

О. І. Бобирь, В. В. Шевченко

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАТЕГОРІЇ
«МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА»
В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Досліджено основні проблеми розвитку категорії «мінімальна зарплата», її взаємозв'язок із спорідненими поняттями, такими як «прожитковий мінімум», «середня зарплата», прослідковано історичний взаємозв'язок мінімальної і справедливої зарплати, розглянуто декілька теорій зарплати як частини соціальної політики.

Ключові слова: прожитковий мінімум, середня зарплата, мінімальна зарплата, методика, теорія справедливої зарплати, рівень соціального захисту соціальна політика.

Исследованы основные проблемы развития категории «минимальная зарплата», ее взаимосвязь с родственными понятиями, такими как «прожиточный минимум», «средняя зарплата», прослежена историческая взаимосвязь минимальной и справедливой зарплаты, рассмотрено несколько теорий зарплаты как части социальной политики.

Ключевые слова: прожиточный минимум, средняя зарплата, минимальная зарплата, методика, теория справедливой зарплаты, уровень социальной защиты, социальная политика.

In the article probed basic problems of development of category «minimum pay-envelope», its intercommunication with family concepts, such as a «living wage», «middle pay-envelope», прослідковано historical intercommunication of minimum and just pay-envelope, a few theories of pay-envelope as parts of social policy are considered.

Key words: living wage, middle pay-envelope, minimum pay-envelope, method, theory of just pay-envelope, level of social defence, social policy.

Актуальність проблеми. У процесі розвитку суспільства збільшуються потреби як у матеріальних, так і нематеріальних благах, що і обумовлює необхідність обґрунтування об'єктивності розрахунку таких невід'ємних показників як мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум, які є базисом для розрахунку багатьох видів державних соціальних видатків. Отже – удосконалення методики теоретичного обґрунтування чинників формування мінімальної зарплати є нашим першочерговим завданням в цій статті.

Аналіз останніх наукових публікацій. Даною проблемою займалися відомі і маловідомі науковці, серед яких А. М. Бабич, Л. Н. Павлова [1], А. П. Блинов, М. М. Благонравин, О. В. Омельченко [2], Н. М. Деєва [4], А. М. Волков [3], М. Р. Ефимова [5], І. О. Лютий [6], В. П. Хара, В. В. Радаєва, Є. А. Хлебаліна та інші. Однак проблема теоретичного дослідження залишається і донині достатньо невизначеною.

Мета і задачі дослідження. Таким чином, метою даної публікації є дослідження теоретичних підвалин формування поняття «заробітна плата» для покращення і оптимізації параметрів соціальної політики в нашій державі. Задачами статті є систематизація теоретичних доробок вітчизняних і зарубіжних економістів з приводу формування показника «мінімальна заробітна плата», визначення основ його функціонування та шляхів вдосконалення для отримання соціального ефекту. Аналіз в статті проводиться за допомогою методу історичного і логічного дослідження.

Основні результати дослідження. Заробітна плата як категорія обумовлює зміст виробничих і суспільних відносин. Усвідомлення змісту категорії за-

робітної плати впливає на оцінку на темпи економічного розвитку суспільства і науково-технічного прогресу. Визначення політики держави у сфері оплати праці і розробка теорії заробітної плати тісно пов'язані між собою і представляють собою окрему складну проблему, вирішення якої має величезне значення як у політичному, економічному, так і соціальному аспектах. Основне призначення держави полягає у забезпеченні добробуту населення і заробітна плата є основним інструментом його створення. «Держава, за баченням древніх мислителів, не створюється в цілях запобігання взаємних кривд або заради зручностей обміну, ... вона з'являється лише тоді, коли створюється спілкування між сім'ями і родами заради благодатного життя, з метою досконалого і самодостатнього існування» [2, с. 31–34]. Зокрема, ідеолог Китаю Конфуцій (IV–III ст. до н. е.) проголошував принципи соціальної рівноваги державною політикою. Він виходив з того, що джерелом багатства є праця і вважав, що багатство володаря має ґрунтуватися на багатстві народу [4, с. 178]. Колективний економічний трактат «Гуань-цзи» проголошував працю джерелом могутності держави і пропонував еквівалентність обміну. Згідно з його основними положеннями, «весь народ має працювати однаково і набувати все порівну» [8, с. 12]. Механізм справедливого розподілу державою суспільного продукту модельований італійським монахом Томазо Кампанеллою (1568–1630) у книзі «Місто сонця», за яким усі вироблені продукти надходять на суспільні склади і кожний отримує звідти засоби для життя безкоштовно [8, с. 52–57].

Особливо важливим є визначення об'єктивних економічних законів, під впливом яких одержують конкретне втілення кількісні параметри заробітної плати, тенденції її розвитку та їх прояву.

Французький економіст 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 концептуальних узагальнень) [4, с. 117].

За теорією заробітної плати Фоми Аквінського, який також є представником середньовічної думки, таке поняття, як «справедлива заробітна плата», включалося в загальну концепцію «справедливих цін» і розвивалося як її центральний елемент. На його думку, при встановленні розміру заробітної плати звичайні звички повинні відігравати головну роль, а конкуруючі сили повинні бути здебільшого виключені. Тому «справедлива заробітна плата» може бути визначена як така, що дозволяє її одержувачу жити в такий спосіб, який відповідає його положенню у суспільстві. Хоча ця теорія була пов'язана із соціальною організацією, застосованою на статусі, її передумова про те, що вартість прожиткового мінімуму для робітника повинна включатися до витрат виробництва в першу чергу, знайшла відгук у законодавстві про мінімальну заробітну плату XX ст.

Першою, найбільш повно сформульованою теорією заробітної плати була теорія прожиткового мінімуму, яскравим представником якої став Д. Рікардо. (1771–1823) розглядав систему ринкового капіталістичного господарства як найбільш продуктивну для створення багатства нації за умови, що прибуток не буде повністю споживатися, а буде часткою витрачатися на виробництво. Розбіжність індивідуальних інтересів індивідів та соціальних груп усувалася «ринковою ціною праці, яка необхідна, щоб робітники мали можливість продовжувати свій рід» та зворотною залежністю частки капіталу в загальному продукті від заробітної плати [4, с. 42]. Відповідно до цієї теорії існує природна ціна праці, яка відповідає тій кількості життєвих засобів, які необхідні для існування робітника і його сім'ї, є потрібними або корисними, в якій працюючий відчуває потребу в силу звички. Зазначимо, що 1954 р. А. Маслоу [2, с. 37] запропонована теоретична модель потреб, яка ілюструє перехід від найпростіших потреб, задовольняти котрі дає змогу заробітна плата, до більш складних, пов'язаних із можливістю розподі-

ляти і перерозподіляти додатковий продукт. Поняття норми характеризує якість життя і як таке – не може не мати суб'єктивної складової. При цьому поняття якості життя використовується як синонімічне поняттю суб'єктивного благополуччя. Тому нормальний рівень диференціації доходів виявляється, зокрема, в задоволеності переважної більшості громадян їх соціальним статусом, що є однією з дефінітивних ознак середнього класу.

У Д. Рікардо мова вже не йде про фізіологічний мінімум, а мається на увазі; соціальний стандарт життя, звичайний рівень життя, який відповідає соціальним умовам даного історичного моменту, даного народу, даної країни. Сам «соціальний мінімум» розглядається не застиглим, а таким, що розвивається, зростає, змінною, а не постійною величиною.

Даній тезі подальший розвиток надали К. Маркс і Ф. Лассаль. Останній писав у 1867 р. в своєму знаменитому листі до Загальної німецької робочої спілки «Залізний економічний закон, що визначав заробітну плату при теперішніх умовах під плануванням попиту та пропозиції, полягає в тому, що середній розмір заробітної плати завжди зводиться до необхідного утримання, до потреб, по існуючим у народі звичкам, для підтримки життя та розмноження» [2, с. 35]. Саме такий підхід неможливо більше підтримувати в тією мірою, в якій він опирається на концепцію теорії трудової вартості, оскільки він не пояснює ріст реальної заробітної плати, що відбувається починаючи з ХХ ст. Більш того, якщо прийняти психосоціологічну концепцію мінімуму заробітної плати, то «залізний закон» перетворюється, за виразом П. Леруа-Больє, у «золотий закон», тому що рівень життя підвищується разом із прогресом цивілізації [8, с. 118]. Однак Р. Барр зазначає [8, с. 101] «Робочий клас вважає, що, якими б не були умови виробництва, якою б високою не була кількість безробітних, існує певний рівень заробітної плати, нижче якого вона не може зменшуватись ... Мова йде про мінімум, що ґрунтується на уявленнях про певний рівень життя і певний вартості праці, які виходять із сталих звичок і уявлень про справедливість, що виносяться за допомогою порівнянь».

Наступною, досить повно розвинутою теорією заробітної плати була теорія фонду заробітної плати. Міркування класиків-економістів були обумовлені сезонним характером сільськогосподарської економіки, в якій вони жили, і це привело їх до розуміння того, що рівень заробітної плати в будь-якій країні у певний час визначається двома показниками: кількістю запасу (капіталу), призначеного для виплати заробітної плати, тобто фондом заробітної плати, та кількістю працюючих. Вважалося, що величина фонду заробітної плати є постійною на короткий проміжок часу, а в більш тривалому – збільшується пропорційно росту капіталу.

На основі даного аналізу Дж. Ст. Міль (засновник теорії фонду заробітної плати) робить два висновки [7, с. 27]:

- існує мало шансів щодо підвищення середньої заробітної плати, оскільки хоча технічний прогрес і обумовлює зростання постійного капіталу (отже, збільшення фонду заробітної плати), але і чисельність робочого населення теж збільшується (Міль приймав закон народонаселення Мальтуса);

- наслідки державного втручання, спрямованого на підвищення заробітної плати, будуть полягати в розширенні безробіття і збільшенні народжуваності у сім'ях робітників, заробітна плата яких була підвищена

Дану теорію критикували за трьома позиціями:

- вона виходить із постійного розміру заробітної плати, тоді як та залежить від використання праці та її продуктивності;

- теорія виявилася нездатною показати певний розмір фонду заробітної плати, встановити будь-які кількісні співвідношення між виробленим валовим національним і продуктом і частиною продукту, призначеного для оплати праці;

– теорія часто вважалася рядовим випадком прояву дії закону попиту і пропозиції, але не було здійснено спроб визначити рівноважну ставку заробітної плати (ціну робочої сили).

Зокрема А. Портер [7, с. 27] зазначає: «Політичні рішення, спрямовані на затримання росту зарплати, часто стають помилковими. Слід допускати зростання зарплати у відповідності із зростанням продуктивності праці чи випереджуючи його.... зростання зарплати приводить також до підвищення купівельної спроможності населення, спрямованої на придбання товарів більшої кількості і кращої якості». Однак стимулююче значення випереджального росту заробітної плати проявляє себе тільки в тому разі, якщо її питома вага у собівартості продукції і частка в доходах населення є значними.

Не було також з'ясовано, як теорія фонду заробітної плати співвідносилася з теорією мінімуму засобів існування. На погляд А. В. Каліни [с. 27], правильним буде висновок про те, що доктрина фонду заробітної плати зосереджується на аналізі попиту на працю, а теорія мінімуму засобів існування – на його пропозиції.

Проте в доктрині фонду заробітної плати є достатньо обґрунтовані положення, згідно з якими заробітна плата пов'язана з продуктивністю, а наявність капіталу – один з чинників, який визначає рівень продуктивності.

Теорія граничної (або маржинальної) продуктивності була спробою пояснити не тільки загальний рівень заробітної плати, але і повну структуру заробітної плати в ринковій економіці, в умовах взаємодії пропозиції і попиту. Теорія отримала свій розвиток, базуючись на загальних методах маржинального аналізу, розробленого австрійською школою в другій половині XIX ст. Логічно сформовані положення теорії граничної продуктивності і розподілу всіх виробничих чинників були запропоновані британським економістом Ф. Г. Вікстердом і американським економістом Дж. Б. Кларком.

У багатьох країнах потреби працівників тісно пов'язані з концепцією прожиткового мінімуму, який визначається як основна мета та критерій мінімальної заробітної плати, і в такій якості закріплюється законодавчо (Аргентина, Бразилія, Іран, Мексика, Коста-Ріка та ін.), або, якщо і не закріплюється законодавчими актами, є одним із головних елементів обговорення під час визначення мінімальної заробітної плати (зокрема, Індія, Індонезія).

Як свідчить досвід США, під час визначення мінімальної, а отже і середньої, заробітної плати, необхідно враховувати весь спектр показників, на які зміна її рівня справить найбільший вплив: поточні рівні заробітної плати, витрати на робочу силу, ціни і прибутки, зайнятість, трудові заощадження та виробничі інвестиції, економічний розвиток, а також на відносний дохід тих, кому ця зміна була корисною, і тих, на рівень реальних доходів яких вона вплинула негативно [8, с. 262–263].

Щодо функціонування мінімальної заробітної плати як інструменту мотивації праці сучасні економісти доходять висновків [2, с. 37], що механізм установлення і регулювання мінімальної заробітної плати дуже різноманітний і залежить від рівня економічного розвитку країни, особливостей соціально-трудових відносин, традицій, напрямів у соціальній політиці, рівня розвитку системи соціального партнерства та інших чинників.

Для України регулювання соціально і економічно обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати має особливе значення через низку таких причин [4, с. 13]: законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати передбачає його розповсюдження на все населення; підвищення розміру мінімальної заробітної плати в Україні вимагає відповідної зміни тарифних ставок, посадових окладів працюючих в усіх сферах економічної діяльності, що впливає на загальний рівень середньомісячної заробітної плати та вартість робочої сили; наявність великої частини зайнятих ручною некваліфікованою працею в окремих видах еконо-

мічної діяльності разом із зростанням мінімальної заробітної плати може вплинути на політику роботодавців відносно цієї категорії найманої робочої сили.

Основним чинником підвищення рівня мінімальної заробітної плати Р. Горловський [4, с. 47] вважає, як і зарплати загалом, є зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих (особливо надлишкової), непродуктивних витрат проміжного споживання.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, соціально відповідальна політика держави має ґрунтуватися на тій засаді, що раціональний розподіл доходів полягає не в їх вирівнюванні (тим більше, на рівні фізіологічного виживання), а у встановленні та підтриманні такого рівня їх диференціації, який забезпечує і стимули до підвищення ефективності, і соціальну солідарність – за рахунок гарантій задоволення нормальних потреб усього населення: працездатного – через високу оплату праці; непрацездатного – через високий рівень соціального захисту.

Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивної зайнятості. Дослідження взаємозв'язків між зайнятістю і заробітною платою на етапі ринкових перетворень в Україні вказує на те, що низька ціна трудових послуг стає суттєвим фактором протидії економічному зростанню, оскільки підтримує неефективну зайнятість, приводить до нагромадження обсягів прихованого безробіття, зниження продуктивності праці, поширення вторинної зайнятості та зайнятості в неформальному, тіньовому секторі економіки, деградації робочої сили. Низький рівень заробітної плати, соціально і економічно необґрунтована її міжгалузева, міжсекторальна, міжрегіональна диференціація обумовлені відривом системи оплати праці від основних макроекономічних показників, диспропорціями в динаміці економічних показників і показників зайнятості.

Сучасне теоретичне обґрунтування формування і використання фонду заробітної плати спирається на відповідну теорію, засновану Дж. Ст. Міллем. Дана теорія має суттєві недоліки, обумовлені однозначним сприйняттям заробітної плати як результату розподілу створеної доданої вартості на відміну від дуалістичного розуміння сучасної категорії заробітної плати. Відповідно розвиток теоретичного обґрунтування функціонування фонду заробітної плати має спиратись на інтеграцію розуміння заробітної плати як ціни праці відповідно до потреб відтворення робочої сили. Така інтеграція приведе до формування дуалістичної категорії фонду заробітної плати.

Бібліографічні посилання

1. **Бабич А. М.** Государственные и муниципальные финансы: учебник для вузов / А. М. Бабич, Л. Н. Павлова. – М., 2002. – 687 с.
2. **Блинов А.** Взгляд в будущее. Это будет наш цикл / А. Блинов, М. Благодравин., Омельченко О. // Эксперт, № 1–2 (53), 16–22 января 2006. – С. 30–37.
3. **Волков А. М.** Швеция: социально-экономическая модель / А. М. Волков // Соціально-економічні моделі: статті. – М., 1991. – С. 6–7.
4. **Дєєва Н. М.** Потенціал соціалізації і його регулювання в економіці: теорія, методологія, перспективи: монографія / Н. М. Дєєва. – Д., 2006. – 444 с.
5. **Ефимова М. Р.** Социальная статистика: учебн. пособие [для студ. высш.уч. завед.] / М. Р. Ефимова, С. Г. Бычкова; под ред. М. Р. Ефимовой. – М., 2003. – С. 462.
6. **Лютий І. О.** Новітні тенденції розвитку фінансової системи України / І. О. Лютий // Фінанси України. – 2004. – № 5. – С. 24–29.
7. **Хара В. П.** Побудова соціальної держави – загальне національне завдання / В. Хара, В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 27.
8. **Замков О. О.** Математические методы в экономике / О. О. Замков, А. В. Толстопятенко, Ю. Н. Черемных. – М., 2001. – 368 с.

Надійшла до редколегії 10.08.10