

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ ТА ЇЇ СПЕЦИФІКА У ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Дубовська О.В., ст. викладач

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті узагальнено еволюцію теоретичних поглядів на сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії та окреслено її специфіку в сфері освіти.

The article generalizes the evolution of theoretical views on the essence of the wages as a socio-economic theory and defines its peculiarity in sector of education.

Постановка завдання. В сучасних ринкових умовах відбуваються економічні процеси, які докорінно змінюють теоретичні погляди на сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії. Оскільки існуюча в Україні система оплати праці не відповідає сучасним вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, виникає необхідність пошуку шляхів її удосконалення. Особливо це стосується працівників бюджетної сфери, зокрема працівників освіти - єдиної галузі, що задовольняє попит населення в освітніх послугах та спеціалізується на відтворенні інтелектуального потенціалу суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями проблем оплати праці присвячені праці таких вітчизняних науковців, як: Н.Л. Вачевської [17], О.А. Грішнєвої [21], А.В. Калини [1], І.Л. Петрової [16] та багатьох інших. Наукова економічна література приводить велику кількість визначень заробітної плати, а її автори постійно намагаються удосконалити визначення сутності заробітної плати та функцій, які вона повинна виконувати в сучасних умовах ринкової економіки. Теоретичні засади заробітної плати та пов'язані з нею аспекти широко представлені у підручниках та навчальних посібниках [4; 6; 10; 12; 20; 21]. Водночас, реалії сьогодення потребують поглибленого вивчення та уточнення сутності заробітної плати як соціально-економічної категорії з урахуванням її специфіки в різних галузях, зокрема в галузі освіти.

Метою статті є узагальнення теоретичних поглядів на сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії та визначення її особливості у галузі освіти.

Виклад основного матеріалу. Більшість науковців сходяться в тому, що заробітна плата як економічна категорія належить до базових, найскладніших категорій економічної науки, тому її аналіз вимагає комплексного підходу. Однак на цьому спільність думок вчених щодо сутності цієї багатопланової категорії закінчується.

Саме слово «зарплата» (англ. salary) має латинське походження, і спочатку означало сіль. Саме сіль була продуктом, виробництво якого суворо контролювалася державою, а отримували її ті, хто перебував на царській службі.

У XVIII-XIX ст., у період промислової революції, з'явилася величезна кількість нових професій і робочих рук, але оплата їх праці відбувалася, як правило, щодобово або відрядно, в залежності від виконаної роботи. Сплачувати зарплату як фіксовану щомісячну ставку не було прийнято.

Індустріальна революція XIX-XX ст. сприяла створенню великих корпорацій, отже стрімкого збільшення кількості співробітників. Винахід електрики, телефону і телеграфу спричинив до зростання штатів працюючих для функціонування нових заводів. Саме у цей період стали використовувати зарплату як фіксовану щомісячну ставку. В Японії тоді навіть з'явився спеціальний вираз *salaryman* (соляна людина - людина, що працює за зарплату), який і досі використовується стосовно приватних і державних службовців.

Слід зазначити, що система оплати праці продовжує розвиватися, а зарплата стала лише частиною загального доходу, разом з пільгами, надбавками, відсотками і преміями. У процесі еволюції економічної думки у суспільстві формувалася своя система поглядів вчених на сутність заробітної плати та фактори, що визначали її загальний рівень і динаміку.

Вперше заробітну плату як ціну праці визначив відомий англійський економіст Вільям Петті ще у XVII ст. Концепція заробітної плати як ціни праці стала одним з класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії. Величину заробітної плати англійський дослідник трактував через «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [2, с.322]. Спираючись на досвід його досліджень можливо зробити висновки, що рівень заробітної плати визначається економічними, а не правовими чинниками, а працівник отримує тільки частину створеної ним вартості, а решту присвоює власник підприємства.

Аналогічно сутність цих понять розглядав Адам Сміт, стверджуючи, що «людина завжди повинна мати можливість існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати сім'ю, і плем'я робітників зникло б після першого покоління» [3, с. 188]. Також він зазначав: «За наявності високої заробітної плати можна завжди знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати » [4, с.223]. Також дослідник виділив низку чинників, які впливають на рівень заробітної плати: національні традиції, культурний рівень нації, норми споживання продуктів, організованість робітників у боротьбі за свої інтереси.

Подібних поглядів дотримувався і визначний представник класичної політичної економії в Томас Мальтус, який наголошував, що рівень заробітної плати визначається мінімальною вартістю засобів існування робітника і лише мінімальний рівень заробітної плати може забезпечити найоптимальнішу пропорцію між зростанням населення і збільшенням виробництва предметів споживання.

Цю думку поділяв Давід Рікардо. Концепцію заробітної плати Д. Рікардо запозичив у своїх попередників (В. Петті, Ф. Кене, А. Тюрго), трактуючи

її як ринкову ціну праці, але намагався «вдосконалити» з позицій теорії народонаселення та закону заробітної плати Т. Мальтуса. «Природною ціною праці, - писав Д.Рікардо, - є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості» [5, с.454]. Погляди Д. Рікардо поділяла більшість англійських економістів-теоретиків першої половини ХІХ ст., серед яких найвідомішими були Дж. Мілль, Дж. Мак-Куллох, Т. Тук, Р. Торренс.

У середині ХІХ ст. теорію заробітної плати, як мінімуму засобів існування, підтримував А. Тюрго, а Ф. Лассаль назвав її теорією залізного закону заробітної плати [6, с.404]. Визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника А. Тюрго погоджувався з В. Петті та Ф. Кене і вважав, що вона є результатом «від продажу своєї праці іншим » і що вона “обмежена необхідним мінімумом для його існування ...тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя» [4, с.223].

К. Маркс розглядав заробітну плату в органічній єдності з вартістю товару робоча сила. «...Вартість робочої сили — це вартість життєвих засобів, необхідних для підтримання життя її власника... Сума життєвих засобів, — писав К. Маркс — повинна бути достатньою для того, щоб підтримати трудящого індивіда як такого в стані нормальної життєдіяльності» [7, с.169]. Автор "Капіталу", на відміну від усіх представників класичної політичної економії, які розуміли під заробітною платою плату за працю, трактував заробітну плату найманого робітника як результат обміну останнього з капіталістом за робочу силу, а не за працю.

Згідно з поглядами К. Маркса, якщо робочу силу розглядати з точки зору вартості, то зрозуміло, що, як і будь-який інший товар, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення за даних суспільних умов. Мінімальна межа цих витрат - вартість життєвих засобів, що фізично необхідні робітникам [8, с. 503].

А. Маршалл розглядав робітника як раціонального суб'єкта, який оцінює свою участь у виробництві крізь призму дохідності та втрат. Якщо затрати праці вважати втратами робітника, що вимірюються суб'єктивною оцінкою тягара праці, то заробітна плата є доходом, який залежить від цієї оцінки і призначений для грошової компенсації негативних емоцій робітника [2, с.462]. При цьому він дотримувався точки зору про те, що заробітна плата дорівнює граничному продукту праці [9, с.219].

М. Туган - Барановський трактування К. Марксом заробітної плати як перетвореної форми вартості та ціни робочої сили вважав абсурдним. Натомість український вчений виокремив два основних чинники, від яких залежить заробітна плата: 1) зростання продуктивної сили праці - економічний, або об'єктивний, фактор; 2) соціальна сила робітничого класу - соціальний, або суб'єктивний, фактор [2, с.472].

Як свідчить аналіз, підходи до заробітної плати як соціально-економічної категорії розвивалися поступово. Незважаючи на те, що в економічній теорії існують два основних класичних визначення природи заробітної плати (заробітна плата - це ціна праці та заробітна плата - це грошовий

вираз вартості товару «робоча сила»), у сучасній економічній літературі створено багато інших теорій визначення природи заробітної плати (теорія «робочого фонду», теорія граничної продуктивності, «продуктивна» теорія заробітної плати, теорія людського капіталу та інші).

Як плату за послуги праці або робочої сили розглядають заробітну плату сучасні західні вчені, окремі українські та російські економісти. Так П. Самуельсон стверджував, що «люди за певну ціну здають свої послуги в аренду», а ціну цих послуг становить ставка заробітної плати. Об'єктом купівлі-продажу працю розглядають німецький економіст М. Гертнер, американський учений М. Фрідмен, англійський економіст Дж. Хікс [10, с.404]. Сучасна неокласична політична економія вважає, що «...заробітна плата, або ставка заробітної плати, — це ціна, яку платять за використання праці» [11, с.156]. Також існує думка, що «заробітна плата — це ціна, що виплачується за використання праці. Вона, як економічна категорія розвинутих товарно-ринкових відносин, виражає вартість товару робоча сила і оплату за працю, за витрати й результати її, що визнані ринком» [12, с.235].

Положення цієї теорії ґрунтуються на теорії граничної продуктивності, яка вперше була викладена Дж. Б. Кларком у його книзі «Розподіл багатства». Оплата праці у кожній галузі виробництва, — писав він, — тяжіє до граничного продукту суспільної праці, яка використовується відповідно до певної суми суспільного капіталу [13, с.106].

Одночасно багато теоретиків-економістів вважає, що вихідним положенням при з'ясуванні сутності заробітної плати є грошовий вираз життєвих благ, які забезпечують нормальні умови для відтворення робочої сили, тобто дають змогу підтримувати стан постійної працездатності трудівника та утримувати членів сім'ї [10, с.180].

Р. Барр розділяє теорії заробітної плати на дедуктивні (які поширюють на заробітну плату положення загальних теорій вартості і цін) та індуктивні (автори яких йдуть від спостереження фактів до концепту узагальнень) [14, с. 117]. Е. Жамс уявляє заробітну плату як «дохід, величина якого не повинна спадати за певний рівень, щоб не було втрачено гідність праці. Інші елементи економічної рівноваги мають бути приведені у відповідність з рівнем заробітної плати, сама ж заробітна плата не може пристосовуватися до інших елементів» [15, с. 118].

Розгляд сутності заробітної плати за умов соціалізму обов'язково супроводжувався наголошуванням на докорінній відмінності її природи в капіталістичному суспільстві. Обґрунтування цього базувалося, як правило, на двох постулатах:

- при соціалізмі заробітна плата була формою реалізації розподілу за працею, а при капіталізмі — перетвореною формою вартості (або ціною) робочої сили;

- залучення до праці у формі найму при соціалізмі полягає у планомірному включенні робітників і службовців у суспільне виробництво, засноване на загальнонародній власності, а при капіталізмі воно означає купівлю-продаж робочої сили.

У підручниках політичної економії соціалізму заробітна плата визначалась як частка суспільного продукту (сукупного суспільного продукту, національного доходу й т.п.), що розподіляється між окремими працівниками по труду [16, с. 218-219].

За офіційними поглядами, що домінували в командно-адміністративній економічній теорії за радянських часів, заробітна плата як результат дії закону розподілу за працею в соціалістичному товарному виробництві має репрезентувати виражений у грошовій формі еквівалент тієї частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці, яка забезпечує особисте споживання працівника (за винятком його трудового внеску на задоволення спільних потреб і в фонд утримання непрацездатних) [17, с. 178].

Відповідно до Конвенції №95, прийнятої у 1949 р Міжнародною організацією праці (МОТ), термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або будь-який заробіток, який обчислюється в грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, котрий в силу письмового або усного договору про наймання підприємця виплачує трудівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [18, с. 466].

Цікавість науковців до категорії заробітної плати з переходом на нові умови господарювання на початку 1990-х рр. віддзеркалилася у численних наукових публікаціях, присвячених розкриттю сутності заробітної плати. І майже всі науковці у цей період характеризують сутність заробітної плати з позицій її участі у товарно-грошових відносинах.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [19].

До найбільш поширених визначень заробітної плати, можна також віднести таке: «Заробітна плата — це частина фонду індивідуального споживання благ та послуг, що надходять працівникам у відповідності з кількістю та результативністю праці (внеском у результат праці колективу)» [20, с. 248].

До числа сучасних визначень сутності заробітної плати відноситься теорія людського капіталу. Головна увага в ній приділяється якісним характеристикам робочої сили, де лише невелика частина зарплати видається за звичайну, некваліфіковану працю, а для того щоб отримати більшу заробітну плату, потрібно більше вкласти в свій рівень освіти, кваліфікації тощо. Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми як економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти в суспільному відтворенні, динаміка заробітків, мотивація тощо. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту й розвиток людей на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання [21, с. 46].

Оскільки протягом багатьох століть освіта не була тісно пов'язана з виробництвом, не мала на нього достатнього впливу, та навіть не виділялася у самостійну галузь народного господарства, а лише вирішувала педагогічні та культурологічні завдання, істотним відмінностям сутності заробітної плати в сфері освіти також не приділялося багато уваги. Водночас вона має свої особливості та характерні галузеві риси, зумовлені специфікою галузі і педагогічної праці, насамперед тим, що фонд заробітної плати в ній формується завдяки перерозподілу національного прибутку через бюджетну систему держави.

Створення та надання специфічних освітніх послуг, які мають свою вартість, і таким чином впливають на створення загального національного продукту надає підстави стверджувати, що сама освіта повинна розглядатися як вагома сфера людської життєдіяльності, яка забезпечує соціальний прогрес, а не як непродуктивна галузь економіки.

На відміну від матеріального виробництва, де головним показником результатів праці є кількість та якість виробленої продукції, в галузі освіти цей показник практично не використовується. У зв'язку з тим, що результати праці тут важче піддаються точному обліку, і можуть бути оцінені лише через деякий час, в установах освіти прийнята почасова форма заробітної плати з урахуванням кількості відпрацьованих годин роботи, а не виготовленої продукції. Стосовно самої праці працівників освіти, потрібно підкреслити, що вона здебільшого відноситься до висококваліфікованої праці, але винагороджується з явним порушенням відомих економічних законів і має низьку ціну. Творчий характер праці, гнучкий графік роботи, значна тривалість відпустки частково компенсують негативні явища в системі оплати праці освітян, але не вирішують існуючих проблеми докорінно.

Висновки. Отже, заробітна плата як соціально-економічна категорія належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

Сутність заробітної плати в галузі освіти подібна сутності заробітної плати в інших галузях соціально-культурної сфери, матеріального та нематеріального виробництва, але має свої особливості та характерні галузеві риси. Оскільки рівень освіти населення є однією з головних ознак добробуту народу та держави, а праця в галузі освіти однією з наймасовіших видів людської діяльності, необхідність постійного вдосконалення системи оплати праці представників цієї галузі є актуальним завданням сьогодення.

Основними напрямками подальших досліджень організації оплати праці працівників галузі освіти має бути визначення та обґрунтування механізмів вдосконалення системи оплати праці, оскільки заробітна плата - це один із найважливіших економічних важелів, які регулюють розвиток ринкової економіки.

Література:

1. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. — 2003. — № 4 (23). — С. 81-85.
2. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай — К.: Знання, 2008 — 647 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов (книги I - III). / Адам Смит - М.: Наука, 1992.- 572 с.
4. Політична економія: навч. посіб. / Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А.П. Румянцев та ін.; За заг. ред. Г.А. Оганяна. — К.: МАУП, 2003. — 520 с.
5. Рикардо Д. Начала политической экономии // Давид Рикардо. - М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. — 454 с. (Серия «Классика экономической мысли»).
6. Мочерний С.В. Політична економія: навч. посіб. / С.В. Мочерний — К.: Знання-Прес 2002. — 687 с.
7. Маркс К. Капітал: Т. 1 // Маркс К., Енгельс Ф. Твори. — Т. 23. — С. 169.
8. Всемирная история экономической мысли: Учебник. — М., 1988. — 567 с.
9. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. — М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. — С. 219.
10. Беляев О.О. Політична економія: навч. посібник. / О.О. Беляев, А.С. Бебело. — К.: КНЕУ, 2001. — 328 с.
11. Макконнелл К. Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. — Т. 2. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. — С. 156
12. Політична економія: Навч. посібник / К.Т. Кривенко, В.С. Савчук, О.О. Беляев та ін.; За ред. д-ра екон. наук, К.Т. Кривенка. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 508 с.
13. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. — М.: Гелиос АРВ, 2000. — С. 106.
14. Барр Р. Политическая экономия: В 2-х т. Т. 2. / Р. Барр. — М.: Международные отношения, 1994. — 562 с.
15. Жамс Э. История экономической мысли XX века: Пер. с фр. / Э. Жамс. Под общ. ред. И. Г. Блюмина. — М.: Изд-во иностр. лит., 1959. — С. 118.
16. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: Монографія // За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової: — Київ: Фенікс, 2004. — 332 с.
17. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки // Актуальні проблеми економіки. — 2005. — № 1(43). — С. 177-187.
18. Об охране заработной платы. Конвенция № 95 (1949 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. Т. 1 (1919–1966 гг.). Женева. 1966.
19. Закон України «Про оплату праці» // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т. 8
20. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Навч. посіб. — Л.: Новий Світ, 2000, 2004. — 248 с.
21. Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. / О.А. Грішнова — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
22. Куценко В.І. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект / В.І. Куценко, Я.В. Остафійчук; за ред. С.І. Дорогунцова. — К.: Основи, 2005. — 400 с.