

ЩОДО МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ

У статті викладено окремі дискусійні положення в методології дослідження структури і складу трудових доходів, співвідношення вартості і ціни робочої сили в умовах трансформаційної економіки. Запропоновано практику економічної реалізації робочої сили працівником як свого людського капіталу.

This article presents some controversial provisions in the researching methodology of the structure and composition of labor income, the ratio of the value and price of labor in terms of transformation economy. Suggested practice of economic realization of worker's labour power as his human resource.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Суспільне усвідомлення необхідності забезпечення добробуту людини сьогодні пов'язано зі світовою концепцією людського розвитку, яка сформульована у Програмі розвитку ООН у 1990 р. Цією концепцією зумовлюється можливість вільного вибору людиною варіанту сукупності соціально-економічних індикаторів свого розвитку. У даному контексті в українській економічній науці переважають дослідження, спрямовані на ієрархію досягнення тих індикаторів людського розвитку, рейтинг яких сформувався у соціальних державах. У них модальним вибором виявився такий: прожити довге й здорове життя, набути знання, мати рівний доступ до ресурсів, що забезпечують гідний рівень якості життя, за умови визначення доходу (про що іноді забувають вітчизняні дослідники) як необхідного засобу досягнення більшої кількості варіантів особистого розвитку. Але при цьому трудовий дохід розглядається як першооснова життєзабезпечення людини на всіх етапах її життєвого циклу. Зазвичай, методологія дослідження проблеми трудового доходу формується під впливом специфіки виявлення теорії розподільчих відносин на кожному етапі соціально-економічного розвитку суспільства. Для того, щоб запобігти деяких помилок у політиці трудових доходів, звернемося до особливостей методології дослідження трудових доходів, що притаманні українській трансформаційній економіці.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. На теперішній час видано багато наукових праць зарубіжними і вітчизняними вченими, які присвячено політиці доходів населення. Реалізація нової стратегії людського розвитку є засадою сучасної парадигми суспільного прогресу багатьох країн, у якій політика доходів здебільшого пов'язана із реалізацією соціальних програм. Більш того, теоретиками людського капіталу Гр. Ст. Бекером і А. Сеном припускається первинна роль соціальних інститутів у цих програмах. Багато західних учених стоять саме на такій позиції, коли вирішення соціальних проблем стає умовою розвитку нації.

Проте, на погляд авторів, найбільш зважену позицію займає відомий український вчений А. М. Колот, який дотримується альтернативи балансу економічних можливостей і витрат на соціальний розвиток, а соціалізацією розвитку вважає не можливим розглядати як перешкоду економічному зростанню [1, с.6–7]. Цю точку зору поділяють автори статті, урахувавши проблему розподілу доданої вартості між власниками виробничих факторів, у формуванні трудових доходів, найбільш актуального в умовах трансформаційної економіки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведені дослідження свідчать про наявність суттєвих методологічних недоліків у дослідженні трудових доходів, що народжують відповідні питання, до яких належать:

– особливості факторного розподілу основних видів доходу залежно від форм власності;

- віднесення до трудового доходу окрім зарплати, ще частки знову створеної вартості або доданої вартості;
- трактування співвідношення між вартістю і ціною робочої сили у перехідних економічних умовах.

Постановка завдання. Мета статті полягає в актуалізації та вдосконаленні методології дослідження розподільчих відносин у сфері формування трудових доходів із врахуванням сучасних особливостей трансформаційної економіки в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Історично склалося так, що факторний розподіл основних видів доходів базується на формах власності, якими є фінансовий капітал і земля. А власник робочої сили у взаєминах з власником так званого «реального капіталу» претендує на заробітну плату. Він може бути також одержувачем соціального пакету, але як прийнято вважати – за рахунок роботодавця, а точніше – власника.

У даному контексті зауважимо, що вперше думка визначити найманого керуючого-підприємця творцем і одержувачем трудового доходу належить засновнику факторів виробництва Жан Батист Сей у його «Трактаті політичної економії» (1803 р.). Але тільки на початку ХХ ст. Й. Шумпетеру, у рамках неокласичної теорії, вдалося до кінця розкрити економічну сутність підприємницької функції і людські особливості підприємця як рівноправного фактору виробництва, який не тільки створює підприємницький дохід, але й має право на особистий трудовий дохід, у вигляді зарплати та частки доданої вартості. З часом це положення стає загальноприйнятим.

Із розвитком теорії і практики людського капіталу відбувається вдосконалення відносин між власниками різних видів капіталу в бік лібералізації соціально-трудова відносин. За таких умов власник людського капіталу стає рівноправним учасником виробничого процесу. У такому разі коректно замість поняття «робоча сила» у факторному аналізі формування доходів використовувати поняття «людський капітал», а за його власником визнати право на одержання трудового доходу у вигляді заробітної плати і тієї частки прибутку підприємства, яка обумовлена трудовим внеском працівника. При цьому людський капітал як сукупна продуктивна здібність персоналу підприємства (організації) до ефективної праці сполучає у своєму складі й інтелектуальний капітал. Зважаючи на вищенаведене, факторний розподіл основних видів доходів залежно від форм власності структурно може бути представлений у вигляді, поданому на рис. 1.

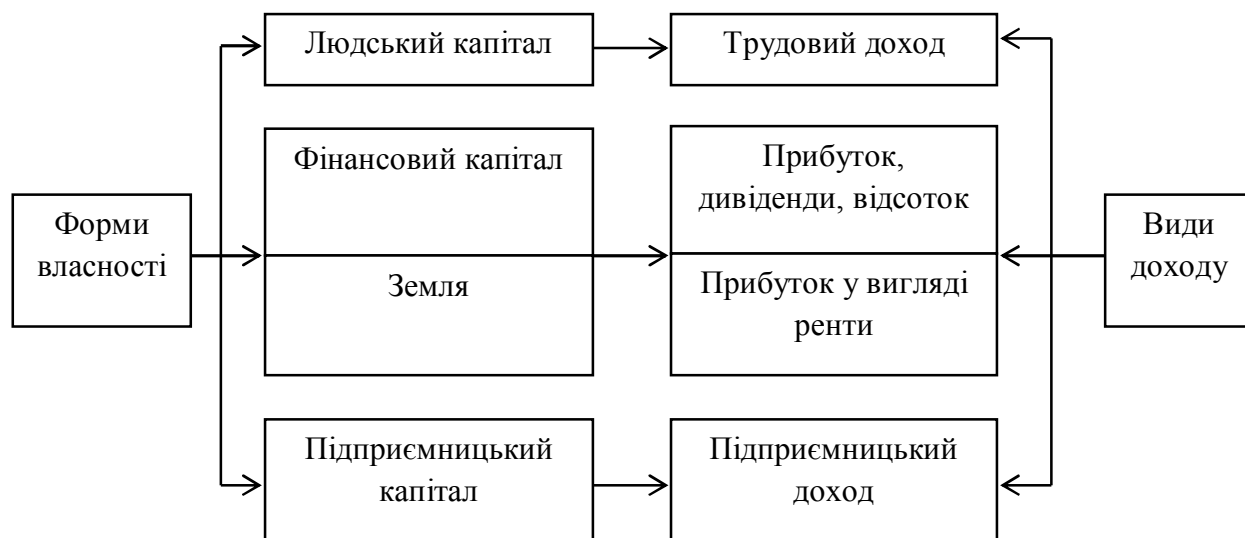


Рис. 1. Факторний розподіл основних видів доходу залежно від форм власності

Факторний розподіл основних видів доходу, що структурований на рис. 1, впливає з авторського уявлення про сучасні розподільчі відносини і повинен сприйматися, як дискусійний. У цьому контексті викликає сумнів коректність застосування поняття

«найманий працівник». Воно сьогодні лунає як застаріле. Замість нього доцільно використати терміни «працівник», або «персонал підприємства», що більше відповідає сучасним виробничим відносинам. При цьому трудовий дохід, на погляд авторів статті, необхідно вважати сучасною формою економічної реалізації персоналом підприємства права своєї власності на ресурс праці, яким є людський капітал. Виходячи з викладеного, структура трудового доходу персоналу підприємства відповідно до сучасних соціально-трудових відносин повинна складатися не тільки з фонду оплати праці, але й з частки прибутку підприємства як заробіток за високу класифікацію та рідкісність праці (рис. 2).

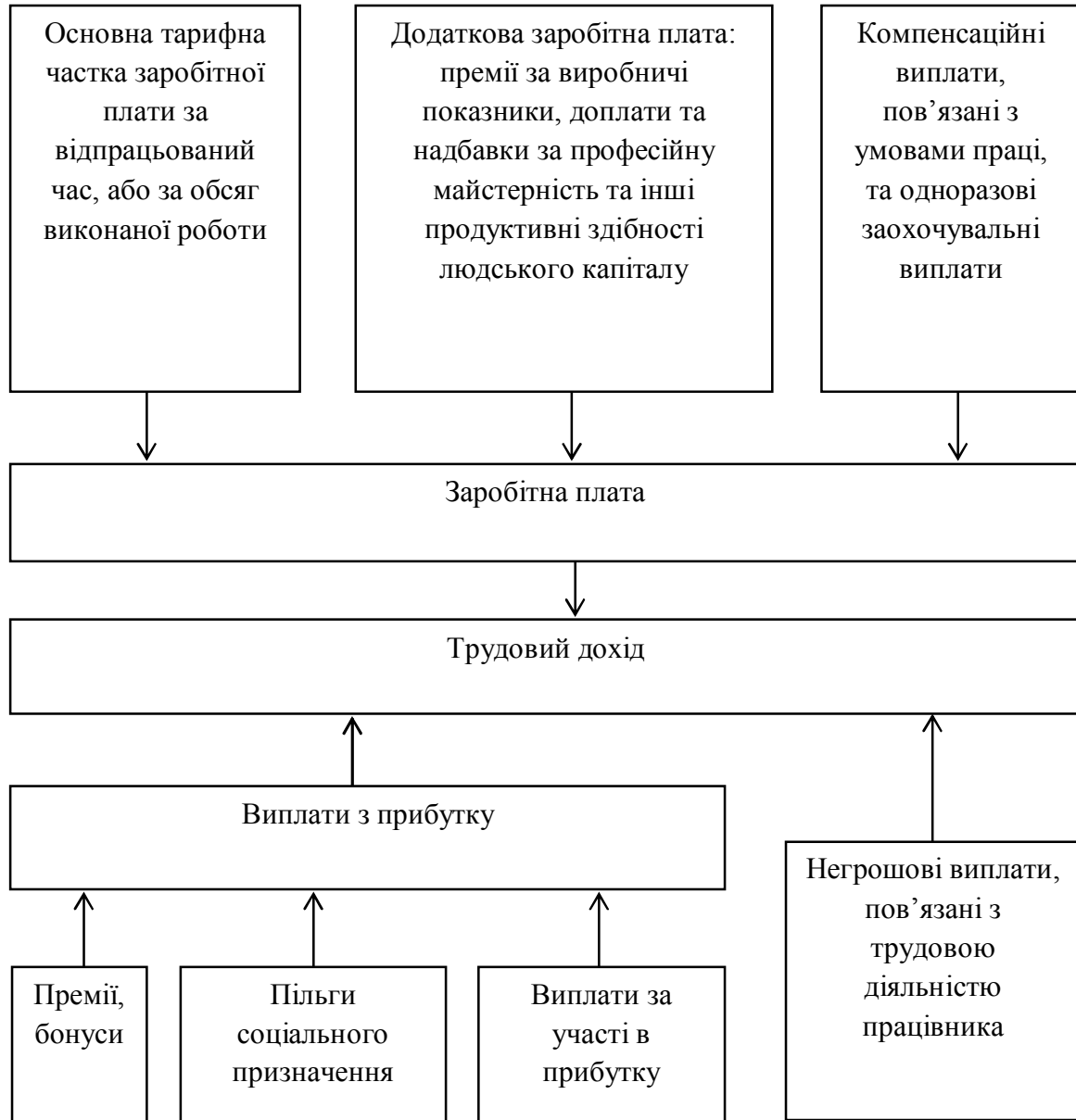


Рис. 2. Структура трудового доходу персоналу підприємства

Точка зору, що знаходить відображення на рис. 2, вперше викладена Т. М. Кір'ян [2, с.8]. Вона відрізняється від загальноприйнятої, автори якої такі виплати вважають соціальним пакетом, що визначається власником основного капіталу на свій розсуд, як матеріальне заохочення. Проте практика свідчить про те, що особливо премії і бонуси часто мають за мету зібрати біля керівника коло довірених осіб задля більшості на підставі так званих корпоративних зустрічей. Ніякого відношення до колективних трудових договорів вони не мають. Тому більш конструктивною є думка українських учених, наприклад,

С. Цимбалюк, стосовно загальної структури компенсаційного пакету, у якому основна частина соціального пакету знаходиться у сфері впливу колективно-договірних відносин [3, с.6].

Необхідно підкреслити, що в країнах з трансформаційною економікою, саме проблема розподілу знову створеної вартості у сфері матеріального виробництва та доданої вартості у галузях послуг, є найбільш актуальною. В основі її розуміння знаходиться поняття вартості і ціни робочої сили, які досі використовуються авторами свавільно. Через це багатьма українськими економістами, як вихід з ситуації, коли ними констатується конче низький, порівняно з розвиненими країнами, рівень номінальної і реальної заробітної плати, пропонується без достатнього обґрунтування механізм вирівнювання вартості робочої сили з її реальною ціною, а не навпаки. Таке трактування співвідношення між цими поняттями є не тільки довільним, але й, на погляд авторів, помилковим.

Це можна зрозуміти, якщо на увазі мається сукупна вартість споживання працівником життєвих благ необхідних для розширеного відтворення його робочої сили, а також життєвих засобів, потрібних для його сім'ї.

Звертаючись стисло до наукової спадщини, нагадаємо, що згідно з класичними концепціями розподільчий механізм відображає затрати змінного капіталу та відтворену вартість робочої сили, що набуває різні форми заробітної плати. Водночас, робоча сила є товаром, який має споживчу вартість, що визначається її корисністю. Для власника постійного капіталу споживча вартість робочої сили виявляється у її здатності в одиницю часу створювати більшу вартість, ніж вона цього варта, тобто створювати додану вартість. При цьому оплата висококваліфікованої та рідкісної праці знаходиться за межами цього розподільчого механізму.

Але, якщо виходити із сучасності, то з огляду на трудову теорію вартості людський капітал є змінною часткою сукупного капіталу, задіяного у процесі виробництва, що перетворюється в робочу силу, яка репродукує (відтворює) еквівалент своєї вартості та поверх неї утворює додаткову (додану) вартість. Тобто підтверджується раніше висловлена точка зору, що людський капітал за своєю природою є творцем доданої вартості, тому її частка у вигляді трудового доходу повинна бути використана в якості інвестиції для розширеного відтворення та нагромадження продуктивних здібностей його носія.

Розподільчий механізм згідно з маржиналістськими концепціями базується на ціні кожного виробничого ресурсу, яка визначається співвідношенням попиту і пропозиції в нього. При цьому попит і пропозиція на ринку ресурсів є похідними від споживчого попиту та рівня цін на товари і послуги, які виробляються за допомогою цих ресурсів. Тому підприємець залежно від величини вартості граничного продукту визначає, що йому вигідніше: чи збільшити витрати на робочу силу, чи на оновлення фізичного капіталу. У цьому контексті недосконала конкуренція, що притаманна українському ринку, обумовлює коливання вартості робочої сили навколо заниженої ціни й навіть прожиткового мінімуму. Що, на жаль, може задовольняти як її власника, так і роботодавця. Саме про це свідчить стан українського ринку праці. Лише в умовах досконалої конкуренції за дії законів попиту і пропозиції ціна робочої сили дорівнює її вартості. Дотримуючись неокласики, задіяний у процесі виробництва капітал, поділяється, як вірно зазначають деякі вчені [4, с.35], на власний й залучений. Якщо розглядати людський капітал, як форму залученого капіталу, то його власник має право за надану позику своїх здібностей до праці, одержувати відсоток від одержаного підприємством прибутку. Тут знову підтверджується доцільність розширеного розуміння трудового доходу.

Виходячи із суттєвого розуміння людського капіталу, сучасні моделі суспільного розвитку засновані на пріоритетності інститутів, формуючих продуктивні здібності людини: здоров'я, освіта, професійна компетентність, мобільність і мотивація. У західній економіці концептуальні положення людського капіталу використовуються для обґрунтування роботодавцем економічної ренти при встановленні ринкової ставки заробітної плати, як доплати за високий попит на даний ресурс праці. Умовою ринкової рівноваги при цьому виступають нерівність матеріальної винагороди й граничного продукту праці, а механізм

рівноваги між дисконтними видатками на одержання працівником кваліфікаційного стандарту та додатковими надходженнями людини протягом її життя за результатами професійної підготовки.

Тобто теорія людського капіталу базується на моделі високої вартості робочої сили. Інакше настає реакція пристосування персоналу, в результаті чого знижується його трудова активність, відбувається падіння продуктивності праці. Така реакція є характерною для перехідної економіки, коли одержання освіти та профнавчання не супроводжується кар'єрним зростанням та підвищенням трудових доходів.

Економічна теорія інституціоналізму є доктриною постіндустріального розвитку, яка завдяки законодавчим нормам права є запорукою справедливого трудового доходу, а звідси високої продуктивності праці [5; 6]. Застосування її механізмів знижує корумпованість та рівень тіньової економіки, сприяє рівновазі сукупного попиту і пропозиції робочої сили, що формує її ціну на рівні вартості.

Синтез економічних теорій дозволяє визначити алгоритм формування вартості та ціни робочої сили, що наведено на рис. 3.

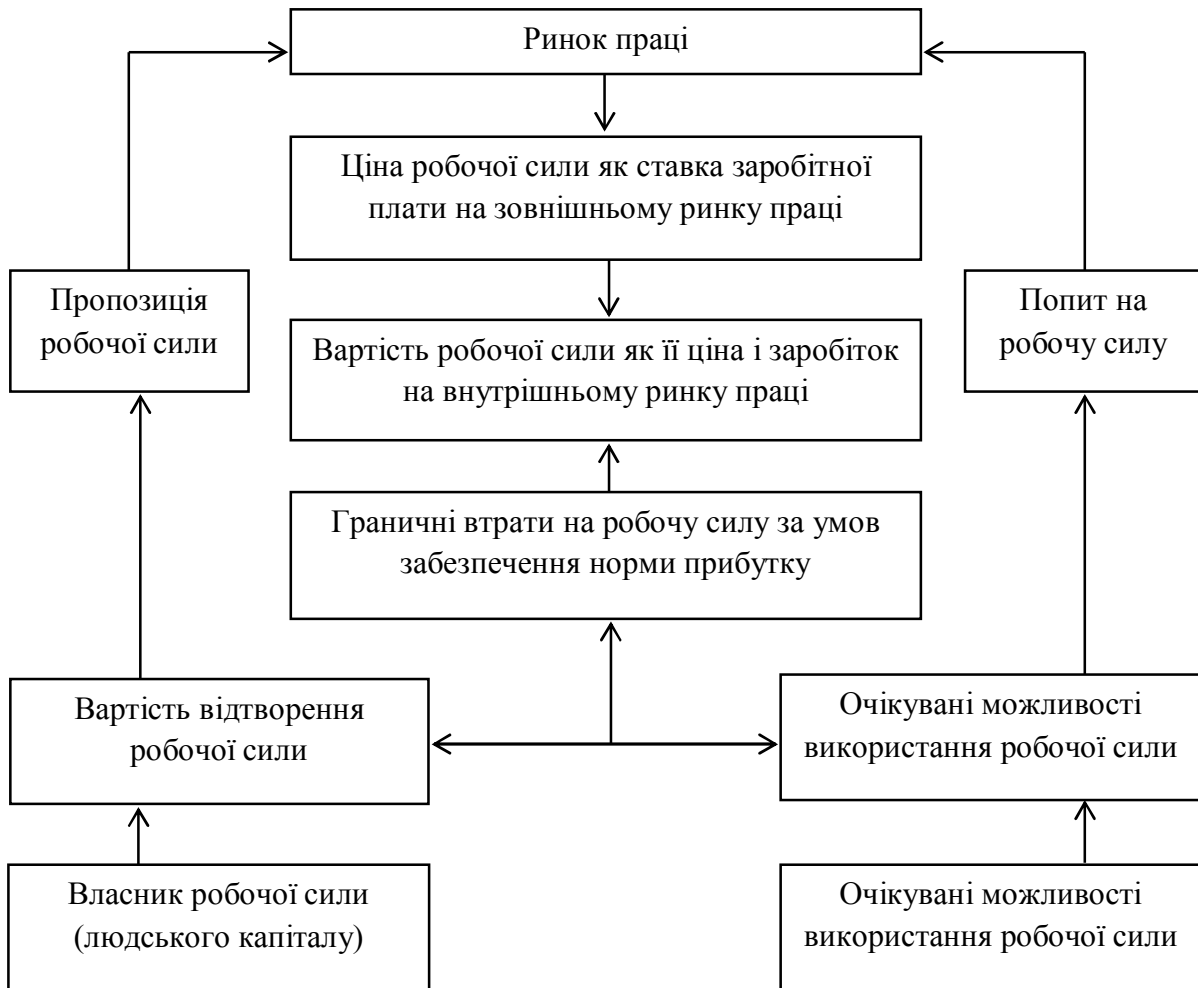


Рис. 3. Алгоритми формування вартості та ціни робочої сили

Як видно з рис. 3, вартість робочої сили, що формує її пропозицію, є величиною вартості її відтворення. Вартість робочої сили для роботодавця визначається граничними виробничими видатками на зарплату персоналу за умови необхідності витрат на виробництво продукту праці, амортизацію засобів виробництва та одержання норми прибутку. Попит на роботу формується під впливом очікуваних з боку роботодавця можливостей її використання на своєму підприємстві.

При цьому ціна робочої сили має двоїсту оцінку. На зовнішньому ринку праці вона існує як кон'юнктурна ставка, тобто орієнтир заробітної плати. На внутрішньому ринку праці ціна робочої сили існує у формі фактичної зарплати за виконану роботу залежно від реальних результатів діяльності підприємства та особистого внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства.

Висновки і перспективи подальших розробок. У проведеному дослідженні підтверджено гіпотезу про те, що успішне функціонування ефективної моделі розподільчих відносин ускладнюється тим, що існуючий сьогодні формат соціально-економічного устрою в Україні є специфічним. Він не забезпечує балансу матеріальних інтересів більшості населення. Відповідно до цієї моделі сформувалася типова підприємницька поведінка, заснована на низькій ціні робочої сили, як з боку попиту на неї, так і пропозиції. У результаті соціальних партнерів задовольняє номінальне використання людського капіталу за даним рівнем технології і менеджменту. Таке положення потребує вдосконалення розподільчих відносин, виходячи із сучасної специфіки трудових доходів, орієнтованої на високоякісну робочу силу.

Результати дослідження свідчать про те, що в сучасних умовах трудовий дохід необхідно розглядати розширено – як заробітну плату та додаткові виплати з прибутку найманого працівника та найманого підприємця, що пов'язані з їх трудовою діяльністю. Трудовий дохід є формою економічної реалізації права власника людського капіталу на ресурс праці, яким є його робоча сила.

При цьому людський капітал, відповідно до класичних та маржиналістської економічних теорій є творцем трудового доходу, який, у свою чергу, є основним інвестиційним джерелом його розвитку і накопичення.

У сучасній методології дослідження проблеми трудових доходів важливо використовувати синтез економічних теорій, який доводить про необхідність враховувати як витратні, так і результативні складові вартості й ціни робочої сили. При цьому розрізняють поняття її вартості як з боку найманого працівника, так і роботодавця.

В умовах недосконалих ринкових відносин, що є притаманними трансформаційній економіці, ціна робочої сили коливається навколо її вартості, маючи два рівня: на зовнішньому і внутрішньому ринках праці. На зовнішньому ринку праці вона складається під впливом взаємодії попиту на робочу силу та її пропозиції. Попит – це очікування роботодавцем кінцевої вигоди від використання продуктивних здібностей працівника. Пропозиція робочої сили залежить від сподівання працівника на певну ставку заробітної плати. На внутрішньому ринку праці її ціна формується при споживанні на конкретному робочому місці, як заробітна плата працівника, рівень якої обумовлюється граничними витратами роботодавця.

Наведене свідчить про те, що в наукових дослідженнях трудових доходів методологічно слушним є підхід, коли ціна робочої сили розглядається з позиції ступеня її відповідності вартості робочої сили як умови розширеного відтворення продуктивних здібностей її носія, тобто людського капіталу персоналу підприємства.

Список використаної літератури

1. Колот А. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень // А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 3–8.
2. Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 8.
3. Цимбалюк С. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 3–10.
4. Воронін О. Вдосконалення відносин між власниками реального і людського капіталу / О. Воронін, О. Пастух, О. Стасюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 4. – С. 33–37.
5. Основні теорії сучасного індустріалізму [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pidruchniki.ws>.
6. Институционализм [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru>.

Прийнято до друку 22.03.2013