

ENTERPRISE ECONOMICS AND CORPORATE GOVERNANCE: MANAGEMENT AND PRODUCTION ISSUES

Ковальов В. М., д.е.н., професор

Атаєва О. А., к.е.н., доцент

Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут

Української інженерно-педагогічної академії

м. Бахмут, Донецька область, Україна

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-145-9-13>

ОБ'ЄКТИВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ЗАКОН ОПЛАТИ ПРАЦІ І ЕКОНОМІЧНА ПРАКТИКА УКРАЇНИ

Як відомо, дія об'єктивних економічних законів відбувається не залежно від волі, бажань та свідомості людей. До таких законів слід віднести також об'єктивний закон оплати праці. Не слід порівнювати такий закон з юридичним законом оплати праці, який задіяно в Україні ще у 1995 році, і який не зазнав принципових змін до сьогодні, а в економічній літературі навіть не має про нього згадки. Та втім, практика засвідчила значні хиби в організації оплати праці в нашій державі за цим законом. До її недоліків прямує низький рівень середньої заробітної плати робітників, значна її полярність, невідповідність до витрат праці. Частка заробітної плати у сукупному валовому продукті не перевищує 10% тоді, як у сучасних європейських країнах вона перевищує 60%. Не врегульовано співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці. Бракує наукових підходів до реформування організації заробітної плати у регіональній та галузевій площині. Втім, навіть в умовах товарного капіталістичного виробництва сучасної України, незалежно від бажань і волі людей, існує об'єктивно діючий закон оплати праці за вимогами якого повинні встановлюватись

рівень і структура заробітної плати відповідно до рівня і напруженості самої праці та потреб людського організму. Цей закон діє відповідно до класової структури суспільства та соціальної сутності економічної формації у сучасній Україні – відповідно ринкових умов приватно-суспільного виробництва і відповідної власності на засоби виробництва, стосовно основного економічного закону цієї формації.

Проте, діючий у сучасній Україні юридичний закон оплати праці визначено спираючись на сутність заробітної плати, рівень якої встановлюється за договором між працівником і володарем засобів виробництва [1]. При цьому не враховуються ні умови ринку праці та їх вплив на рівень оплати праці та не відбито вартісний еквівалент робочої сили. За нашими дослідженнями виявлено, що при розгляді сутності зарплати у сучасному періоді визначальними категоріями є вартість людського капіталу, рівень кваліфікації працівника, кількість та якість самої праці, визначених за вартістю робочої сили, яка визначається часом на її відтворення з урахуванням вартості життєвих засобів.

Отже, метою дослідження є розкриття теоретичних положень про сутність об'єктивного економічного закону оплати праці в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки та методів використання його у господарській практиці України.

За нашим уявленням і результатами досліджень сутність об'єктивного закону оплати праці може бути визначена як рівновага між економічним потенціалом (ефектом) суб'єкту господарювання і порогом соціальної відчутності рівня оплати праці для працівників і їх родин, центром якого є вартість людського капіталу. Людський капітал є виявом корисних якостей працівника, тобто здоров'я, фізичних і розумових здібностей, знань, досвіду і мотивів, виражені у вартісній формі і придатних для його трудової діяльності, невід'ємних від людини, власником та носієм яких він є, і що приносять йому і суспільству дохід.

Людський капітал озброєний засобами праці і технологічною енергією перетворюється на трудовий потенціал і стає його

структурним елементом та вартісною субстанцією. Тому вартісна категорія людського капіталу стає центральною у визначенні сутності об'єктивного економічного закону оплати праці за який врегульовується мінімальний рівень заробітної плати, як законодавчо визначений еталон державного регулювання заробітної плати відповідно до прожиткового мінімуму, за такою пропонуваною нами формулою (Π_{mp}) [2]:

$$\Pi_{mp} = \sum_i^n q_i \times \Pi_{\delta i} \times I_{ci} \times K_p ,$$

де q_i – фізіологічно і соціально обґрунтовані норми споживання i -х життєво необхідних продуктів харчування, товарів домашнього вжитку, послуг на 1 особу (у натуральному вимірі);

$\Pi_{\delta i}$ – базові ціни на окремі види продуктів харчування, предметів домашнього вжитку;

I_{ci} – індекс споживчих цін у конкретному році;

K_p – коефіцієнт реальності забезпечення нормованого рівня фізіологічних і соціальних потреб зайнятого населення країни.

Звідси

$$K_{пф} = \frac{P_{пф}}{P_{mp} \times \mathcal{C}_{зн}} ,$$

де $P_{пф}$ – рівень прогнозованого фінансування (млн. грн.);

$\mathcal{C}_{зн}$ – чисельність зайнятого населення (млн. осіб).

Зазначений методологічний підхід до кількісного визначення рівня оплати праці надає можливість формувати відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати еквівалентний вартості робочої сили, що дозволяє у подальшому структурувати загальний рівень оплати праці:

- мінімальна заробітна плата;
- доплати, компенсації та надбавки до основної заробітної плати за інтенсивність праці, її умови якості тощо;
- додаткова зарплата і доплата за сумісництвом, тощо;
- заохочувальні виплати з різних джерел.

На базі зазначених витрат стає можливим формування середнього рівня зарплати як суми зазначеної вище її структури [3].

Важливим принципом формування рівня мінімальної заробітної плати як конкретного кількісного виразника об'єктивного закону оплати праці є науково обґрунтовані норми споживання життєво необхідних продуктів харчування, предметів домашнього вжитку і послуг та базовий рівень цін на основний набір продуктів харчування, предметів домашнього вжитку, послуг та інших видів задоволення потреб. Це вимагає від держави поглиблення наукових пошуків прояву дії об'єктивного закону оплати праці у класовому суспільстві на різних стадіях його існування.

Отже, перед економічною наукою в Україні постають задачі поглиблення наукових досліджень формування системи організації заробітної плати відповідно до об'єктивно існуючого закону оплати праці стосовно етапу існування людського суспільства.

Література:

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР. *Відомості ВРУ*. 1995. № 17. С. 121.
2. Ковальов В.М. Людський капітал як вартісна субстанція трудового потенціалу. Капіталізація підприємств: теорія і практика : монографія / за ред. І.П. Булеєва, Н.Ю. Брюховецької ; ДонУЕП. Донецьк, 2011. С. 297–310.
3. Атаєва О.А., Ковальов В.М. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні. *Економіка України*. 2017. № 4. С. 67–79.