

УДК 311.216; 336.717/6

Ядранський Д. М.,*доктор соціологічних наук, докторант Класичного приватного університету*

ПІДХОДИ ДО ВСТАНОВЛЕННЯ ВАРТОСТІ ЖИВОЇ ПРАЦІ

У статті пропонуються фінансові аспекти, які впливають на вартість живої праці, надається методологія встановлення оптимальної ціни, заснована на кількісному встановленні суспільно-прийнятних цін на живу працю та пропорцій її розподілу.

Ключові слова: коефіцієнт фондів, рівень інфляції, суспільний фонд споживання, дискримінація на ринку праці, вартість живої праці, персонал.

В статье предлагаются финансовые аспекты, влияющие на стоимость живого труда, предоставляется методология установления оптимальной цены, основанная на количественном установлении общественно-приемлемых цен на живой труд и пропорций его распределения.

Ключевые слова: коэффициент фондов, уровень инфляции, общественный фонд потребления, дискриминация на рынке труда, стоимость живого труда, персонал.

The paper offered financial aspects that affect the cost of labor, is an optimal pricing methodology based on quantitative establishing socially acceptable prices for live work and proportions of its distribution.

Keywords: factor fund, inflation, social consumption funds, discrimination in the labor market, the cost of labor, personnel.

Постановка проблеми. Говорячи про проблеми взаємодії між найманими працівниками та роботодавцями, ми, як правило, забуваємо досить принциповий чинник. Сутність цього фактору полягає у тому, що сьогодні людина та автоматизований прилад все частіше стають конкурентами в процесі “працевлаштування”. При цьому, попри розмови багатьох науковців про необхідність підвищення кадрового (людського, інтелектуального) потенціалу підприємства, використання автоматизованого устаткування призводить до зниження кваліфікації працівників та трансформації більшості робітничих операцій в операції операторського профілю. При цьому в процесі прийняття управлінського рішення кожен роботодавець так чи інакше розглядає альтернативу: залучення працівника (внаслідок чого збільшуються со-

ціальні витрати та відповідальність) та закупівлю устаткування (вартість витрат, на яке відшкодуватиметься у вигляді амортизаційних відрахувань). При цьому ефективність (продуктивність) у випадку використання людини обмежується фізичними можливостями працівника, у той час як продуктивність устаткування – інтелектуальними зусиллями працівників, задіяних у процесі організації виробництва. Фактично вибір йде між живою фізичною працею, використання якої є постійно неодмінним упродовж усього трудового процесу, та інтелектуальною організаторсько-операторською працею, використання якої (особливо щодо організаторської праці) потрібно тільки при започаткуванні діяльності. Однак проблему в цьому сенсі породжує два аспекти, які сьогодні, попри значну кількість наукових досліджень, не набули розв’язання – аспекти визначення справедливої вартості живої праці та її взаємозв’язок із результатами трудового процесу. Адже, як відомо, природа, праця і капітал є ключовими чинниками (ресурсами) виробничого процесу. При прийнятті управлінського рішення щодо заміщення одного ресурсу (праці) іншим (капіталом у вигляді минулої праці) виникає потреба у встановленні точки оптимуму В. Парето. При цьому відносна сталість кількісних параметрів ресурсів капіталу і праці призводить до того, що логіка встановлення такого оптимуму, по суті, зводиться до кількісного визначення оптимальної площини графіка Еджуорта – Боулі [1]. При цьому важливим для урахування є також закон зменшення дохідності виробництва (Gesetz der Abnahme des Produktionsertrages), сформульований Йозефом Шумпетером. Адже збільшення обсягу виробництва, отриманого внаслідок заміни живої праці минулою, – призводить до зниження потреби у такому товарі, а відтак, призводить до скорочення виробництва. В цьому контексті мова йде про зменшення корисного ефекту, який може бути отриманий на одиницю продукції, що виробляється [2, с. 91].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Однак навіть не ускладнюючи логіку визначення оптимальності її поєднанням із законом Оукена, можна констатувати, що за умов прийняття рішення щодо заміщення живої праці минулою (засобами виробництва) зовсім відмовитися від живої праці неможливо. При цьому характер організаторсько-операторської праці буде суттєво відрізняється від характеру дослідженої на наш час фізичної праці. У цьому контексті постає питання визначення вартості такої праці, адже вона все більш опосередковано пов’язана із безпосереднім створенням доданої вартості.

На нашу думку, можливість для переходу на цінні показники вартісної оцінки праці частково дає перелік функцій, запропонованих А. Маршаллом, як характеристики впливу винагороди на людину. На його думку, такий ріст виконує функції: 1) покликаний покрити

зношення сил робітника, втомлюваність, інші тяготи праці; 2) забезпечує задоволення, перш за все, невідкладних потреб; 3) породжує зростання пропозиції більш ефективної праці за умов зростання винагороди; 4) сприяє молодим людям у вирішенні проблем створення сім'ї, придбання житла, народження та виховання дітей, якщо зростає заробітна плата разом із відсутністю загроз втратити роботу; 5) підвищує загальний тонус людського життя; 6) забезпечує вплив на фізичну та розумову енергію сучасного і наступного поколінь; 7) визначається тим, що об'єктивно існує рівень споживання, потрібний для кожного виду праці і при зниженні якого не може бути ефективно виконана сама робота; 8) впливає на рівень попиту на працю і на рівень її пропозиції; при цьому "заробітна плата регулюється не ціною попиту на працю і не ціною пропозиції праці, а всією сукупністю причин, що визначають попит і пропозицію [3, с. 202]. Безперечно, запропонований перелік не дає прямої моделі (кількісних показників, урахування яких дозволить перейти до безпосереднього встановлення вартості праці). При цьому він здебільшого характеризує макроекономічний рівень (адже навіть рівень потреб індивіда є похідною від суспільної кон'юнктури). На нашу думку, якраз макроекономічний рівень є первинним при формуванні ціни заробітної плати, яка на рівні підприємства зазначає коригування відповідно до місцевої специфіки, досягнутого рівня продуктивності тощо. Відтак, можна казати про макроекономічне формування та мікроекономічне коригування ціни (вартості) живої праці.

Мета і завдання дослідження. Однак у такому сенсі цей закон неодмінно ускладнюється необхідністю визначення суспільної "оптимальності" такого заміщення. На нашу думку, під час таких розрахунків виникає потреба у зіставленні отриманого оптимуму також із іншими економічними законами, зокрема законом Оукена.

Виклад основного матеріалу. Проте у сучасному суспільстві більш доцільно зазначити про суспільну ефективність заміщення живої праці минулою, адже вся сукупність витрат праці забезпечує суспільне споживання. До того ж саме суспільство має обрати певну модель такої заміни як на рівні окремого суб'єкта господарювання, так і на рівні держави в цілому. При цьому зазначена модель буде дуже тісно пов'язана із рухом грошового капіталу, адже стосується зміни характеру його перерозподілу в контексті різних аспектів (сфер) економічної діяльності. Варто зазначити, що сьогодні витрати, пов'язані із вартістю персоналу, мають реалізовуватися через певну систему державного перерозподілу. Відповідна система перерозподілу в Україні щоправда практично втрачена, однак її значення для відтворення робочої сили та розвитку доходів працюючих, з одного

боку, та забезпечення купівельної спроможності, нестача якої може спостерігатися внаслідок скорочення попиту на живу працю. Аналіз у цьому контексті доцільно почати із аналізу ситуації, пов'язаної із формуванням сукупних доходів домогосподарств (ми пропонуємо саме домогосподарство розглядати як базове джерело праці як ресурсу). Для встановлення продуктивної ціни на живу працю має одночасно дотримуватися низка принципів аспектів, через які забезпечується не тільки соціальна справедливість, але і характеристики, пов'язані із суспільним споживанням. Серед таких аспектів вважаємо за необхідне визначити:

- оптимальне для економічного розвитку держави значення коефіцієнта фондів (співвідношення доходів 10% найбагатших та найбідніших громадян);

- оптимальний для економічного розвитку рівень інфляції;

- ефективну структуру суспільного фонду споживання;

- відсутність дискримінації на ринку праці.

Виконання зазначених умов здатне забезпечити формування об'єктивного та продуктивного рівня суспільних витрат на живу працю, через який стає можливо розрахувати коефіцієнт заміщення живої праці – минулою.

Аналіз сучасного значення коефіцієнта фондів в Україні є досить суперечливим. Так, спираючись на результати розрахунків А. Фляшнікової, його значення у 2008 році становить 13,2 [4, с. 42]. Спираючись на результати розрахунків О. Бабак [5, с. 7-15] на 1999 рік значення цього показника становило 13 (у той же час у Росії 13,3). Порівнюючи цю інформацію з інформацією, наведеною в російському джерелі (щодо значення цього коефіцієнта в Росії), згідно з якою цей коефіцієнт з 1992 року неодмінно ріс та до 2008 року становив вже 16,8 рази проти 8 у 1992 році [6], можна дійти висновку, що український показник диференціації є вищим. З іншого боку, як свідчать дані російського дослідника О. Селіщева [7, с. 423], необґрунтовані заходи щодо його зниження (за рахунок підвищення мінімальної заробітної плати) призвели до руйнування принципів розподілу, розбещення працівників, падіння ефективності виробництва і, що дуже важливо, дискредитації соціального статусу наукового та інженерно-технічного персоналу – провідника науково-технічного прогресу. При цьому зазначений показник знизився з 4,4 у 1956 році до 3,3 у 1986. На нашу думку, окреслена ситуація говорить про дуже важливе значення (вплив) аналізованого показника на ефективність живої праці. Ми вважаємо, що для кожної країни кількісне значення такого показника має буди диференційованим та знаходитися залежно від соціокультурних та ментальних особливостей нації. Однак, за будь яких

умов, на нашу думку, можливо встановити кореляційну залежність від певних макроекономічних чинників (динаміки приросту ВВП, досягнутого рівня суспільної продуктивності тощо), які характеризуватимуть оптимальне значення коефіцієнта фондів. Розглядання чинника, пов'язаного із встановленням суспільно-оптимального рівня інфляції, пов'язано із тим, що ґрунтуючись на поглядах монетаристів, встановлення (підвищення) мінімальних ставок заробітної плати неминуче стимулює ріст інфляції. Таким чином, зміни макроекономічного плану (навіть з позитивною початковою спрямованістю) можуть створювати негативні наслідки та призводити до руйнації їх початкової сутності. Досить важливим у контексті дослідження ціни та можливого коригування переліку чинників, запропонованих А. Маршалом, є аналіз структури суспільного фонду споживання (СФС) та міркування вчених щодо його оптимальної структури. У статті Мартина Бронфенбреннера [8] міститься досить важлива для розуміння структури фонду споживання думка лауреата Нобелівської премії Джеймса Тобіна. Зокрема, порушуючи питання щодо допомоги представників середнього класу – бідним, автор зазначає, що насущні блага і послуги, в яких бідні повинні мати потребу, суспільство справді надає їм охочіше, ніж частину загальної купівельної спроможності, яку бідні хотіли б отримати. Однак досить активна діяльність держави у напрямку забезпечення (збільшення) СФС, як свідчить М. Бронфенбреннер, викликає невдоволення представників середнього класу (“державне житлове будівництво – так, але не дуже близько від нас, і не такої гарної якості, як “наше” житло”, “медична допомога – так, але тільки якщо це не позначиться на “наших” рахунках, на винагороді лікарів, на платі за лікарню і не позбавить нас лікарів та лікарняних ліжок, які потрібні “нам” і т. ін.). У цьому ми вбачаємо певну суперечку, адже, з одного боку, відсутність монетизації – надання тих благ, які людина, можливо, і не хотіла б отримувати (що знижує її ступінь задоволення набутиим благом). По друге, – перерозподіл “від багатих – бідним” через СФС, – призводить до виникнення пагубних настроїв та завищує очікування від винагороди за працю (частково це можна спостерігати в сучасній Україні, коли люди не хочуть працювати за 1 000 грн. заробітної плати). З іншого боку, радянський досвід використання СФС нам бачиться у цьому контексті більш позитивним. Так, виплати і пільги з СФС здійснювались у формі витрат державного бюджету на освіту, охорону здоров'я і фізкультуру, на соціальне забезпечення тощо, у формі витрат підприємств і виробничих об'єднань з їхніх фондів соціально-культурних заходів і житлового будівництва, у формі витрат з централізованих союзних фондів соціального страхування і соціального забезпечення колгоспників та ін. Надходження з

СФС мають або форму безкоштовного (або пільгового) надання матеріальних благ і послуг, або форму грошових виплат. У сукупному доході родин працівників промисловості СРСР виплати та пільги з СФС становили 14,5% у 1940, 22,3% у 1972; у доходах родин колгоспників відповідно 14,9% і 20,0%. [9]. Як зазначає Б. Ракитський, СФС покликаний забезпечити планомірний вплив держави на формування структури витрат та споживання населення в інтересах поступового, за можливістю більш швидкого зближення і вирівнювання соціально-економічного становища членів суспільства, соціальних груп, верств і класів. Таким чином, витрати через суспільний фонд споживання можна вважати інструментом вирівнювання (компенсаторним важелем) для коефіцієнта фондів. При цьому для доступу до СФС в СРСР, як правило, необхідно було брати повноцінну участь у трудовій діяльності, що сьогодні практично не використовується.

Аналізуючи відсутність дискримінації на ринку праці слід зазначити, що в Україні така дискримінація носить здебільшого професійний, а не статевий, расовий характер тощо. В цьому контексті мова йде про встановлення принципового професійного обмеження у рівні доходів, практично незалежного від умов праці, характеру праці тощо. По-перше, йдеться про дефіцит робочих місць із суспільно-прийнятними умовами праці, по-друге, про відмінності в оплаті керівної та виконавчої плати. Варто зазначити, що дискримінація полягає у тому, що на значній кількості робіт існує неофіційна зайнятість, яка робить можливою практично необмежену владу роботодавців. Адже офіційна заробітна плата не гарантує певного суспільно-прийнятого рівня доходів, натомість – неофіційна – сама, по суті, є дискримінацією. Говорячи про існування дискримінації у доступі до кваліфікованої праці, потрібно підкреслити, що на керівні посади існує надмірне навантаження (яке і створює передумови для такої дискримінації). Така ситуація (тільки пов'язані із скороченням коефіцієнта фондів, відмічена вище) призводить до того, що значна частка людей намагається для себе скоротити цей розрив. Працівник виконавчої праці практично не може збільшити власний добробут, не перейшовши до керівної праці. При цьому сам доступ до цієї праці штучно обмежується вимогами до освіти, віку тощо. Працівника намагаються “утримати” на неprestижній та відносно низькооплачуваній виконавчій роботі будь-якими методами. Таким чином, нам бачиться ситуація “дискримінації у доступі до заробітної плати”. В цьому контексті ми вважаємо за необхідне звернути увагу на думку А. Маршала, який зауважував “У цьому сенсі існує певний рівень споживання, абсолютно необхідний для кожного виду праці, а при якому-небудь зниженні цього рівня відповідна робота, не може бути ефективно виконана; звичайно, дорослі в змозі задо-

вольняти свої потреби за рахунок своїх дітей, але це лише відтермінує зниження продуктивності на період життя одного покоління. До того ж є традиційні життєві засоби, попит на яких так твердо обумовлений звичаєм і звичкою, що на ділі люди зазвичай швидше відмовляться від значної частки насущних життєвих засобів” [10, с. 232]. Таким чином, “дискримінація у доступі до грошей” за умов неефективно працюючої СФС (що відбиває реалії сучасної України) перетворюється ще й на дискримінацію дітей (у поколінському аспекті). Механізмом забезпечення (реалізації) інтересів сторін щодо реалізації цього аспекту поряд із розрахунками ефективного співвідношення коефіцієнта структури та СФС має бути також встановлення певної суспільної вартості окремих видів праці в рамках визначених обмежень.

Також вважаємо за доцільне зазначити, що повна заміна живої праці – машинною є неможливою за будь-яких умов (у будь-якому випадку на цьому етапі розвитку науково-технічного прогресу). Тому можна казати тільки про структуру заміни живої праці – минулою, а також про те, що у міру скорочення живої праці буде зростати кількість потенційної праці, а відтак, загострюватися перераховані вище чинники. Тому вважаємо, що має бути сформована модель встановлення оптимальної ціни, заснована на кількісному встановленні суспільно-прийнятних цін на живу працю та пропорцій її розподілу. Адже, як справедливо зазначає К. Маркс, засоби виробництва – це купа мертвих тіл, доки до них не доторкнеться рука людини [3, с. 202]. А. Маршал з цього приводу пише, що взаємна залежність між капіталом і працею дуже тісна: “капітал без праці мертвий; робітник без допомоги свого власного чи будь-кого іншого, капіталу проживе недовго” [10, с. 247]. При цьому важливо розуміти, що у випадку оцінювання живої праці як альтернативного капіталу (минулій праці) економічного ресурсу методи управління ним будуть тяжіти до методів управління фінансовим капіталом, зокрема виконуватимуться закони, запропоновані Б. Леонтєвим:

– перший закон фінансових потоків: фінансовий капітал завжди перетікає з довгих схем і потоків з великим опором у мінімально короткі схеми за часом оборту і кількістю посередників технологічних процедур або з меншим опором його перетіканню.

– другий закон фінансових потоків: перетікання фінансового капіталу завжди виходить із зони підвищеного ризику в зону найбільшої захищеності, тобто в зону з найменшим ризиком і найменшим податковим навантаженням [11, с. 117].

У випадку неправильного (неефективного) встановлення вартості живої праці виникає, з одного боку, намагання “скоротити схеми”

у вигляді скорочення розмірів, спрощення механізмів оплати праці (перший закон); з іншого – використання устаткування за умов низької відповідальності за безпеку живої праці тощо призводить до того, що вона і стає цією “зоною найменшого ризику”, що не можна вважати позитивним у соціальному аспекті аналізу.

Висновки. Висновуючи, доцільно скористатися думкою Й. Шумпетера: “мабуть, для будь-якого блага кінець кінцем встановлюється певна вартісна шкала, в якій відбиваються вартості всіх можливостей його використання і яка додає йому певну граничну корисність. Для засобу виробництва вона ... задана його “продуктом”, його “продуктивним вкладом”. Проте ця вартісна шкала і ця гранична корисність є лише результатом спокійно перебігаючого економічного процесу, результатом акту остаточного вибору. Там же, де ще належить робити вибір, залежно від обставин до уваги беруться інші величини вартості [2, с. 89].

Відповідно можна констатувати, що важливим і доцільним завданням сучасного розвитку національної економіки є встановлення нормативної вартості праці, заснованої на урахуванні визначених у межах цієї статті аспектах вартості. При цьому відповідний показник має бути закладений в основу фінансової моделі суспільного розвитку, адже є тісно із нею взаємопов'язаним. Відмова від проведення кількісних розрахунків та встановлення соціальних стандартів вартості живої праці провокуватиме подальше загострення соціальних процесів на ринку праці, стимулюватиме зростання прихованої зайнятості та невинуватого скорочення персоналу.

Основним завданням, що має бути розв'язано в ході подальших досліджень, є розрахунок кількісних показників за обґрунтованими аспектами вартості та розробка нормативно-правового забезпечення реалізації цих аспектів у соціальній життєдіяльності.

Література:

1. Современная экономическая мысль : пер. с англ. / [И. Х. Рима, Г. Л. С. Шэкл, С. Вайнтрауб и др.]; общ. ред. В. С. Афанасьева, Р. М. Антова. – М. : Прогресс, 1981. – 815 с. : ил.; 20 см. – (ЭМЗ, Экон. мысль Запада) (Для науч. б-к) [Электронное издание] / Режим доступа : <http://gallery.economicus.ru>.
2. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития / Перевод В. С. Автономова и т. д. Директмедиа Паблшинг. – М. : 2008. – С. 455.
3. Смоленюк П. С. Стівідношення людського капіталу та праці / П. С. Смоленюк, І. В. Буян / Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки № 2 (6), 2010. – С. 199-204, С. 202.
4. Фляшнікова А. Б. Порівняння матеріального становища населення в показниках соціології та статистики / А. Б. Фляшнікова / Український

соціум. Науковий журнал Гол. ред. к. с. н. О. М. Балакірева. – К. – № 2. – 2009. – С. 34-45.

5. Бабак О. В. Диференціація доходів : основні підходи до вивчення в соціології / О. В. Бабак // Науковий журнал. Гол. ред. к. с. н. О. М. Балакірева. – К. – 2003. – № 1 (2). – С. 7-15.

6. Башкатова А. Неравенство доходов становится злокачественным. Группу самых богатых россиян формируют сверхобеспеченные чиновники / Анастасия Башкатова, Игорь Наумов / Независимая газета 01.11.2010 [Электронное издание]. – Режим доступа : http://www.ng.ru/economics/2010-11-01/1_dohody.html.

7. Селищев Александр Сергеевич. Микроэкономика: Анализ рынка. Теория цены. Рынок и общество: Учебник. – 2. изд. – СПб.; М.; Нижний Новгород; Воронеж; Ростов н/Д : Питер, 2003. – 447 с. : рис. – (Серия “Учебное пособие”).

8. Бронфенбреннер М. Десять проблем современной теории распределения / Современная экономическая мысль : Пер. с англ. / [И. Х. Рима, Г. Л. С. Шэкл, С. Вайнтрауб и др.]; Общ. ред. В. С. Афанасьева, Р. М. Энтова. – М. : Прогресс, 1981. – 815 с. : ил.; 20 см. – (ЭМЗ, Экон. мысль Запада) (Для науч. б-к) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://elib.org.ua/economics/>.

9. Ракитский Б. В. Общественные фонды потребления / БСЭ [Электронное издание]. – Режим доступа : <http://slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/>.

10. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст] : в 3-х т. / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 416 с. – (Экономическая мысль Запада) – Т. 2. – С. 232.

11. Леонтьев Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. – М. : Издательский Центр “Акционер”. 2002. – С. 200.