

---

# I. ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

---

УДК 331.2:[316.343-058.13](477)

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ НОВОЇ ІДЕОЛОГІЇ ФУНКЦІОНАЛЬНОСТІ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ

**Т. А. КОСТИШИНА**, доктор економічних наук, професор  
(Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

**Анотація.** У статті розглянуто еволюційні ознаки сутності оплати праці, з'ясовані причини різноманітності її визначень, чинники впливу на заробітну плату в ринкових умовах. Запропоновано логічно-еволюційну модель формування оплати праці. Обґрунтовано стратегічні пріоритети зміни оплати праці в контексті нової ідеології функціональності середнього класу в Україні.

**Ключові слова:** оплата праці, середній клас чинники впливу на заробітну плату, логічно-еволюційна модель.

В умовах трансформаційних змін і напрямів розвитку до соціально орієнтованої ринкової економіки, яка заснована на різноманітні форм власності, нагальною необхідністю є переосмислення сутності та функцій заробітної плати в контексті розв'язання важливих проблем удосконалення розподілу праці.

Концептуальні основи сутності заробітної плати в умовах створення соціально орієнтованої моделі економіки необхідно розробляти, враховуючи в першу чергу сучасний стан економіки країни.

Серед українських науковців, які опікувалися питаннями оплати праці, варто відмітити: І. К. Бондар, М. Д. Ведернікова,

О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, Т. М. Кір'ян, А. М. Колота, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'янченко, В. О. Мандибуру, В. М. Нижника, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, С. В. Тютюнникову та ін.

Проблемам формування та функціонування середнього класу в Україні присвячено праці таких учених: О. В. Задоренко, М. М. Кім, О. В. Коляди, О. А. Кролевець, О. І. Крикун, І. О. Курило, Т. І. Лучко, Н. А. Навроцької, Г. П. Рекуна, А. І. Саввова, Т. П. Ткаченко та ін.

Метою дослідження було визначення соціально-економічної сутності оплати праці та її зміни в контексті нової ідеології функціо-

нальності середнього класу в Україні.

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 загалом 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 загалом, переважна частина економістів радянського періоду вважала, що ключовим моментом для організації оплати праці є реалізація основного принципу соціалізму – «від кожного – по спроможностям, кожному – за працю». Виходячи з уявлення про безпосереднє поєднання робочої сили із загальнонародними засобами виробництва, зроблено висновок про нетоварну форму наймання робочої сили та висунення відповідних підходів до оплати праці, оминаючи колективно-договірні підстави її організації.

З початком економічних перетворень наприкінці 70-х рр. минулого століття простежується більш реальний підхід до організації оплати праці, що особливо характерно працям таких учених, як Ю. І. Кокін, Г. Е. Ко-чикян, Л. Е. Кунельський, А. А. Рубан, В. П. Слезінгер, Н. І. Шутов [1, с. 35–39; 2, с. 83–87; 3], інших дослідників цієї проблеми. Попри це в економічній літературі цього періоду можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати.

Заробітна плата визначається як основна форма розподілу фонду особистого споживання між працівниками відповідно до їх часток участі в сукупній суспільній праці, що встановлює в плановому порядку держава відповідно до кількості та якості праці [4, с. 381]; як виражена в грошах частка робітників і службовців у фонді індивідуального споживання в національному доході, що є основною формою необхідного продукту при його розподілі та як розмір грошової винагороди, виплачуваний найманому працівнику за виконання визначеного завдання,

обсягу робіт або виконання своїх службових обов'язків протягом деякого часу [5, с. 8, 9].

У ринковій економіці оплата праці визначається ринком праці, насамперед тим товаром, який купують і продають на цьому ринку. Згідно з поглядом А. В. Кроленко, який ми поділяємо, більш глибоке дослідження праці показало, 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 [6, с. 139–144].

Учений М. Волгін подає таке визначення терміна «заробітна плата»: заробітна плата, як форма ціни робочої сили, що зайнята у виробничій сфері, – це основна частина життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості затраченої праці, реального трудового внеску кожного, що залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства [7, с. 190].

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

Різнманітність визначень заробітної плати зумовлюється такими 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 цією категорією, викликаними тими чи тими дослідницькими цілями [6, с. 124–130].

Проте в економічному дослідженні важливо сконцентрувати увагу на головних недоліках цих визначень, що, на нашу думку, полягають у такому:

- по-перше, в усіх подібних визначеннях сутність заробітної плати зводиться, швидше, 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 цих визначень випливає, що заробітна плата формується тільки відповідно до кількості та якості витраченої праці, що не цілком відповідає реаліям економічної дійсності.

На ринку праці робоча сила найманих працівників виражається 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 зумовлена 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 та стабільними ринковими відносинами, де регулятором цін є конкуренція, що змушує виробника скорочувати витрати і ефективно використовувати ресурси, щоб уникнути зниження доходів.

Вчені В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот, І. Р. Ломанов, О. М. Уманський [5, с. 16–21; 8; 9] вважають, що для повного розуміння заробітної плати як категорії ринкової економіки необхідно враховувати такі принципіві 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.

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 грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, яка розподіляється між ними відповідно до кількості та якості затраченої праці, реального трудового вкладу та залежної від кінцевих результатів діяльності підприємства [10, с. 405]. З огляду на це зауважимо, що у товарному виробництві, заснованому на найманні робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною товару, у формі якої працівник відчужує 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 внаслідок реалізації здібностей до праці, 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.

Згідно з думкою С. М. Лебедевої, 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 цьому рівні суспільно-економічного розвитку величину прибутку.

Автор поділяє думку Р. А. Яковлева, який економічні основи формування заробітної плати як ціни робочої сили зробив схематично (рис. 1).

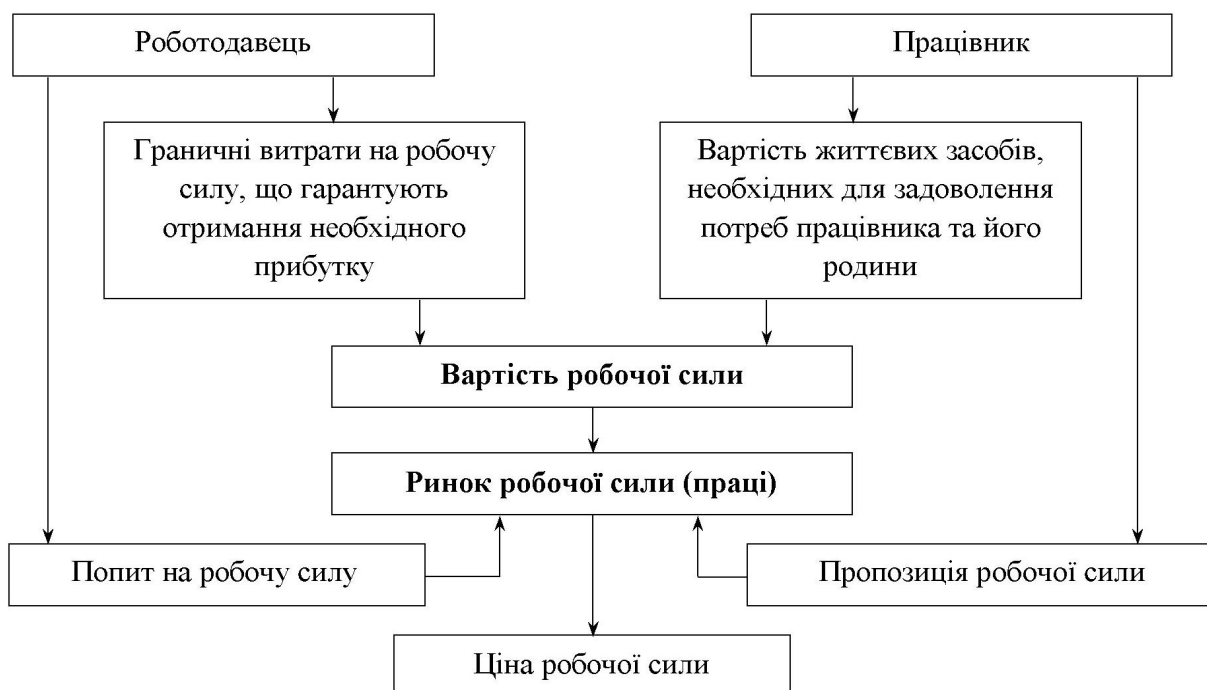


Рис. 1. Економічні основи формування заробітної плати як ціни робочої сили [11, с. 14]

Отже, 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). Вона 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 виплачувати винагороду за працю. Розмір заробітної плати визначається вартістю

послуг праці, на яку впливають як ринкові, так неринкові чинники (рис. 2).

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 та розподілу через фонди соціального страхування. Індивідуалізо-

вана й усупільнена частини оплати праці формують необхідний продукт як частину знову створеної вартості, останній характеризує обсяг життєвих засобів, необхідних

працівнику для підтримки його життя і який у всіх системах суспільного виробництва він сам постійно повинен виробляти й відтворювати.



Рис. 2. Чинники впливу на заробітну плату в ринкових умовах

У трансформаційній економіці оплата праці суттєво змінюється також і під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Соціалістична неринкова модель економіки, в якій заробітна плата була часткою працівника в національному доході та неухильно зростала,

хоча не так швидко, як хотілося б, спочатку виявилася неринковою, де заробітна плата стала визначатися колективом як частка працівника у доході підприємства, а після приватизації знов-таки перетворилася на неринкову, мінімізовану до максимуму частки

працівника в доході підприємства, яка визначалася вільно. Ці метаморфози, які відбулися із заробітною платою, не тільки не сприяли перетворенню її в ринкову, але й

вивели її з поля впливу на неї чинників, що визначали та посилювали її ринкову природу (рис. 3).



Рис. 3. Логічно-еволюційна модель формування оплати праці

Враховуючи вищезазначене, заробітну плату як перетворену форму вартості, ціну робочої сили, елемент ціни виробництва можна трактувати як грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, реального трудового вкладу, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. В умовах конкурентного середовища заробітну плату слід розглядати як об'єкт конкуренції: з боку роботодавців за кваліфіковану робочу силу і найманих працівників – за високооплачувані робочі місця.

Отже, соціально-економічний зміст заробітної плати можливо з'ясувати тільки у контексті категорій ринку праці, факторів виробництва, економічного інтересу, дій держави, роботодавців та профспілок.

Із-поміж роботодавців і найманих працівників у сучасних умовах необхідно визначити «середній клас», якому притаманні такі основні ознаки: власність (житло, земля, засоби виробництва), середні доходи, освітній рівень, соціальний статус.

Д. Я. Василюк систематизує підходи до визначення частки середнього класу в суспільстві: 1) суб'єктивний; 1а) метод само оцінювання; 1б) метод оцінки ситуацій; 2) об'єктивний; 2а) матеріальні показники; 2б) нематеріальні показники; 3) комбінований [12, с. 844].

В умовах глобалізації та євроінтеграції необхідно визначити нову функціональність

середнього класу, яка пов'язана з інноваційним вектором розвитку економіки, відновленням потенціалу стратегічних сфер прикладання праці й реалізації інтелектуально-трудоного потенціалу.

Для представників середнього класу – підприємців нова функціональність пов'язана з відкритим доступом до нових технологій і продуктів ринків ЄС, розширення вибору в електронній торгівлі, сфері інформаційних і комунікаційних технологій, відкриття рахунків в іноземних банках.

Головними перевагами для найманих працівників будуть гарантії дотримання високих стандартів праці та перегляд споживчого кошика й рівня мінімальної заробітної плати, посилення залежності рівня заробітної плати від комплексного вкладу працівника, його особистісних характеристик, кількісних і якісних результатів праці.

Отже, в умовах нової ідеології функціональності середнього класу передбачається концентрувати управлінську думку на економічній і організаційній складових управління оплатою праці з метою спрямування її на творчий елемент праці, витіснення пасивної покірності, перетворення творчості, раціональності, креативності в сутнісну характеристику процесу праці, що сприятиме зростанню професіоналізму, кваліфікації, трудової активності, підвищенню заробітної плати у зв'язку зі зростанням ефективності діяльності підприємства загалом.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кокин Ю. ЕТС : мнение ученого / Ю. Кокин // Человек и труд. – 1993. – № 2. – С. 35–39.
2. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России / Ю. Кокин // Человек и труд. – 1995. – № 7. – С. 83–87.
3. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. – Москва : ИНФРА, 1996. – 460 с.
4. Советский энциклопедический словарь / [гл. ред. А. М. Прохоров]. – 4-е изд. – Москва : Советская энциклопедия, 1988. – 1600 с.
5. Колот А. М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 16–21.
6. Костишина Т. А. Концептуальні засади формування конкурентоспроможності в оплаті праці як складової управління персоналом / Т. А. Костишина // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право. – 2009. – Т. 2. – С. 48–55.
7. Абалкин Л. И. Экономическая стратегия для России : проблема выбора / Л. И. Абалкин. – Москва : ИЭ РАН, 1997. – 409 с.
8. 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.
9. Уманський О. Особливості державного регулювання оплати праці / О. Уманський, І. Ломанов // Україна : аспекти праці. – 1996. – № 7–8. – С. 15–19.
10. Костишина Т. А. Чинники формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці / Т. А. Костишина // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2007. – С. 405–413. – (Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики ; т. 1, ч. 1).
11. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. – Москва : МЦФЭР, 2003. – 448 с.
12. Василюк Д. Я. Розвиток середнього класу в Україні з позиції нової ідеології його функціональності / Д. Я. Василюк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 8. – С. 843–847.

## REFERENCES

1. Kokin Yu. ETS: mnenie uchenogo. *Chelovek i trud [Human and labor]*. 1993, no. 2, p. 35–39.
2. Kokin Yu. Teoriya zarabotnoy platyi i sovremennyye realii oplatyi truda v Rossi. *Chelovek i trud [Human and labor]*. 1995, no. 7, pp. 83–87.
3. Slezinger G. E. Trud v usloviyah rynochnoy ekonomiki. Moscow: IHFRA, 1996, 460 p.
4. Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar [gl. red. A. M. Prohorov]. 4-e izd. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya, 1988, 1600 p.
5. Kolot A. M. ZarubIzhniy dosvId material'nogo stimulyuvannya personalu. *Ukrayina : aspekti pratsi [Ukraine: aspects of labor]*, 1998, no. 1, pp. 16–21.
6. Kostyshyna T. A. Kontseptualni zasady formuvannya konkurentospromozhnosti v oplati pratsi yak skladovoyi upravlinnya personalom. *Visnyk Donetskogo natsionalnogo universitetu [Bulletin of Donetsk National University]*. 2009, pp. 48–55. – (SerIiya V: EkonomIka I pravo, t. 2).
7. Abalkin L. I. Ekonomicheskaya strategiya dlya Rossii : problema vyibora. Moscow: IE RAN, 1997, 409 p.

8. Abpamov V. M., Danyuk V. M., Gpinenko A. M. ta In. Normuvannya pratsi. Kyiv: VIPOL, 1995, 346 p.
9. Umanskiy O. Osoblivosti derzhavnogo reguluvannya oplati pratsi. *Ukrayina: aspektiy pratsi [Ukraine: aspects of labor]*. 1996, no. 7–8, pp. 15–19.
10. Kostyshyna T. A. Chynnykyformuvannya konkurentospromozhnosti systemy upravlinnya oplatoyu pratsi. Formuvannya rinkovoyi ekonomiky: zb. nauk. prats [Formation of market economy: scientific research journal]. Kyiv: KNEU, 2007, pp. 405–413. (Spets. vip. : Upravlinnya lyudskimi resursami : problemy teorii ta praktyky ; t. 1. ; ch. 1.).
11. Yakovlev R. A. Oplata truda v organizatsii. Moscow: MTsFER, 2003, 448 p.
12. Vasilyuk D. Ya. Rozvitok serednego klasu v Ukrayini z pozitsiyi novoyi Ideologiyi yogo funktsionalnostI. *Globalni ta natsionalni problemy ekonomiky [Global and national economic problems]*. Mikolayiv, 2015, no. 8, pp. 843–847.

**T. A. Костышина**, доктор экономических наук, профессор (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Социально-экономическая сущность оплаты труда в контексте новой идеологии функциональности среднего класса в Украине.**

**Аннотация.** В статье рассмотрены эволюционные признаки сущности оплаты труда, определены причины разнообразия ее определений, факторы влияния на заработную плату в рыночных условиях. Предложена логически-эволюционная модель формирования оплаты труда. Обоснованы стратегические приоритеты изменения оплаты труда в контексте новой идеологии функциональности среднего класса в Украине.

**Ключевые слова:** оплата труда, средний класс, факторы влияния на заработную плату, логико-эволюционная модель.

**T. Kostyshyna**, Dc. Econ. Sci., Professor (Poltava University of Economics and Trade). **Socio-economic nature of wages in the new middle class performance of ideology in Ukraine.**

**Summary.** In the article the essence of the evolutionary characteristics of remuneration set out the reasons for the diversity of definitions factors impact on wages in market conditions. A logical, evolutionary model of remuneration. Grounded strategic priorities change wages in the context of a new ideology functionality of the middle class in Ukraine.

**Keywords:** pay, factors affecting the middle class wages, logically evolutionary model.