

«Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема?

В. МАНДИБУРА,

доктор економічних наук

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Постановка проблеми. Аналіз глибинних якісних змін системи соціально-економічних відносин, які відбуваються у процесі реставрування капіталістичного способу виробництва у постсоціалістичних країнах зумовлює необхідність теоретичного переосмислення всього інструментарію економічної теорії, особливо її категоріального апарату.

Проблема активізації суспільно продуктивної людської діяльності (як підприємницької, так і трудової) в умовах розвитку капіталістичного ринку потребує глибокого розуміння сутності тих узагальнюючих наукових понять, що найбільш повно і всебічно розкривають зміст об'єктивних соціально-економічних відносин: «капітал», «робоча сила», «трудова потенція», а також специфічної категорії, що на сьогодні набула значного поширення, — «людський капітал».

Огляд наукових точок зору. Проблеми формування і використання в умовах оновлення капіталістичного способу виробництва суспільних продуктивних сил, зокрема особистого фактора виробництва як на рівні реалізації потенціалу окремої людини, так і на рівні сукупного трудового потенціалу країни, залишаються відкритими для подальшого дослідження економічною теорією. При цьому особливо важливо, з позицій критичного аналізу, визначити, які об'єктивні причини впливають на те, що в системі відносин сучасного капіталістичного способу виробництва індивідуальна і сукупна суспільна робоча сила може реально капіталізуватись, набуваючи при цьому форми людського капіталу.

Варто віддати належне вітчизняним науковцям, які в історично стислі терміни, в нових соціально-економічних умовах осмислили теоретичні здобутки вчених із країн розвинутої ринкової економіки, передусім таких, як Г. Беккер, Х. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Є. Домар, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, Р. Солоу, Л. Туроу, Т. Шульц, які у другій половині минулого сторіччя започаткували засади теорії людського капіталу.

Про досягнення розвитку цієї теорії у вітчизняних умовах свідчать праці Д. Богині, О. Бородіної, В. Близнюк, О. Грішнєвої, Н. Голікової, Г. Дмитренка, С. Климка, Т. Кір'ян, А. Колота, Л. Кривенка,

В. Куценка, В. Лагутіна, Е. Лібанової, В. Новікова, І. Петрової та інших авторів.

Проте характерним є те, що розвиток теорії людського капіталу в Україні із самого початку не носив науково-дискусійного характеру. Тобто всі концепції Західних теоретичних шкіл без будь-яких критичних застережень були прийняті як постулати. Проте це не означає, що нині в суспільній науці і практиці не існує необхідності з'ясування, критичного переосмислення та зняття на основі доказової наукової полеміки існуючих теоретико-методологічних і практично-прикладних суперечностей, що на сьогодні притаманні теорії людського капіталу.

Все це зумовило вибір теми даного дослідження, визначило його мету, завдання, послідовність викладу.

Цілі і завдання статті полягають у висвітленні дискусійних проблем визначення понятійного змісту категорії «людський капітал», а також у тому, щоб з позицій наукового критичного аналізу з'ясувати ті реальні підстави, що сприяли виникненню теорії людського капіталу, зокрема, виявити та розкрити зміст проявів ідеологічного впливу та цільового політичного замовлення щодо формування та подальшого розвитку цієї соціальної доктрини, зокрема, у вітчизняних умовах.

Викладення основного матеріалу. Складність розуміння сутності капіталу проявляється у двох проблемних площинах.

Перша проблемна площина пов'язана із системно складною внутрішньою структурою сучасного капіталу. Зазначене вимагає відповідної понятійної чистоти наукового розуміння змістовної сутності як окремих елементів, так і всієї системи соціально-економічних відносин капіталу. Ця система, що включається до змісту наукової категорії «капітал», складається з двох структурних блоків.

До першого блоку можна віднести низку парних категорій, які визначають складну та суперечливу внутрішню структуру капіталістичних відносин, зокрема, це такі види капіталу: «постійний» і «змінний»; «основний» і «оборотний»; «реальний» і «фіктивний».

Другий блок системи включає організаційні, функціональні, економічні та соціальні форми про-

яву відносин капіталу, а саме ті, що розкриваються змістом таких категорій: «промисловий», «торговельний», «банківський», «фінансовий», «аграрний», «природний», «венчурний», «корпоративний» «фізичний» та інші види і підвиди капіталу.

Друга проблемна площина проявляється у тому, що на сьогодні «капітал» є найбільш політично заідеологізованою категорією, що переважним чином проявляється у свідомому спотворенні її понятійного наукового визначення, особливо шляхом еkleктичної підміни системних складових, що визначають його реальну змістовну сутність. Зокрема, це пов'язано з вихолощенням у змістовному розумінні цього феномена найважливішої складової, а саме сукупності економічних відносин, що найбільш повно відображають його базисну сутність. Насамперед, це стосується відносин, які виникають між суб'єктами – власниками капіталістичної приватної власності і суб'єктами, що не є такими власниками з приводу привласнення як самих об'єктів капітальної власності, так і щодо розподілу та привласнення кінцевих результатів капіталістичного виробництва.

Історичний розвиток засвідчує, що такий вид власності, як капітал, є діалектично найдинамічнішим видом приватної власності. В ньому найбільш повно втілюються всі можливі прояви об'єктивного економічного закону усупільнення приватної власності, що проявляються у таких його сучасних і найбільш розвинутих організаційно-економічних формах, як акціонерний і корпоративний капітал.

Водночас за своєю політико-економічною сутністю капітал був і залишається тим видом приватної власності, система відносин якої функціонує так, що дозволяє його власнику (або партнерській групі чи іншим організаційним асоціаціям власників, зокрема, корпоративним) отримувати на авансований капітал додаткову вартість за умови повної компенсації вартості його спожитої у процесі виробництва частини. Тобто капітал є власністю, вартість якої у конкретній системі економічного базису, який визначається суспільним способом виробництва, приносить власнику додаткову вартість, що є результатом найманої праці, а не його особистої.

Необхідно також наголосити на тому, що на сьогодні економічна наука фактично не досліджує блок проблемних питань, що пов'язані з тим, яким чином політика та ідеологія впливає на достовірність результатів теоретичних досліджень. Проведена автором оцінка наслідків цього впливу дозволяє зробити висновок, що за своїм змістом ідеологічне замовлення соціально-економічній науці щодо бажаних для влади і тих соціально-класових угруповань, інтереси яких представляє держава, можна поділити на два найбільш характерні прояви.

Перший прояв ідеологічного замовлення полягає у тому, що наука отримує завдання (гласне або заву-

альоване) досліджувати та розкривати зміст тих явищ, процесів, закономірностей і відносин, яких у реальній практиці фактично не існує, тобто таких, що можуть бути структуровані та обґрунтовані лише ідеально, а їх наукове оформлення переважно носить соціально-демагогічний характер.

Наприклад, радянська політична економія у своїх теоретичних опусах звеличувала «вільного, асоційованого працівника, співвласника суспільних засобів виробництва, праця якого на засадах плановості (тобто на позаринкових засадах) отримує суспільне визнання». Стверджувалося також, що його робоча сила не набуває властивості товару. Насправді ж, цього «вільного суб'єкта» соціалістичних виробничих відносин за законом 1939 р. можна було притягти до кримінальної відповідальності за порушення режиму праці, що полягало у спізненні на роботу більше, ніж на 15 хвилин. А в історичному контексті цей «співвласник», у кінцевому рахунку, із несподіваною ейфорією погодився на приватизацію тієї власності, що за ідеологією вже належала саме йому, і саме цей «співвласник» без усякого опору погодився віддати «загальнонародну державну соціалістичну власність» у руки номенклатурних і кримінальних «активістів» приватизації, які у подальшому і стали новими «олігархами» у відреставрованій системі капіталістичних виробничих відносин.

Другий прояв ідеологічного замовлення полягає у тому, що на певні напрями теоретичних досліджень наука отримує табу, тобто не заохочується дослідження тих явищ, процесів, закономірностей і відносин, що існують у реальній дійсності, але їх об'єктивний аналіз не є вигідним для пануючих суспільних класів, реальної владної еліти, від імені та в інтересах якої діє держава.

Наприклад, тривалий час, зокрема у період найгострішого змагання двох світових систем, що отримало назву «холодна війна», науковці Заходу з політичних причин фактично не досліджували широкий спектр відносин, що був пов'язаний із основними суперечностями капіталістичного способу виробництва, зокрема, гострою суперечністю, що існує між найманою працею (у т. ч. і найвищою кваліфікацією) та капіталом (у тому числі корпоративним), а також суперечністю, що виникає між суспільним характером виробництва в умовах державно-корпоративного капіталізму та приватно-капіталістичною формою розподілу та привласнення його кінцевих результатів.

За своєю суттю теорія людського капіталу є концептуальним напрямом, що за своїм походженням може бути віднесений до першого прояву ідеологічного замовлення. Саме такий сигнал отримали фахівці після Другої світової війни, коли здавалось, що «посилення соціалістичної системи в умовах третього етапу загальної кризи капіталізму» є явищем реальним та історично небезпечним для капіталіс-

тичного способу виробництва. Саме у цей період поряд із теоріями «конвергенції двох протилежних суспільних систем», «соціалізації капіталізму», «шведської моделі соціалізму» з'явилися та почали поширюватися доктрини тотальної капіталізації сучасних виробничих відносин. Виникли засади теорії «капіталізму для всіх», яка ґрунтувалася на тому, що відносини, які визначались такими категоріями, як «робоча сила», «трудова потенція», «людський потенціал», «інтелектуальний потенціал» та «соціальний потенціал», між особами і суспільством були без будь-якого критичного спростування підмінені відповідними видами «капіталу». Характерним також є те, що саме у цей період відбулася сутнісна підміна категорії «власність на продукт інтелектуальної діяльності» на категорію «інтелектуальна власність».

Важливо, що після історичного краху системи, яка претендувала на світове ідеологічне, політичне й економічне домінування, і за умов, коли капітал активно наступає на права найманої праці, зацікавленість науковців Заходу «науковим поглибленням теорії людського капіталу» фактично впала до нульової позначки. Натомість публікується все більше ґрунтовних наукових праць, що в них сумлінні вчені Заходу роблять спробу дати оцінку реальному стану справ у країнах розвинутого державно-корпоративного капіталізму, зокрема США.

Для прикладу достатньо перелічити лише назви окремих підрозділів роботи Майкла Паренті «Демократія для обраних»: «Багатство і бідність у Сполучених Штатах Америки», «Капітал і праця», «Нагромадження і експансія», «Нужденність трудящих в Америці», «Культура плутократії — інституції та ідеологія», «Закон на службі корпорацій», «Благоденство для багатих», «Економічний імперіалізм», «Бідні отримують все менше і менше», «Уряд для грабіжників», «Трудящі в облозі», «Профспілки і цілі їхньої боротьби», «Ідеологічна монополія», «Державна влада у приватних руках». Загалом ця робота, яка витримала сім перевидань, присвячена спробі пояснити, що реальна демократія несумісна із сучасним капіталізмом, а капіталістичний суспільний порядок постійно порушує як демократію, так і засади ринкової еквівалентності у взаємовідносинах праці та капіталу, тобто сприяє посиленню проявів експлуатації праці¹. До подібних праць можна віднести і роботи таких сучасних авторів як Ернандо де Сото², Луиджи Зингалеса та Рахурама Раджана³ та ін.

Саме науковці Заходу нині показують, що, маючи економічну владу та всі необхідні засоби (кошти, політичну та судову владу, засоби масової інформації, можливості підкupu профспілкової верхівки, а також діячів лівих політичних партій), власники капіталу спроможні диктувати найманій праці свої умови, змушуючи працівників «добровільно-примусово» з ними погоджуватися. Так, за останнє десятиріччя саме у країнах розвинутої західноєвропейської демократії спостерігається активний і неприхований наступ капіталу на гарантовані права найманої праці та соціальні гарантії, що їх мають інші верстви населення. Зазначене найбільш яскраво ілюструють наступні приклади.

1. Нині у більшості країн розвинутої капіталістичної економіки різко піднімається межа пенсійного віку. Так, відповідно до ухваленого Бундестагом у березні 2007 р. закону, у ФРН наймані працівники, що народились у 1963 р., отримають право на пенсійне забезпечення лише при досягненні ними 67 років. При цьому «важливе досягнення гендерної рівності» полягає у тому, що зазначене повною мірою стосується і жіночої частини трудящого населення.

2. Збільшення пенсійного віку супроводжується ліквідацією гарантій зайнятості для працівників, які досягли 40-річного віку і більше. Тобто того вікового цензу, коли конкурувати на ринку праці стає все складніше через передчасне зношення трудового потенціалу, що пов'язано із жорсткими умовами інтенсифікації найманої праці. Зазначене здійснено, незважаючи на численні масові маніфестації працюючих, шляхом прийняття нових трудових кодексів (Іспанія, Італія, Франція та ін.).

3. Відбувається наступ на таку соціально-економічну гарантію випускників навчальних закладів, як право першого найму. Відомими є події, що відбулися 2006 р. внаслідок спроби Законодавчих Зборів Франції прийняти правову норму, за якою молодий спеціаліст міг бути звільненим власником протягом двох місяців із моменту початку роботи навіть без пояснення причини такого звільнення. І лише мільйонні демонстрації студентів і солідарних із ними верств населення змусили урядовців на деякий час відступити.

4. Розпочався «наступ» капіталу на тривалість робочого дня та робочого тижня, оскільки, починаючи з 1980-х років, він становив 38 год. у Німеччині та Бельгії, 37 — у Великій Британії, а у Франції — 35 год. У 2007 р., попри протести профспілок, французький парламент дозволив роботодавцям подов-

¹ Паренти М. Демократія для обраних. Настольна книга о политических играх США / М. Паренти / пер. с 7-го англ. издания В. Горшачко. — М. : Поколение, 2006. — 416 с.

² Эрнандо де Сото. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире / Эрнандо де Сото // пер. с англ. — М. : ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. — 272 с.

³ Зингалес Л., Раджан Р. Спасение капитализма от капиталистов: скрытые силы финансовых рынков — создание богатства и расширение возможностей / Л. Зингалес, Р. Раджан / пер. с англ. — М. : Институт комплексных стратегических исследований ТЕИС, 2004. — 492 с.

жувати робочий тиждень. Нині, за даними МОТ, понад 50 год. на тиждень працюють: у Японії — 28,1% усіх найманих працівників; Новій Зеландії — 21,3%; Австралії та США — 20,0%; у Великій Британії понад 15,5% найманих працівників. Литва вже законодавчо закріпила 48 год. обов'язкової щотижневої праці, а за підвищення до 60 год. узгоджено виступають Уряд і роботодавці цієї країни.

Слід відзначити, що Світовий банк у 2007 р. озвучив прагнення капіталу, визначивши 66-годинний робочий тиждень як бажаний для країн, що сподіваються на інвестиції, і це незважаючи на те, що, за даними медицини, за такого робочого тижня імунітет найманих працівників може знизитися приблизно втричі, а ймовірність серцево-судинних захворювань різко зростає, не кажучи про нервово-психологічне навантаження, яке передчасно руйнує трудовий потенціал найманих працівників.

Водночас, на пострадянському просторі, зокрема і в Україні, нині спостерігається своєрідний науковий ренесанс розвитку теорії людського капіталу⁴. Натомість фактично відсутні наукові праці, в яких була б об'єктивно розкрита вся глибина національної трагедії, що пов'язана з реальною деградацією суспільного трудового потенціалу, зокрема, наукового, інженерно-технічного, промислово-виробничого й аграрного. Хто на сьогодні пояснить, внаслідок яких причин в Україні у другій половині 90-х років ХХ сторіччя фактично кожна друга люмпенізована особа працездатного віку мала вищу освіту (до речі, в якій переважала інженерна складова, витрати на отримання якої в усьому світі є найбільшими), і хто пояснить, куди подівся величезний обсяг інвестицій у людський капітал?

Безумовно, необхідно визнати існування нових явищ у сучасній капіталістичній економіці.

По-перше, сучасна НТР призвела до зростання потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах. Це пов'язано зі змінами тих вимог, що їх висуває сучасне виробництво (як матеріальне, так і нематеріальне) до здібностей людини, до висококваліфікованої праці. Зростання впливу людського фактора на розвиток виробництва пов'язане передусім із тим, що сучасна наймана робоча сила приводить у дію все більшу масу авансованого капіталу.

По-друге, зміна потреб найманих працівників, зокрема, у країнах із розвинутою ринковою економікою,

призвела до того, що якісний зміст класових суперечностей, які об'єктивно існують між інтересами праці та капіталу, на сьогодні не обмежується боротьбою найманих працівників лише за шматок хліба. У складі потреб представників найманої праці зростає вагомість задоволення потреб, які мають забезпечити як розширене відтворення трудового потенціалу, так і всебічний і гармонійний розвиток тих членів родини, що знаходяться на їх утриманні.

Характерною особливістю розвитку теорії людського капіталу є те, що її прибічники намагаються показати зв'язок цієї теорії з фундаторами класичної школи політичної економії, зокрема довести, що її основою є праця У. Петті «Політична арифметика» (1676 р.).

Безумовно, У. Петті не заперечував необхідності «інвестицій у людину». Проте, будучи беззастережним апологетом класу власників капіталу, виходячи з оцінки вартості реалізованої найманої праці, він розглядав заробітну плату робітників як природну ціну відшкодування витрат праці й основне своє завдання вбачав у визначенні її величини. На той час заробітна плата в Англії регулювалась у законодавчому порядку. Основна особливість регулювання заробітної плати проявлялась у тому, що її вища межа встановлювалась на рівні фізичного мінімуму засобів існування найманого працівника. Як прихильник такої практики регулювання заробітної плати У. Петті теоретично обґрунтував механізм її визначення, який гарантував робітникові дохід, що мав забезпечити йому життя на рівні задоволення мінімальних потреб існування. Останнє він аргументував тим, що «якщо робітникам будуть платити вдвічі більше зазначеного мінімуму, то вони будуть працювати вдвічі менше»⁵.

Обмеженість теорії мінімуму коштів, основи якої розробив У. Петті, полягала передусім у тому, що вона виключала історичний і моральний елементи формування потреб найманих працівників, що позбавляло їх джерел для розвитку трудового потенціалу. Останнє обов'язково має враховуватися для визначення вартісних характеристик, необхідних для забезпечення мінімально необхідних для відтворення робочої сили умов життя. Водночас дослідження У. Петті засвідчили об'єктивне існування додаткової вартості, оскільки, на його думку, наймані працівники отримують фактично лише частку ново-

⁴ Куценко В. І., Євтушенко Г. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. — 1999. — № 10. — С. 136–145; Грішнова О. А. «Людський капітал» в системі економічних категорій / О. А. Грішнова // Вісник КНУ. Вип. 49. «Економіка», 2001. — С. 34–39; Голікова Н. В. Людський капітал — ключовий фактор економічного зростання / Н. В. Голікова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання / Ін-т економіки НАНУ. — К., 2002. — 128 с.; Климко С. Г. Потенціал і використання людського капіталу в умовах трансформаційних змін: методологічний аспект / С. Г. Климко // Економіка і управління. — К., 2002. — № 4. — С. 17–21; Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. — 2003. — № 7. — С. 48–53; Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. — 2005. — № 2. — С. 64–78; Климко С. Г. та ін. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. — К.: Основа, 2006. — 224 с.

⁵ Пэтти В. Экономические и статистические работы / В. Пэтти / пер. под ред. Д. Розенберга. — М.: Соцгиз, 1940. — 324 с.

⁶ Там же.

створеної вартості, яка має відповідати вартості мінімуму коштів, необхідних для їх існування⁶.

У 50–80 роки ХХ ст. роботи, які досліджували людські відносини, мали прикладний характер, що визначався потребою капіталу використовувати мотивацію людей у процесі виробництва для підвищення їх трудової активності. Причиною цього була і є не турбота про людину праці та її всебічний розвиток, як засвідчує західна пропаганда, а прагнення капіталу отримати максимальний прибуток зі всіх частин авансованого капіталу, у тому числі його змінної складової.

Вульгаризація методології класичної політичної економії починається з ототожнення, а надалі — підміни, класичного розуміння змісту категорій «робоча сила» і «трудова потенція» на категорію «людський капітал». Тобто, ця категорія вводиться замість категорії, що гносеологічно спроможна відзеркалити реальне існування в системі виробничо-економічних відносин тієї складової, яка інтегрує сукупні капітальні витрати на відтворення трудового потенціалу, що формуються: 1) за рахунок власних матеріальних активів власника робочої сили і того його внеску, що пов'язаний із вартістю витрат особистої специфічної праці, витраченої на опанування нових знань, умінь і навичок; 2) з коштів, інвестованих державою на охорону здоров'я, загальну та професійну освіту певного власника трудового потенціалу; 3) з витрат власників капіталу на підготовку і перепідготовку найманого працівника.

Прибічниками теорії людського капіталу він розглядається як спроможність людини до праці, що формується шляхом визначення витрат на загальноосвітню і професійну підготовку найманого працівника (затрати живої і матеріалізованої праці). Звідси робиться спроба довести єдність існування в системі соціально-економічних відносин двох видів капіталу — людського та інших видів (природного, матеріального і фінансового), що дозволяє їхнім власникам отримувати доходи та вступати у відносини як рівноправним партнерам. Про жодну експлуатацію праці капіталом мова взагалі не має вестись.

На жаль, переважна більшість науковців, зокрема і вітчизняних, не осмисливши критично аргументів, що спроможні спростувати основні положення теорії людського капіталу, взяли її на озброєння та включились у її подальший розвиток.

Слід наголосити, що у межах наукової дискусії фактично не було зроблено спроби аргументовано спростувати теоретико-методологічні підходи до визначення змісту категорії «робоча сила», що була аргументована К. Марксом у «Капіталі».

Без цього визначення неможливо зрозуміти зміст категорії «робоча сила». Саме його використовують прибічники ототожнення «робочої сили» і «людсь-

кого капіталу», які не враховують, що через увесь «Капітал» проведена думка, що поняття «робоча сила» відображає конкретні соціально-економічні відносини, що виникають між власником (власниками) капіталу і найманим працівником із приводу формування і використання спроможності до праці останнього.

Трудова потенція людини набуває якісних ознак робочої сили лише в умовах, коли відносини його оцінки набувають товарного характеру, що стає можливим лише в умовах розвинутого, тобто капіталістичного ринку. При цьому, на відміну від трудового потенціалу раба (знаряддя, що розмовляє) і селянина-кріпака (особи, що позаекономічними засобами примушується до праці), продаж робочої сили як специфічного виду товару потребує реалізації двох суспільно-історичних умов: по-перше, власник робочої сили має бути юридично вільним, тобто він на свій розсуд використовує власний трудовий потенціал; по-друге, він також має бути «вільним» від власності на засоби виробництва та від інших джерел існування, що економічно примушує його продавати той єдиний товар, що знаходиться у його приватній власності — трудовий потенціал, що трансформується у товар «робоча сила». Тобто «робоча сила» є економічною категорією, що визначає систему вартісної оцінки трудового потенціалу в умовах його ринкової реалізації.

Як будь-який інший товар, робоча сила має вартість і споживчу вартість.

Вартість робочої сили визначається потребами її відтворення, тобто вартістю того обсягу життєвих благ, що потрібні найманому працівнику для задоволення потреб життєдіяльності, передусім, необхідних для підтримки життя та відновлення трудового потенціалу. Мінімально необхідну межу вартості товару «робоча сила» утворює вартість фізично необхідних життєвих засобів існування, без щоденного споживання яких найманий працівник не у змозі відтворити свій життєвий процес. Щодо формування верхньої межі вартості товару «робоча сила», то, на відміну від інших товарів, вона включає історичний і моральний елементи. Тобто у найманих працівників, зокрема високої та найвищої кваліфікації, об'єктивно існують соціально-культурні потреби, що зумовлені історичними умовами, в яких формується їх трудовий потенціал.

Споживча вартість робочої сили, як і будь-якого іншого товару, визначається його корисністю, тобто спроможністю задовольняти певну потребу покупця. Для власника капіталу, що на специфічному ринку праці купує саме робочу силу, тобто потенційну спроможність конкретної особи до праці (а не саму послугу праці, тобто те, що створюється працею — матеріальні блага і послуги), її споживча вартість полягає у спроможності створювати додаткову вар-

тість. Процесом споживання робочої сили є праця — єдине джерело новоствореної вартості, міра якої набагато перевищує вартість самої робочої сили.

Можна виділити три характерні особливості споживчої вартості товару «робоча сила», що їх неспроможні спростувати найбільш кваліфіковані апологети капіталу.

1. Її неможливо зберігати про запас, оскільки без реалізації у процесі праці трудового потенціалу, конкретних знань, умінь, трудових навичок і виробничого досвіду людини відбувається дискваліфікація найманого працівника, і чим вищим є якісний рівень трудового потенціалу, тим більшими є втрати цього потенціалу.

2. Робоча сила має продаватися щодобово, щотижнево, щомісячно та щорічно, інакше її власник і члени його родини не матимуть засобів для існування.

3. Найманий працівник завжди авансує власника реального капіталу, тобто він надає у своєрідний безвідсотковий кредит свій трудовий потенціал — єдиний товар, що належить йому на правах приватної власності, оскільки він надає право споживати особисту робочу силу в процесі виробництва раніше, ніж покупець сплатить за неї ринкову ціну.

При цьому найманий працівник будь-якої кваліфікації отримує лише ціну особистої робочої сили, яка може коливатися навколо її вартості залежно від кон'юнктури, що складається на ринку робочої сили. Реальні умови продажу трудового потенціалу найманим працівником диктує власник матеріально-речових і фінансових засобів, який як ринковий покупець формує кон'юнктуру на відповідному ринковому сегменті, тобто він визначає попит, оскільки в умовах конкретної пропозиції визначає — купувати йому товар «робоча сила» по ціні, що визначена ринком, чи ні. Як правило, ціна робочої сили менша від реальної її вартості, тобто у відносинах праці та капіталу завжди присутня дискримінація як прояв нееквівалентності ринкового обміну.

Праця, безвідносно від міри її кількісних і якісних витрат результатів, тобто незалежно від того, чи це є проста малокваліфікована, чи праця вищої кваліфікації, є процесом реалізації робочої сили, тобто виробничим використанням трудового потенціалу найманого працівника її покупцем — власником капіталу. При цьому якою б складністю не відзначався трудовий процес, і якої б високої якості трудовий потенціал у ньому не використовувався, існує декілька незмінних особливостей реалізації робочої сили у трудовому процесі в умовах капіталізму, у тому числі і його сучасному стані:

1) найманий працівник діє під контролем власника (власників) капіталу або осіб, що уповноважені власниками здійснювати цю функцію (менеджери, майстри, директори, керівники виробничих підрозділів тощо). Тобто робоча сила реалізується за стан-

дартами і нормативами праці та на умові виконання тих вимог трудової дисципліни, що їх найманий працівник має виконувати відповідно до умов продажу особистого трудового потенціалу, і які закріплені в умовах контракту;

2) за власником капіталу залишається правова можливість відмови від акту купівлі трудового потенціалу шляхом практичного запровадження так званого «терміну випробування» здібностей і сумлінності найманого працівника;

3) наймані працівники будь-якого кваліфікаційного рівня працюють на умовах, за якими продукти їхньої праці (у т. ч. й інтелектуальної) підлягають відчуженню на користь роботодавців, тобто результат кількісної і якісної міри їх праці обов'язково переходить у приватну власність реальних власників авансованого капіталу.

Водночас реальний зміст трудового потенціалу конкретної людини вимірюється як її природними (фізичними, розумовими та нервово-психологічними здібностями), так і тими здібностями, що набуті нею протягом життя і які потребують від неї особистих зусиль, а саме: знання, вміння, навички та їх загальна сукупність — трудовий досвід. Не можливо спростувати той факт, що для формування і сукупної робочої сили суспільства, і трудового потенціалу окремого кваліфікованого або висококваліфікованого працівника необхідні надзвичайно великі витрати ресурсів (матеріальних та фінансових). Проте необхідно акцентувати увагу на тому, що формування знань, умінь і навичок у конкретно взятої людини є процесом не лише об'єктивним, а й суб'єктивним. Тобто, якщо особі надається освіта вищого рівня, це не означає, що вона буде отримана без особистої важкої праці.

«Робочу силу» найманого працівника як товар, що отримує ринкову оцінку, не слід змішувати з «вартістю витрат на трудовий потенціал», тобто з інтегрованою сумою коштів, що були вкладені з різних джерел фінансування у формування трудового потенціалу конкретного найманого працівника протягом його життя. Цей показник, як засвідчує практика, ніколи не брався до уваги власником капіталу при його стосунках із найманим працівником.

У разі, якщо особа є реальним носієм трудового потенціалу найвищої кваліфікації, виникає цілком слушне питання — чи може власник робочої сили виступати власником капіталу, бути повноправним партнером у взаємодії з власниками реального капіталу, як це стверджують прихильники теорії людського капіталу? Чи можна вважати капіталом ті кошти, що вкладені для формування у найманого працівника його особистої потенційної спроможності до конкретної праці.

Справжній власник капіталу отримує додаткову вартість, що трансформується у відповідній її пере-

творенню формі: прибутку, позичковому відсотку, торговельному прибутку, дивідендах, ренті тощо. Водночас вартість коштів, авансованих у розвиток робочої сили найманого працівника для нього особисто не зростає. Він отримує лише таку величину вартості, що, у кращому разі, відповідає витратам на просте відтворення його особистої спроможності до праці, тобто робочої сили.

Що ж стосується зростання спроможності людини до праці більш високого кваліфікаційного рівня, то це відбувається внаслідок додаткових капіталовкладень. Йдеться про частину витрат на загальноосвітню та професійну підготовку найманих працівників, які дійсно приносять додаткову вартість і нині у країнах розвинутої ринкової економіки все більше перекладаються на державний бюджет.

Вже наприкінці ХХ століття прогрес творчого змісту праці створює низку передумов підриву реального підпорядкування праці капіталу. Тому нині завданням останнього є видозміна своєї гегемонії, щоб процедура діяльності, що лежить в основі капіталу, дозволила йому підкорити собі людину-творця.

Серед цих важелів підкорення можна виділити найсуттєвіші.

По-перше, монополізація капіталом «засобів виробництва» творчої діяльності: розвиток приватної власності на ноу-хау й інші культурні цінності призводить до своєрідного обмеження капіталом культурних просторів, доступ до яких стає можливим для творця тільки шляхом його прямого підпорядкування капіталу. Скажімо, влаштування на роботу у фірму та отримання при цьому доступу до складного науково-технічного, лабораторного обладнання, закритих баз інформаційних даних та іншого за умови нерозголошення її таємниць.

По-друге, як наслідок першого, виникає ірраціональний за своїм змістом феномен привласнення корпораціями результатів творчої діяльності (культурної цінності) і нових здатностей працівника-творця (панування над ним зобов'язань по виконанню умов довгострокових контрактів).

По-третє, «селекція» і «виробництво» творчих особистостей також монополізується капіталом, що контролює найбільш високоякісні навчальні заклади й центри перепідготовки кадрів. Поширилося зрощування елітних вузів із найбільшими корпораціями і перетворення перших (таких, наприклад, як Гарвард у США) у ТНК.

По-четверте, сучасний капітал доводить до досконалості характерні для будь-яких суспільств епохи відчуження (від азіатської деспотії до «реального соціалізму» і корпоративного капіталізму) механізми підпорядкування інтелектуальної еліти нації пануючій соціальній силі.

Немає необхідності доводити, що підпорядкування творчої праці капіталу відкриває перед останнім

справді безмежні перспективи підвищення експлуатації та привласнення додаткової вартості особливого роду. Справа в тому, що творча праця здатна створювати безмежні цінності, ринкова вартість яких із часом також виявляється нескінченно великою. Так, приватизувавши, скажімо, розроблений кимось рецепт ліків від раку, корпорація, що уклала із розробником контракт, одержить у своє повне розпорядження джерело нескінченного зростання її багатства, абсолютно непорівнюване з тим «трудовим» доходом, що отримує безпосередній творець, навіть якщо врахувати усі отримані ним преміальні доплати і бонуси.

Поряд із тим практика свідчить, що з'єднання паростків нового реального підпорядкування не тільки праці, а й людини капіталу з використанням нових формальних механізмів підпорядкування, створює передумови для зрощування еліти корпоративного капіталу й еліти новаторів (професіоналів), появи своєрідної мультиплікативної влади капіталу. Вона посилюється завдяки синергетичному ефекту примноження влади сучасного корпоративного капіталу за рахунок стимулювання інтелектуальних досягнень творців. У минулому аналогічним явищем був підкуп капіталом верхівки (тобто найбільш кваліфікованої та майстерної частини) робітничого класу.

При цьому, природно, гегемонія капіталу призводить до того, що прогрес творчої діяльності та її матеріальних факторів відбувається у напрямі розвитку сучасних форм капіталу. При цьому творча діяльність переважно реалізується у прогрес високоспеціалізованих фахівців, які працюють на замовлення фінансового капіталу, ВПК, масової культури тощо, а культурні цінності, створені інтелектуалами, набувають форми інформаційних товарів, що є об'єктом приватної власності транснаціональних і глобальних корпорацій.

Слід підкреслити, що поряд із процесом підпорядкування творчості капіталу в сучасному світі існують і паростки інших, заснованих на використанні (хоча б частково) праці, що здійснюється у формі вільної організації творчої діяльності способів виробництва. Останнє може відбуватися, наприклад, у рамках суспільних фондів, незалежних творчих колективів, почасти — державних вузів і дослідницьких центрів, заснованих на «добровільній праці» тощо.

У результаті сучасний капіталізм не лише поглиблює суперечність праці й капіталу, а й народжує нову — між людиною і капіталом. До суперечності між суспільними (по своїй технологічній природі) засобами виробництва і приватно-капіталістичною формою привласнення додається суперечність між зростаючим потенціалом вільної творчої діяльності працівників та зростан-

ням їх об'єктивних потреб всебічного розвитку особистісних якостей і прагненням власників капіталу до необмеженої максимізації прибутків будь-якою ціною. Тобто суперечність, що виникає між людиною (як родовою істотою) — з одного боку і глобальною гегемонією капіталу, що прагне підкорити собі навіть особистість людини, — з іншої.

Сьогодні у світі налічується понад 8,5 млн мільйонерів, мультимільйонерів та мільярдерів за обсягами особистого капіталу. Більше мільйона з них припадає на громадян США. Загальна сума капіталу, що знаходиться у власності цих осіб оцінюється у \$ 35 трлн. До того ж цікавою є статистика концентрації капіталу в окремих осіб. Так, за оцінками міжнародних експертних служб, у 2005 р. 55 найкрупніших світових магнатів володіли пакетами корпоративного капіталу, що перевищував обсяг у \$ 2,5 трлн. Цей капітал дозволяв їм через транснаціональні корпорації та національні акціонерні компанії контролювати капітал, що за обсягами перевищував \$ 30 трлн. До речі, для порівняння — у 2005 р. за курсом НБУ вартість основного капіталу, що функціонував у сфері матеріального і нематеріального виробництва в Україні не перевищувала \$ 100 млрд⁷.

Водночас обидва полюса цієї суперечності взаємозалежні, діалектично єдині: капітал для свого прогресу має розвивати творчий потенціал людини, а цей розвиток, у свою чергу, в економіці відчуження може відбуватись лише у перетвореній формі капіталу й за допомогою відносин його гегемо-

нії. Останній протистоїть прагненню людства домогтись (хоча б в окремих «оазах» і хоча б частково) звільнення праці від її експлуатації капіталом, незважаючи на всі сучасні форми, що її завуальовують. Розвиваючи паростки нових механізмів формального й реального підпорядкування не тільки праці, а й найвищих творчих здібностей людини капіталу, останній нині доповнює їх системою відносин корпоративного домінування капіталу над працею і людиною. Це є провідним проявом гегемонії сучасного корпоративно-монополістичного капіталу.

Висновки. Розвиток соціально-економічної теорії потребує об'єктивного, не заідеологізованого підходу науковців до аналізу відносин і суперечностей, що виникають між працею і капіталом, основу яких становить неузгодженості цілей, засобів і методів реалізації інтересів цих головних суб'єктів економічних відносин. При цьому потенційно небезпечною є ситуація, в якій інтереси праці і капіталу є не лише суперечливими, а й взагалі несумісними за мотивами поведінки. Це може спровокувати гострі соціальні конфлікти, які вкрай небезпечні в умовах кризового стану економіки. Тому економічна наука, маючи на меті свій основний пріоритет — сприяння підтриманню суспільної злагоди, повинна не будувати гіпотетичні теоретичні конструкції та ідеологеми, які завуальовують існуючі антагонізми, прикриваючи їх рожевим баченням гармонізації інтересів, зокрема, власників фінансового і «людського капіталу», а, спираючись на класичну наукову ме-

Передплачуйте, читайте науково-економічний та суспільно-політичний журнал

Часопис розрахований на тих, хто цікавиться проблемами праці, соціально-трудомих відносин, ринкових перетворень тощо.

Періодичність виходу — 8 номерів на рік.

Повідомляємо, що оформити передплату можна в будь-якому поштовому відділенні або пункті передплати

Україна:
Аспекти праці
Індекс — 74541

Вартість передплати на журнал «Україна: аспекти праці» на 2009 р.:
на рік — 73 грн 89 коп.
на півроку — 37 грн 00 коп.
на квартал — 18 грн 48 коп.

⁷ Потапчук Г. Закономірності ієрархічного та мережевого корпоративного капіталу в умовах глобалізації / Г. Потапчук // Економіка і управління. — 2007. — № 3. — С. 14–24.