галузей і сфер діяльності народного господарства. Якщо в 1990 р. в Україні співвідношення середньомісячної зарплати працівників промисловості й сільського господарства складало 1:0,83 (232 крб.:278 крб), то в 2007 р. – 1:0,50 (771грн:1554 грн); у Харківській області відповідно 1:0,85 (273крб.:321 крб) і 0,65

(842 грн:1294 грн). Варто підкреслити й те, що позитивної динаміки в зміні цього співвідношення не спостерігається (табл. 2).

Таблиця 2

Середньомісячна заробітна плата по окремих галузях економіки України і Харківської області

Галузі	Роки					
	1990*	1995	2000	2005	2006	2007
Україна						
Народне господарство	244	73	230	806	1041	1351
Промисловість	278	89	302	967	1212	1554
Сільське господарство	232	38	111	437	581	771
Співвідношення						
(народне господарство = 1,00):						
промисловість	1,14	1,22	1,31	1,20	1,16	1,15
сільське господарство	0,95	0,52	0,48	0,54	0,59	0,57
Співвідношення показників промисловості й сільського господарства (промисловість = 1,00)	0,83	0,43	0,37	0,45	0,47	0,50
Харківська область						
Народне господарство	257	72	230	759	974	1251
Промисловість	276	65	262	798	1011	1294
Сільське господарство	255	57	157	506	651	842
Співвідношення						
(народне господарство = 1,00):						
промисловість	1,07	0,90	1,04	1,05	1,04	1,03
сільське господарство	0,99	0,79	0,68	0,67	0,67	0,67
Співвідношення показників промисловості й сільського господарства (промисловість = 1,00)	0,92	0,88	0,60	0,63	0,64	0,65

*У карбованцях

Протягом досліджуваного періоду співвідношення середньої заробітної плати в народному господарстві й промисловості зберігається практично на одному рівні – 1:1,14-1,31. Зовсім інша тенденція динаміки цього співвідношення спостерігається між середньою заробітною платою по народному господарству і у сільському господарстві: в 1990 р. воно дорівнювало 1:0,95, в 1995 р. знизилося до 1:0,52, а в наступні роки – до 1:0,57. В 1990 р. рівні середньої заробітної плати в промисловості і сільському господарстві були у співвідношенні 1:0,83, а наступні роки – 1:0,56 – 1:0,37. За 1995–2007 р. середньомісячна номінальна заробітна плата в сільському госпо-

дарстві України збільшилася у 20,3 раза, а в Харківській області – у 14,8 раза.

Протягом багатьох років заробітна плата в Україні підтримується на соціально низькому рівні. Штучне стримування росту заробітної плати призвело до того, що зараз витрати на заробітну плату в Україні у розрахунку на одиницю валового внутрішнього продукту майже у два рази нижчі, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Разом з тим трудомісткість виробництва продукції перевищує досягнуту в цих країнах іноді в три-чотири рази [7]. Дешева робоча сила обумовила не тільки низький рівень продуктивності праці, але й відносно високі ціни при низькій якості продукції. Така політика держави стосовно заробітної плати наочно підтверджує відому із часів А.Сміта аксіому: «низкою заробітною платою можна зруйнувати навіть саму багату державу». Практика свідчить, що там, де купівельна спроможність громадян є високою, а вона забезпечується їхньою заробітною платою, здійснюється прискорений ріст економіки, оскільки реалізується принцип платоспроможного попиту. Не випадково Г. Форд постійно підкреслював, що висока заробітна плата є найбільш вигідним комерційним принципом.

Висновки і пропозиції. В економічній науці сформувалося два напрямки в теорії заробітної плати: заробітна плата як форма вартості й ціни робочої сили; заробітна плата як ціна праці. У вітчизняній економічній думці домінує перша точка зору. Вона законодавчо закріплена в Законі України «Про оплату праці». Перший напрямок тісно пов'язаний з економічною категорією «ринок робочої сили», другий – з категорією «ринок праці». Категорія «ринок робочої сили» є більш ємною, оскільки вона найбільше повно розкриває економічну природу взаємин роботодавців і найманих робітників.

Заробітна плата в умовах ринкового механізму господарювання виконує ряд специфічних функцій: відтворювальну, стимулюючу (мотиваційну), розподільну, соціальну. Ці функції заробітної плати тісно пов'язані між собою й тільки діалектич-

на їхня єдність створює базу для ефективної організації заробітної плати. Протиставлення, а тим більше ігнорування будь-якої з них, створює передумови для розвитку кризових явищ в економіці. Реальна практика функціонування заробітної плати в Україні свідчить, що вона не виконує своїх функцій. Протягом багатьох років заробітна плата підтримується на соціально низькому рівні, порушується принцип соціальної справедливості, вона не відповідає вимогам відтворення робочої сили і формування ефективного мотиваційного механізму.

Необхідність реформування заробітної плати очевидна. Концепція подальшого реформування повинна бути спрямована на підвищення рівня і якості життя населення, збільшення платоспроможного попиту й зменшення соціальної напруги в суспільстві. Із цією метою варто здійснити перехід від заробітної плати як частини доходу підприємства до заробітної плати як ціни товару робоча сила. Орієнтиром для підвищення номінальної і реальної заробітної плати повинна служити її питома вага у валовому внутрішньому продукті не менш 50-60%. Мінімальна заробітна плата повинна бути не менше мінімального прожиткового мінімуму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Соловьев Н. Ф. Экономическая природа и функции заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования / Н. Ф. Соловьев // Вісник Харківського НАУ. — 2004. — Вип.10. — С. 3—33.
2. Захарченко А. Г. Колективний підряд у сільському господарстві / А. Г. Захарченко. — К.: Урожай, 1985. — 112 с.
3. Соловйов Н. Ф. Матеріальна зацікавленість і відповідальність у системі господарського розрахунку. Господарський розрахунок у сільськогосподарських підприємствах: довідник / Соловйов Н. Ф., Македонський А. В., Ванін Д. Е. — К.: Урожай, 1990. — 200 с.
4. Конституція України. — К.: Юрінком, 1996. — 80 с.
5. Про оплату праці: Закон України // Урядовий кур'єр. — 1995. — 18 трав.
6. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні // Урядовий кур'єр. — 2001. — 11 січня.
7. Колотий А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: [навч. посібник] / А. М. Колотий. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.