

# Еволюція поглядів на працю і природу трудових доходів

В. МЕЛЬНИК  
ТОВ «Фенікс-груп»  
м. Київ

*В статті досліджуються передумови і наслідки використання вітчизняними підприємствами заниженої вартості робочої сили як чинника підтримання конкурентоспроможності, визначаються важелі впливу державної політики доходів на рівень оплати найманої праці.*

*В статье исследуются предпосылки и последствия использования отечественными предприятиями заниженной стоимости рабочей силы в качестве фактора поддержания конкурентоспособности, определяются возможности влияния государственной политики доходов на уровень оплаты наемного труда.*

*The pre-conditions and consequences of the using domestic enterprises the understated cost of labour for maintenance competitiveness are researched in article. The levers of influence government policy of income to rate of wage are determined.*

Ключові слова: *постіндустріальна трансформація, заробітна плата, чинники заниженої вартості робочої сили.*

**П**остановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Специфічна національна модель економічного розвитку значною мірою визначається залежно від обраного суспільством компромісу між дотриманням принципів ефективності й соціальної солідарності при опосередкуванні зв'язку між результатами економічної діяльності і винагородою за неї. Вважається, що дотримання принципу економічної ефективності забезпечується дією ринкових механізмів в умовах достатньо інтенсивної конкуренції (перша теорема економіки добробуту), а пріоритети соціальної солідарності реалізуються здебільшого завдяки діяльності держави (див., наприклад, модель вибору «рівність – ефективність»<sup>1</sup>). Проте досвід країн, які досягли високих результатів щодо рівня продуктивності праці й трудових доходів, свідчить про становлення в них моделі високої вартості робочої сили, за якої постійне зростання розмірів трудової винагороди і навіть випередження темпів її збільшення порівняно з темпами приросту суспільного продукту стає результатом функціонування комерційного сектора і більшою мірою втілює результати ринкової самоорганізації ніж раціонуючих трансакції держави. Водночас для України типовим аспектом підприємницької поведінки є економія на зарплаті й прагнення забезпечити достатній (а не найвищий з можливих за певної технології) рівень трудових зусиль персоналу із мінімальними витратами на оплату праці. Наслідком такої моделі щодо макроекономічних пропорцій стає зниження рівня життя широких верств населення й уповільнення

запровадження інновацій, щодо діяльності окремих підприємств – високі питомі витрати на контроль параметрів і результатів трудової діяльності, обмежена сфера формування конкурентних переваг, висока централізація і бюрократизація управління. Тому як для формування державної політики доходів і регулювання заробітної плати, так і для раціоналізації ідеології вітчизняного підприємництва стосовно політики оплати праці важливо дослідити передумови і наслідки формування вітчизняної моделі відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва (роботодавцями).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та визначення невирішеної частини проблеми.** Проблеми розподілу доданої вартості між власниками різних виробничих факторів, зокрема в умовах становлення моделі економіки України, перебувають у центрі уваги вітчизняних науковців. Ще на початку 2000-х років у дослідженнях доктора економічних наук Н. О. Павловської порівнювалось відставання середнього по українській економіці рівня продуктивності праці від аналогічного показника в розвинутих країнах із відставанням вітчизняної реальної зарплати від заробітків працівників розвинутих країн. Результати свідчили, що відставання за рівнем оплати значно більше ніж за продуктивністю праці, отже, вітчизняні наймані працівники отримують у середньому меншу частину новоствореної вартості, ніж їх західні колеги.

Інституціональна методологія дослідження розподільчих відносин реалізована в працях Л. С. Шевченко, зокрема в роботі «Інституціональний аналіз ринку праці» досліджені процедурні та інформацій-

<sup>1</sup> Стігліц Дж. Е. Економіка державного сектора / Дж. Е. Стігліц. – К. : Основи, 1996. – 854 с.

ні обмеження прийняття раціональних рішень, що можуть зумовлювати суттєві відхилення фактичних пропорцій розподілу новоствореної вартості від тих, які відповідають граничному продукту кожного з факторів. Досліджено також специфіку розподілу ринкової влади між основними суб'єктами соціально-трудова відносин в Україні й особливості діяльності представницьких організацій як важливого інституту ринку праці й урегулювання соціально-трудова відносин.

Ю. К. Зайцев, досліджуючи специфіку сучасного етапу розвитку соціально-трудова відносин, зауважує, що «якщо на перших, ранніх стадіях соціально-економічного розвитку людства мотиви, мотивація та стимули економічної діяльності людства були абсолютно прозорими..., то з появою можливості отримувати додатковий продукт, розподіляти та використовувати його за певними принципами та з певними цілями система мотивів, мотивацій, стимулів безперервно ускладнюється, трансформується, збагачується»<sup>2</sup>.

А. М. Колот відзначає, що «новий якісний рівень матеріальних факторів виробництва стимулює появу людини нової якості. Не просто найманого працівника, який залежить від підприємця, функціонує як придаток машини, а вільної людини, всебічно розвинутої як фізично, так і розумово, яка користується благами виробництва, глибоко зацікавлена у його розвитку»<sup>3</sup>.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження еволюції соціально-трудова відносин, деякі важливі прикладні їх аспекти, зокрема зміни комплексу параметрів систем контролю, матеріальної мотивації та розвитку персоналу, що втілюють сучасні засоби узгодження цілей працівника і організації, залишаються недостатньо дослідженими. Вимагають подальшого дослідження передумови (технологічні, нормативно-правові, процедурні, ментальні тощо) орієнтації переважної більшості вітчизняних підприємств на модель заниженої вартості робочої сили в поєднанні з тейлористською концепцією регламентації і контролю виконання трудових процесів.

**Мета статті** — визначити бажані тенденції перетворення сучасної моделі узгодження цілей підприємців і найманих працівників в Україні на чинник підвищення якості трудового життя найманих працівників, дослідивши важливі риси й причини становлення цієї моделі.

**Викладення основного матеріалу статті.** Невисокі середні трудові доходи населення України є не-

від'ємним атрибутом функціонування вітчизняної економіки. Проте причини цього явища і власне оцінка розмірів середньої зарплати відносно інших показників використання праці (продуктивності праці, середнього кваліфікаційного рівня зайнятих тощо) тлумачаться науковцями неоднозначно. Наприклад, можна зустріти абсолютно полярні оцінки частки заробітної плати в складі валових факторних доходів і операційних витратах підприємств, суперечливі думки щодо того, низька продуктивність праці стає причиною занижених заробітків чи низький рівень оплати праці провокує зменшення її продуктивності. Навіть бачення сутності, природи і основних чинників руху заробітної плати досі залишається дискусійним для багатьох дослідників. Автор, виходячи з неокласичної традиції тлумачення природи формування ставки оплати праці (як результату врівноваження з одного боку — ціни пропозиції, що має відшкодувати власнику ресурсу відмову від кращої альтернативи його використання, з іншого — ціни попиту, що відбиває граничну продуктивність ресурсу праці), прагне дослідити характер зв'язку між мірою трудових зусиль працівників, їх внеском у примноження суспільного добробуту і розмірами оплати їхньої праці. Визначивши, якою мірою заробітки жорстко прив'язані до граничної продуктивності ресурсу праці, ми отримаємо теоретичну базу для вивчення закономірностей взаємодії роботодавців і найманих працівників із приводу розподілу новоствореної вартості.

Початок формування теорії заробітної плати, адекватної умовам індустріальної економіки, можна вбачати в теоріях вартості робочої сили й фонду заробітної плати. Перша, сформульована класиками і розвинута в марксистській концепції, передбачала, що більша ринкова сила власника засобів виробництва у відносинах із найманим працівником завжди дозволяє роботодавцю зводити розміри винагороди за працю до вартості мінімуму засобів існування, необхідних для відтворення здатності до праці робітника певної кваліфікації. Так, у Д. Рікардо «природною ціною праці є та, яка необхідна, щоб працівники мали засоби для існування і продовження свого роду, без збільшення чи скорочення їх чисельності»<sup>4</sup>. При цьому відмінності в кваліфікації працівників впливали на розміри індивідуальної (властивої для певної професійної групи) винагороди тією мірою, якою змінювалась вартість набору благ, необхідного для нормального (за традиціями певного суспільства) відтворення робочої сили певної кваліфікації.

<sup>2</sup> Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: монографія / Ю. К. Зайцев. — К.: КНУ, 2002. — 188 с.

<sup>3</sup> Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.

<sup>4</sup> Д. Рікардо. Сочинения, Т. 2. / Рікардо Д. / Начала политической экономии и налогообложения. — М., 1935. — Электронный ресурс. — Режим доступа: [http://gallery.economicus.ru/cgi-bin/frame\\_rightn\\_newlife.pl?type=in&links=../in/ricardo](http://gallery.economicus.ru/cgi-bin/frame_rightn_newlife.pl?type=in&links=../in/ricardo).

«Тому природна ціна праці залежить від ціни їжі, предметів необхідності й зручності, потрібних для утримання робітника та його родини»<sup>5</sup>. Відповідно до такої концепції система мотивації передбачає для працівника необхідність дотримуватись суспільно визнаних стандартів продуктивності для отримання мінімально прийнятної винагороди. Весь надлишок продукту над вартістю набору споживчих благ, що за традицій і звичаїв певного суспільства дозволяли нормально відтворювати здатність до праці такої інтенсивності й кваліфікації, отримував власник засобів виробництва. Таке бачення трудових відносин допускало зростання розмірів винагороди за працю для окремого працівника, що досягав порівняно вищої індивідуальної продуктивності, проте передбачало, що розміри заробітків на одиницю зусиль і витраченої життєвої енергії завжди тяжитимуть до загального для всіх рівня, визначеного суспільною продуктивністю праці. Так само не розглядалась можливість поліпшення добробуту певної професійної групи загалом, завдяки поширенню серед її учасників вищих стандартів продуктивності плоди зростання продуктивності привласнюються роботодавцем незалежно від природи і чинників такого збільшення, а поліпшення добробуту працівників можливе лише в міру прогресу виробничих можливостей суспільства.

Схожі положення були сформульовані Мальтусом й Дж. Ремсі Мак-Кулохом в межах концепції, яку називають теорією фонду заробітної плати<sup>6</sup>. Вона передбачала, що певна кількість функціонуючого в суспільстві капіталу дає можливість отримати певний обсяг благ у розпорядженні представників класу найманої праці. Тоді поліпшення індивідуального добробуту працівника, по-перше, практично не залежить від його індивідуальних трудових зусиль (загальні розміри фонду споживання визначаються лише кількістю капіталу, що приводиться в дію найманими працівниками), по-друге, перебуває в оберненій залежності від чисельності найманих працівників.

За обома згаданими вище теоріями механізм впливу трудової поведінки працівника на індивідуальний добробут обмежується лише можливістю переходу до іншої професійно-кваліфікаційної групи, щодо якої суспільство визнає доцільність більш широкого набору споживчих благ для нормального відтворення робочої сили (згідно з теорією вартості ро-

бочої сили) або тієї, яка меншою чисельністю приводить в дію такі самі або більші обсяги капіталу (згідно з теорією фонду заробітної плати). Проте, по-перше, нема підстав вважати, що потрапляння до такої групи визначається свідомими діями більшою мірою, ніж грою непередбачуваних ринкових сил. По-друге, рух між професійними групами швидко усуває будь-які відмінності в обсягах винагороди, що припадають на одиницю трудових зусиль. Незважаючи на присутність у роботах Дж. Ст. Міля тези про належність кваліфікації працівників до складу національного багатства країни і визнання праці із підвищення кваліфікації продуктивною<sup>7</sup>, можна узагальнити, що класики відстоювали відсутність щодо окремої особистості чи професійної групи дієвого ланцюжка: накопичення знань і вмінь — підвищення продуктивності — зростання реальних доходів і добробуту, зокрема доходів на одиницю трудових зусиль. Значною мірою коректність такого положення залежить від змісту праці типового найманого працівника. Для етапу становлення індустріального капіталізму основні риси моделі «людини економічної», сформованої класиками, виглядають, на нашу думку, цілком реалістично. За оцінкою В. Автономова, такими визначальними рисами були егоїстична раціональність, компетентність та класова диференціація<sup>8</sup> (наймані працівники мають вужчий вибір й повинні сприймати як належне значно більше параметрів господарської діяльності, ніж власники-підприємці, зокрема вимушені приймати і суспільно необхідну інтенсивність, і умілість праці та обсяги знань, що необхідні для залучення до виробництва із певним рівнем оплати). При цьому про жодну індивідуальність чи, тим більше, унікальність окремого працівника для бізнесу не може бути мови, мотиви його діяльності — одномірні (забезпечення засобів до існування), а участь у створенні вартості практично ніяк не пов'язана з індивідуальними властивостями і професійними здібностями. Знання і вміння найманого працівника типові, а їх економічна оцінка зводиться до вартості засобів існування, необхідних для отримання відповідної кваліфікації. Отже, ніякої специфіки в процесі формування тієї частки вартості продукції, що пов'язана зі знаннями і вміннями працівників, не передбачається: більше знань — триваліший період підготовки — більше благ у складі об'єктивно необхідного набору предметів споживання, що визначає вартість

<sup>5</sup>Рикардо Д. Сочинения, Т. 2. / Д. Рикардо / Начала политической экономии и налогообложения. — М., 1935. — Электронный ресурс. — Режим доступа: [http://gallery.economicus.ru/egibin/frame\\_rightn\\_newlife.pl?type=in&links=../in/ricardo](http://gallery.economicus.ru/egibin/frame_rightn_newlife.pl?type=in&links=../in/ricardo).

<sup>6</sup>Розмайнский И. В., Холодилин К. А. Классическая политическая экономия / И. В. Розмайнский, К. А. Холодилин. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://ie.boom.ru/Rozmainsky/Ch2.htm>.

<sup>7</sup>Блауг Марк. Экономическая теория в ретроспективе: пер. с англ. / Марк Блауг. — К.: Основи, 2001. — 670 с.

<sup>8</sup>Автономов В. Модель человека в экономической науке / В. Автономов. — СПб.: Эконом. шк., 1999. — С. 68.

робочої сили за незмінної продуктивності суспільного виробництва. Тому проблема економічної оцінки знань, що забезпечували суспільно необхідну продуктивність праці найманого робітника, не розглядалась класиками як специфічна: отримання вищого кваліфікаційного рівня вимагає більшого набору споживчих благ, проте не зумовлює якісних змін у формування вартості продукції, не оновлює природу доходів найманих працівників.

Подальший розвиток поглядів на природу винагороди за працю прийнято пов'язувати із поширенням концепції граничної продуктивності, розвитком неокласичного синтезу та теорії загальної рівноваги. В роботах У. Ст. Джевонса заробітна плата розглядалась як винагорода, що компенсує отримання антиблага «праця», «страждання» від споживання якого зростають із подовженням тривалості праці: «праця витрачається доти, доки корисність останньої одиниці благ точно врівноважується зростаючими жертвами»<sup>9</sup>. Таким чином, доки цінність благ, додатково створюваних працівником за додаткову годину праці, залишається вищою приросту його страждань, пов'язаних із процесом праці, триватиме збільшення робочого часу, і навпаки. Лише рівність корисності доходу і антикорисності праці за останню годину праці у Джевонса визначає нормальний розмір оплати праці.

В роботах Дж. Б. Кларка обґрунтовувалось, що розміри заробітної плати визначаються граничним («специфічним» за його термінологією) продуктом у тих умовах, коли підприємцю однаково — зменшити чи розширити масштаби залучення ресурсу праці на одиницю через рівність приросту затрат на оплату такої додаткової одиниці праці й приросту доходу від продукту цієї одиниці ресурсу: «скільки одиниці праці однакові та взаємозамінні, то в результаті усунення останньої одиниці праці можна визначити її вплив на розміри всього продукту. Отримувана таким чином різниця і буде представляти специфічний продукт, вироблений робітником»<sup>10</sup>. В межах такого бачення закономірностей встановлення розмірів заробітної плати вже можна обґрунтувати залежність між продуктивністю ресурсу праці і розмірами винагороди його власника (якщо не стосовно окремої людини, бо, за Кларком, «всі одиниці ресурсу однакові і взаємозамінні», то для певної професійної групи чи трудового колективу підприємства).

В роботах А. Маршала і А. Пігу, фундаторів школи неокласичного синтезу, доходи власників

ресурсу праці тяжіють до рівноважної ціни на ринку відповідного ресурсу. Тоді ставка оплати праці визначається взаємодією ціни попиту (яка визначається граничною продуктивністю певної одиниці ресурсу праці) і ціни пропозиції (яка визначається цінністю найкращої альтернативної можливості використання часу, від якої відмовляється найманий працівник). А. Маршал серед чинників можливого зростання винагороди за працю особливу увагу приділяв такому, як зростання граничного продукту: «конкуренція призводить не до вирівнювання тижневої заробітної плати в схожих професіях, а до її пропорційності продуктивності праці робітників»<sup>11</sup>. Відповідно в цю концепцію можна вписати і такий механізм впливу індивідуальної продуктивної сили праці на розміри його оплати: зростання кваліфікації працівника — зростання продуктивності праці — зменшення чисельності працівників і розриву між найбільшою і граничною продуктивністю — зростання ціни попиту — збільшення рівноважної ціни праці й ставки оплати праці.

В роботах А. Маршала поняття «граничний працівник» пов'язане з концепцією спадної граничної продуктивності. Граничний — останній, додавання праці якого до незмінних обсягів інших факторів дозволяє отримати такий приріст продукту, що зберігає додаткові виробничі витрати нижчими за цінність додатково створюваного продукту для споживачів. У подальшому серед прибічників неокласичних поглядів на заробітну плату переважало бачення постійної віддачі як типової (базової) ситуації на конкурентних ринках. Це дозволяло використовувати теорему Ейлера для обґрунтування рівності заробітної плати граничному продукту робітника (зміні обсягу продукції внаслідок додавання / зменшення мінімальної порції ресурсу праці до незмінної комбінації інших факторів). Дійсно, якщо математично доведено, що для будь-якої однорідної функції першої степені:  $P f(a, b, \dots)$ , для якої діє закон постійної віддачі від масштабу, тобто  $n \times P = f(n \times a, n \times b, \dots)$ , виконуватиметься:  $P = a \times \frac{\partial P}{\partial a} + b \times \frac{\partial P}{\partial b} + \dots$ , то застосувавши цю теорему для формального моделювання відносин розподілу створеної вартості між факторами виробництва, отримуємо принцип «загальний продукт дорівнює сумі факторів, помножених на їх граничний продукт»<sup>12</sup>. Це значить, що загальний

<sup>9</sup> Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли / Б. Селигмен. — М.: Прогресс, 1968. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://gallery.economicus.ru>

<sup>10</sup> Кларк Джон Бейтс. Распределение богатства / Ассоциация российских вузов / Д. Страшунский (пер.), А. Бесчинский (пер.). — М.: Гелиос АРВ, 2000. — 367 с.

<sup>11</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки, Т. II. / А. Маршалл / Пер. с англ. — М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. («Экономическая мысль запада». Для научных библиотек).

<sup>12</sup> Джоан Робинсон. Теорема Эйлера и проблема распределения / Джоан Робинсон / Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. Т. 3. / Под ред. В. М. Гальперина. — СПб.: Эконом. шк., 1999. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://economicus.ru>

приріст вартості розподіляється між власниками здійснених для його створення ресурсів пропорційно їх внеску в цей приріст. Звернімо увагу, що стосовно інформаційної праці, процесів накопичення виробничого досвіду математичні моделі, побудовані на основі принципу спадної граничної продуктивності чи принципу постійної віддачі від масштабу, не можуть адекватно відображати залежності між масштабами витрачання ресурсу і обсягами створеної продукції. Знання (виробничий досвід) традиційно розглядалися у моделях виробничої функції як єдиний чинник, що не підлягає дії принципу спадної граничної віддачі, а специфіка інформаційного продукту (забезпечення продуктом додаткового споживача не вимагає додаткових витрат ресурсів) не дозволяє вважати прийнятним і принцип постійної віддачі незалежно від того, в натуральних одиницях чи одиницях цінності виражаються обсяги використаних ресурсів і отриманої продукції.

В роботах А. Алчіана, зокрема «Витрати і випуски»<sup>13</sup>, наводиться математичний апарат, придатний для моделювання вартісних показників залежності витрат і випуску в умовах дії принципу зростаючої віддачі від масштабу (коли під масштабом виробництва розуміють не його рівень, тобто випуск в одиницю часу, а сукупний обсяг виробленої продукції, тобто добуток рівня випуску і тривалості виробничого періоду), за яким основою такого ефекту стає саме накопичення виробничого досвіду, яке відбувається швидше і в більших обсягах в умовах більших планових і реалізованих масштабів випуску. З урахуванням уваги, яку цей автор приділяв цінності кращої з відкинутих можливостей використання ресурсів для визначення їх вартості, можна запропонувати ще один механізм впливу вибору індивідуальної моделі трудової поведінки на доходи найманого працівника, який вписується в теорію граничної продуктивності: зростання виробничого досвіду і кваліфікації працівника — розширення можливостей працевлаштування і збільшення цінності альтернативного використання часу для працівника — зростання ціни пропозиції — зростання рівноважної ціни ресурсу праці й ставки оплати праці.

Альтернативну базу для пояснення руху трудових доходів можна побачити в роботах учених, які започаткували дослідження в галузі людського капіталу. В роботах Г. Беккера, Т. Шульца обґрунтовано доцільність використання підходів, що застосовуються до моделювання зв'язків між інвестиціями у фізичний капітал і доходами інвесторів для опису умов

урівноваження ринку праці. Тоді умовою рівноваги виступає не рівність зарплати й граничного продукту праці в поточному періоді, а рівність дисконтованих витрат на підготовку із додатковими надходженнями, зумовленими такою підготовкою протягом трудового життя людини. За переходу до розгляду довгострокових умов рівноваги і дисконтованих грошових потоків «витрати протягом кожного періоду вже не обов'язково дорівнюватимуть заробітній платі, а надходження — максимальному з можливих граничних продуктів, оскільки витрати і надходження різних періодів виявились би взаємопов'язаними. Умови врівноваження ( $MP = W$ ) довелось би замінити на рівність приведених величин витрат і надходжень. Якщо  $R_t$  і  $E_t$  — надходження і витрати періоду  $t$ ,  $i$  — норма дисконтної ставки, то умови рівноваги можна записати у вигляді:  $\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}}$ »<sup>14</sup>.

Це передбачає, що визначальними чинниками продуктивності праці стає розмір інвестицій, здійснених працівником і організацією в професійну підготовку, та тривалість трудової кар'єри. Важливо також, що така концепція виходить із індивідуалізації розмірів оплати праці: розміри трудових доходів працівника формуються меншою мірою під впливом загальної на ринку ціни праці аналогічної професійно-кваліфікаційної групи, а більшою мірою — як результат індивідуального процесу інвестування і використання знань, здоров'я і навичок.

Виходячи з викладеної теоретичної бази, можна стверджувати, що зв'язок між продуктивністю праці і розмірами зарплати має діалектичний характер: з одного боку — занижена заробітна плата впливає на темпи зростання продуктивності праці, суттєво їх гальмуючи. Механізм такого впливу описується за допомогою інструментарію теорії людського капіталу: менша заробітна плата та поширення тих чинників диференціації розмірів оплати, що не мають відношення до трудових зусиль, кваліфікації і рідкості праці, зменшують винагороду за інвестиції в людський капітал, а отже, викликають реакцію пристосування найманих працівників. Останні зменшують інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації, знижують трудові зусилля. В свою чергу менші трудові зусилля та інвестиції в знання і навички, здійснені найманими працівниками, стають чинником зниження продуктивності праці й перешкоджають розвитку підприємств за моделлю «висока кваліфікація — висока продуктивність — висока зарплата — висока кваліфікація...».

З другого боку — низька продуктивність праці (вимірювання показниками доданої вартості на за-

<sup>13</sup> Армен Алчіан. Затраты и выпуски / Армен Алчиан / Вехи экономической мысли. Теория фирмы. Т. 2. / Под ред. В. М. Гальперина. — СПб.: Эконом. шк., 1999. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://gallery.economicus.ru>.

<sup>14</sup> Воздействие на заработка инвестиций в человеческий капитал (глава из книги Гэри Беккера «Человеческий капитал»). — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/69974>.

йнятого) виступає абсолютним обмеженням щодо можливостей зростання заробітної плати і може тлумачитись як визначальний чинник розмірів зарплати за статичного аналізу. Тоді за допомогою інструментарію теорії граничної продуктивності може бути обґрунтовано зворотній і також негативний вплив низького рівня продуктивності праці на заробітки: менша насиченість виробництва капіталом й інформацією (у вітчизняних умовах виявляється не в низькій капіталоозброєності праці, а в нестачі конкурентоспроможного фізичного капіталу й ефективних форм організації виробництва) зумовлює низьку граничну продуктивність праці, яка встановлює обмеження розмірів заробітної плати через невисоку максимальну ціну попиту на працю. Висока рідкісність робочих місць із гідними умовами оплати праці також спричиняє понижувальний тиск на ставку зарплати, бо, зменшуючи цінність альтернативних можливостей докладання праці, знижує і ціну пропозиції праці. Так, взаємодія знижених через низьку продуктивність праці ціни попиту і пропозиції праці формує рівноважну ставку зарплати на низькому рівні.

Також значущі чинники заниженої вартості робочої сили в Україні описуються за допомогою інструментарію інституціонального аналізу. Дохідність кращої альтернативної можливості працевлаштування підвищує рівноважну ставку зарплати тією мірою, якою інформація про неї є доступною для працівника, а витрати, зумовлені пошуком і верифікацією інформації, — мінімальними. Але для вітчизняного ринку праці властива висока міра галузевої і регіональної сегментації та інформаційної ізольованості сегментів, утворених навіть з робочих місць, які передбачають зайнятість працівників однієї професійно-кваліфікаційної групи. Інформація про можливості працевлаштування та вимоги до кваліфікаційного рівня претендента, про умови, зміст і рівень оплати праці поширюється серед максимально обмеженого кола осіб, а отримання її сторонніми (незалежно від кваліфікаційного рівня) вимагає високих витрат. Можливість верифікації даних про перспективи працевлаштування з'являється взагалі лише за наявності особистих контактів на місці потенційного працевлаштування.

Також значущим чинником зниження рівня оплати праці виступають вітчизняні традиції і процедури прийняття управлінських рішень щодо компромісу між поліпшенням умотивованості працівників і підвищенням щільності системи контролю. Кожне підприємство в процесі побудови системи відносин між адміністрацією і найманими працівниками обирає певний компроміс між двома альтернативними способами забезпечення дотримання планових параметрів трудових процесів. Перший спосіб передбачає формалізацію вимог до процесів праці, вста-

новлення великої кількості параметрів, за якими контролюються процеси і результати праці, призначення мінімального діапазону допустимих відхилень фактичних показників від планових (нормативних), високу централізацію прийняття управлінських рішень та надання переважній більшості персоналу лише виконавчих функцій. За таких пріоритетів управління працею на підприємстві зростають масштаби системи контролю, але вона дозволяє мінімізувати вплив особистісного чинника на функціонування підприємства, отже, стає виправданою здебільшого за низької міри оплати праці і невдоволеності працівників своїм трудовим життям. Другий спосіб передбачає відмову від жорсткої регламентації трудових процесів, зменшення частоти і щільності контролю, децентралізацію прийняття рішень і зменшення обтяжливості системи контролю за виконавцями. Проте такі пріоритети взаємодії між адміністрацією і персоналом вимагають високого рівня оплати праці й залучення працівників до діяльності підприємства як повноцінних співучасників, що ототожнюють власні цілі із досягненням цілей розвитку організації. Формально відобразити вибір проміжного варіанту з двох описаних вище «полюсних» концепцій можна за допомогою графіків. На рис. 1 функція  $C_1$  відображає залежність між масштабами системи контролю трудових процесів і тими елементами витрат, які зростають при збільшенні масштабів цієї системи. Наприклад, збільшення витрат людино-годин робочого часу на контрольні функції (зростання масштабів системи контролю) спричиняє зростання витрат зарплати на їх оплату (збільшення питомих витрат); підвищення кількості параметрів контролю (зростання масштабів) вимагає роботи додаткового обладнання для контрольних функцій, тому збільшує витрати на закупівлю, обслуговування і ремонт такого обладнання (зростання питомих витрат) тощо.

Функція  $C_2$  відбиває залежність між масштабами системи контролю і тими елементами витрат, обсяги яких скорочуються зі збільшенням масштабів цієї системи. Наприклад, зростання щільності перевірок (збільшення масштабів системи контролю) зменшує втрати від браку, неякісної підготовки фронту робіт попередніми трудовими процесами, порушень трудової й технологічної дисципліни (зменшення питомих витрат). Будь-яка фірма прагне встановити ті масштаби системи контролю, за яких досягаються мінімальні сукупні питомі витрати (точка «opt» на рис. 1).

Принциповою особливістю вітчизняної системи відносин між адміністрацією і найманими працівниками є суттєво більш полого крива  $C_2$  (рис. 2) і більш швидко зростаюча —  $C_1$ .

Як наслідок — мінімум питомих витрат досягається за більших масштабів системи контролю, а це в

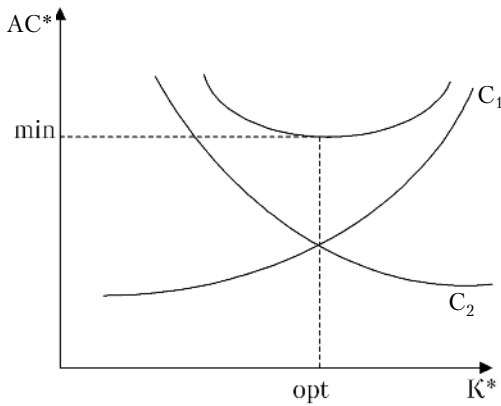


Рис. 1. Схема пошуку оптимальних масштабів системи контролю трудових процесів

\* $K$  – масштаби системи контролю;  
 \*\* $AC$  – питомі витрати на одиницю продукції.

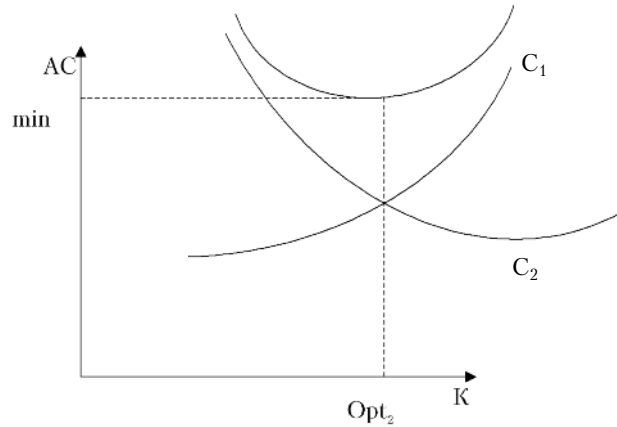


Рис. 2. Схема пошуку оптимальних масштабів системи контролю трудових процесів у вітчизняних умовах

свою чергу справляє понижувальний тиск на рівень оплати праці: вітчизняні роботодавці надають перевагу поєднанню більш жорстких систем контролю із меншими розмірами оплати праці персоналу.

**Висновки.** Для пояснення причин і наслідків домінування в Україні моделі організації відносин між адміністрацією підприємств і найманими працівниками, що передбачає достатній (а не найвищий з можливих за певної технології) рівень трудових зусиль персоналу із мінімальними витратами на оплату праці, можна скористатись як інструментарієм неокласичної теорії, так і теорії людського капіталу та підходами інституціонального аналізу.

Діалектичний зв'язок між низькою продуктивністю праці й вартістю робочої сили у вітчизняній економіці може бути пояснено, по-перше, в аспекті взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці. Відносно невисока насиченість виробництва капіталом й інформацією (у вітчизняних умовах виявляється не в низькій капіталоозброєності праці, а в нестачі конкурентоспроможного фізичного капіталу і ефективних форм організації виробництва) зумовлює низьку граничну продуктивність праці, яка встановлює обмеження розмірів заробітної плати через невисоку максимальну ціну попиту на працю. Висока рідкісність робочих місць із гідними умовами оплати праці також спричиняє понижувальний тиск на ставку зарплати, бо, зменшуючи цінність альтернативних можливостей додання праці, знижує і ціну пропозиції праці. Так, взаємодія знижених через низьку продуктивність праці ціни попиту і пропозиції праці формує рівноважну ставку зарплати на низькому рівні.

По-друге, цей зв'язок можна пояснити також і в аспекті низької ефективності інвестицій у люд-

ський капітал. Низька (відносно реальної вартості життя) заробітна плата та поширення тих чинників диференціації розмірів оплати, що не мають відношення до трудових зусиль, кваліфікації і рідкісності праці, зменшують винагороду за інвестиції в людський капітал, а отже, викликають реакцію пристосування найманих працівників, яка виражається в зменшенні інвестицій в освіту і підвищенні кваліфікації, зниженні міри трудових зусиль. В свою чергу менші трудові зусилля та інвестиції в знання і навички, здійснені найманими працівниками, стають чинником зниження продуктивності праці й перешкоджають розвитку підприємств за моделлю «висока кваліфікація – висока продуктивність – висока зарплата – висока кваліфікація...».

По-третє, діалектичний зв'язок між низькою продуктивністю праці й вартістю робочої сили можна пояснити в аспекті «управлінських рутин», що склались на багатьох вітчизняних підприємствах щодо вибору між збільшенням масштабів системи контролю для забезпечення економії на зарплаті виконавців трудових процесів і зростанням рівня оплати для поліпшення соціального становища найманих працівників і зниження навантаження на систему контролю праці (див. рис. 2).

Найменш ресурсомісткий шлях поліпшення соціальних результатів моделі організації відносин між адміністрацією підприємств і найманими працівниками передбачає реформування методичного забезпечення організації праці на вітчизняних підприємствах для полегшення переходу до моделі організації таких відносин, заснованої на менших масштабах системи контролю і більш високому рівні оплати праці як важливому елементі мотивації найманих працівників.