

Трудовий дохід як форма інвестицій у людський капітал (методологічний аспект)

Т. КІР'ЯН,
академік Академії економічних наук України,
НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України

Розглянуто теоретичні аспекти трудового доходу як основного джерела інвестування в людський капітал в умовах трансформаційної економіки.

Рассмотрены теоретические аспекты трудового дохода как основного источника инвестирования в человеческий капитал в условиях трансформационной экономики.

Theoretical aspects of labour incomes as basic resource of investing in human capital in transformation economic conditions are expounded

Ключові слова: *трудовий дохід, інвестиції, людський капітал.*

Постановка проблеми. Методологія дослідження проблеми трудових доходів базується на теорії розподільчих відносин. До теми розподільчих відносин неодноразово повертаються українські та російські вчені, орієнтуючись при цьому як на ретроспективний аналіз і передові досягнення світової науки, так і на особливості періоду трансформаційних змін у соціально-економічному розвитку своїх країн. Втім, констатуємо, що методологія дослідження загальної проблеми трудових доходів залишається найменш розробленою. Це зумовлює у практиці розподільчих відносин панування неефективних заходів, далеких від сучасних завдань реформування економіки, побудови соціальної держави.

Нині у країнах із трансформаційною економікою особливий науковий інтерес викликає недостатньо розроблене питання розподілу знову створеної вартості у сфері матеріального виробництва і доданої вартості у галузях нематеріального виробництва залежно від економічної реалізації суб'єктами соціально-трудових відносин права власності на свій капітал. У цих взаєминах власникам людського капіталу (найманим працівникам та найманим підприємцям) належить право на трудовий дохід у вигляді не тільки заробітної плати, але й частки знову створеної вартості або доданої вартості. Але таке право роботодавцями досі ігнорується.

У цьому контексті підкреслимо, що за результатами багаторічних досліджень, проведених автором статті, базисна, провідна роль у мотивованому розвитку людського капіталу належить інвестуванню в нього. Це стає можливим, насамперед, завдяки формуванню методологічно обґрунтованого трудового доходу його носіїв (найманого працівника та найма-

ного підприємця), тобто за рахунок частки доходу, що створюється самим же людським капіталом. Проте для реалізації такого права потрібна методологічно обґрунтована докладна база щодо прийняття відповідного інституціонального рішення. За цього наголосу можна зробити реальний крок в інвестуванні мотивованого розвитку людського капіталу. Щоб запобігти пануванню у науковій думці окремих неконструктивних стереотипів у перехідній економіці, необхідна сучасна методологія дослідження проблеми трудових доходів як основного джерела інвестування в людський капітал.

Огляд наукової спадщини та визначення недостатньо вирішеного аспекту проблеми. Методологія дослідження трудових доходів знаходиться в основі всіх визнаних світовою спільнотою економічних теорій, кожна з яких і дотепер впливає на сучасне уявлення про розподільчі відносини. Так, у розуміння вартості й ціни робочої сили зроблено свій внесок як творцями трудової теорії вартості (І. Петті, А. Смітом, Д. Рікардо, К. Марксом), так і авторами маржиналізму (І. Джевансом, К. Менгером, Л. Вальрасом, А. Маршаллом, Н. Сеніором, Дж. Ст. Міллем та ін.). На відміну від класичної школи, яка при визначенні ціни товару та формуванні ціни робочої сили переважно спирається на їх залежність від витрат праці й виробництва, маржиналізм (його неокласична течія) виходить з межової корисності конкретного продукту, зі зміни потреби у ньому, коли додається його нова порція.

Екскурс у наукову спадщину від відкриття А. Шопенгаєром закону «достатньої основи у мотивації людини» і до сучасних концепцій людського капіталу Т. Шульца, Г. Ст. Беккера, А. Сена пролягає через здобутки теорії соціального ринкового гос-

подарства (неолібералізм) у напрямі соціальної справедливості при формуванні та розподілі трудових доходів (В. Ойкен, Л. Єрхард, Ж. Рюефф, Дж. Роулз) та монетаризму (неоконсервативний напрям) М. Фрідмена, заснованого на політиці трудових доходів, що ґрунтується на збереженні вільного ринку та свободі підприємництва за умови рівноправності всіх його партнерів. Саме з визнанням цих новітніх теорій роботодавців починає розглядати трудовий дохід ширше, ніж тільки як заробітну плату.

З появою економічної теорії інституціоналізму (А. Алчіан, Р. Боудон, Р. Коуз, Д. Аорт, О. Уільямсон), як доктрини постіндустріального розвитку, людство очікує торжества нової світової парадигми соціального розвитку людини і суспільства. Її сутність полягає у триалектичному підході до моделі розвитку методики, виходячи з її «біо-соціо-духовної» природи. Реалізація цієї парадигми сформульована у Програмі розвитку ООН у 1990 р. «Концепція людського розвитку». Нею зумовлюється можливість вільного вибору людиною соціально-економічних індикаторів свого розвитку, серед яких можливість прожити довге й здорове життя, набуття знання, мати доступ до ресурсів, що забезпечують гідну якість життя, є найбільш переважною. Проте у цій концепції дохід розглядається як засіб досягнення більшої кількості варіантів свого розвитку та нагромадження людського капіталу, без якого реалізація інтегрованого розвитку людини і суспільства стає неможливим.

Сьогодні існує багато наукових праць, доступних для читача, що розроблені провідними українськими і російськими науковцями у сфері формування та розподілу трудових доходів. Серед українських вчених найбільш відомі наукові публікації О. Амоші, І. Бондар, О. Власюка, В. Геєця, О. Грішнєвої, І. Дмитренка, Ю. Зайцева, Т. Кір'ян, А. Колота, В. Лагутіна, Е. Лібанової, В. Мандибури, В. Новікова, В. Приймака та ін. Цієї проблеми торкаються російські вчені: Л. Абалкін, В. Бобков, Н. Волгін, Ю. Кокін, Р. Колосова, І. Слезінгер, М. Морокіна, Р. Яковлев та ін.

Доповненням до їх наукових розробок, на наш погляд, можуть стати відповіді на окремі дискусійні положення, що викладені у цій статті, які узагальнюють результати цього напрямку наукових досліджень її авторів за останні роки.

Мета публікації полягає в актуалізації та вдосконаленні методології дослідження проблеми трудових доходів як основного джерела інвестування в

людський капітал в умовах трансформаційної економіки.

Виклад основного матеріалу. З появою світової Концепції людського розвитку в практиці наукового спілкування все частіше залучається у контексті формування трудового доходу замість поняття «робоча сила» поняття «людський капітал». Так, автори¹ вважають за доцільне розглядати власника людського капіталу (ЛК) як співучасника процесу виробництва, який має право одержувати додаткові доходи, що мають трудову природу і знаходяться у межах соціальної відповідальності власника фінансового капіталу. А. Колот² ще у 2008 р. висловив думку про те, що «заробітну плату правомірно розглядати і як ресурс праці або як форму доходу від людського капіталу, носієм якого є найманий працівник». До речі, проведені автором статті дослідження щодо мотивації розвитку людського капіталу свідчать, що саме трудовий дохід найманого працівника у репрезентативній динаміці при сучасних трансформаційних змінах в економіці стійко займає перше ринкове місце серед інвестиційних чинників його розширеного відтворення.

Історично склалося так, що світовий прогрес змінює технологію виробництва продукту праці, оновлюючи економічні та соціально-трудові відносини. Разом з тим у перехідній економіці створюються умови для надмірної експлуатації найманого працівника, щоб завдяки дешевій робочій силі подолати наслідки інерції у розвитку технологічної бази і застарілості управлінських структур задля прориву на конкурентоспроможні позиції. На жаль, такі тенденції в країнах з перехідною економікою мають занадто затяжний характер. Виходячи зі складної специфіки трансформаційної економіки, наука і практика знаходяться у пошуку шляхів пом'якшення соціальної напруги у суспільстві, яка існує через низькі трудові доходи, їх високу диференціацію, несвоєчасне отримання зарплати тощо. За результатами дослідження, проведеного автором статті, встановлено, що при позитивній динаміці зростання середньомісячної номінальної зарплати у 2012 р. порівняно з 2005 р. на 326,7% її рівень в Україні залишається на порядок нижчим за економічно розвинуті країни³.

Вихід зі складної ситуації багатьма науковцями, на жаль, бачиться у заїждженому стереотипі, що пов'язаний з пропозицією створення такого соціально-економічного механізму, який забезпечував би зрівняння вартості робочої сили з її реальною ціною. Мабуть, при цьому на увазі мається сукупна

¹ Вдосконалення відносин між власниками реального і людського капіталів / О. Воронін, О. Пастух, О. Стасюк // Україна: аспекти праці. — 2012. — №4. — С. 33–37.

² Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. — 2008. — №8. — С. 3–12.

³ Звіт про НДР «Аналіз та оцінка доходів населення», Н держреєстрації 0112U001926. — НДІ праці і зайнятості населення, 2012. — 131 с.

вартість споживання працівником життєвих благ, потрібних для розширеного відтворення його робочої сили, а також життєвих засобів, необхідних для задоволення потреб його сім'ї? І це так, але існує поняття вартості робочої сили і для роботодавця, яка визначається його граничними витратами: на заробітну плату за умови необхідності витрат на виробництво продукту праці, амортизацію засобів виробництва та одержання норми прибутку. На жаль, витрати на заробітну плату здійснюються часто за залишковим принципом. Але, як відомо, існує двоїста ціна робочої сили як на зовнішньому, так і внутрішньому ринках праці⁴. При цьому теза про надвисоку експлуатацію найманого працівника не супроводжується факторним аналізом основних причин цього явища. Окрім того, у свідомості більшості аналітиків, з огляду на складений низький рівень трудового доходу пересічного працівника, укорінилася стереотипна «марксова формула» про надексплуаторську сутність власника фінансового капіталу, який занижує заробітну плату і трудовий дохід працівника.

Однак економічна теорія і практика доводять, що роботодавця передусім цікавить не занижена зарплата найманого працівника, а скорочення витрат на одиницю виробленої продукції, що є формулою конкурентоспроможності капіталіста. Тобто сьогодні важливо визначитись щодо основних причин низького рівня зарплати і трудових доходів. Сказане потребує хоча би тезисно повернутися до аналізу основних етапів становлення сучасної методології дослідження трудового доходу як форми інвестиції в людський капітал.

Перші джерела, що визначають методологічні підходи до винагороди за працю, вчені знаходять у папірусах давнього Єгипту, в стародавньому трактаті «Ар хашастрі», у працях Ксенофонта (430–357 до н. е.), у збірниках творів Платона (біля 427–347 до н. е.) та Аристотеля (384–322 до н. е.) й інших мислителів давності.

Розподільчі відносини знаходять своє відображення вже у засновника «політичної економії» А. де Монкрт'єна (біля 1575–1621). Він, як і Д. Ло (1671–1729), був представником теорії меркантилізму, яка вивчала процес обміну багатства на багатство на підставі нормативної економіки. На їх думку, це запезпечувало соціальну справедливість при визначенні винагороди за працю.

Важливий крок у розвиток поняття розподілу доданої вартості, виходячи із розуміння зарплати з позицій засобів «голоного існування» винагороди за працю, зробили фізіократи Д. Локк (1682–1704), Р. Кантільон (1680–1734), Ф. Кене (1694–1774),

К. Гельвецій (1715–1771), Ж. Тюрго (1727–1781). Вони розглядали заробітну плату як мінімальну потребу, обмеженість якої пояснюється зростанням безробіття, а звідси — конкуренцією робітників.

Трудова теорія вартості У. Петті (1623–1687), А. Сміта (1723–1790) була заснована на принципах пріоритету у розподільчих відносинах власника засобів виробництва. Це орієнтувало роботодавця задля конкурентних переваг зводити витрати на оплату праці до вартості простого відтворення здатності робітника до праці певної кваліфікації. Ця економічна теорія була удосконалена Д. Рікардо (1772–1823) у понятті природної і ринкової ціни праці та розвинута К. Марксом (1818–1883) у концепції розширеного відтворення робочої сили. Проте, звертаючись до А. Сміта, який породив «людину економічну», нагадаймо, що він в той час розглядає працівника з позицій капіталізації його праці за умови підвищення її складності.

Треба відмітити, що модель «людини економічної» отримала подальший розвиток у наукових творах Т. Мальтуса (1766–1834), Д. Мілля-старшого (1773–1836), У. Тюмена (1783–1850), Дж. Мак-Куллоха (1789–1864), А. Сеніора (1791–1864) у концепції фонду заробітної плати. Вони хоча і вважали зарплату складовою сукупного капіталу, але тільки як залишок після всіх витрат у вигляді лімітованого фонду, розмір якого і чисельність працівників визначали винагороду за працю.

Теорія чинників виробництва (праця, капітал — засоби виробництва, рента). Доктриною прихильників теорії чинників виробництва (або трьох факторів виробництва), засновником якої є французький економіст Ж. Сей (1767–1832), є однакова їх участь у процесі створення нової вартості, а доходи від їх використання у вигляді заробітної плати, відсотка на прибуток і земельної ренти є результатом взаємодії цих виробничих факторів. Разом з тим трудовий дохід у Ж. Сея — це зарплата не тільки найманого робітника. Вперше він ставить питання про дохід найманого підприємця як винагороди за його промислові здібності, таланти, діяльність, дух порядку і керівництва.

Під сильним впливом Ж. Сея знаходилися не тільки французькі економісти. До його послідовників відносяться: англійці Дж. Ст. Мілля-молодший (1806–1873), У. Джевонс (1835–1882), австрійські економісти К. Менгер (1840–1921) і Ф. Визер (1881–1926), швейцарець М. Вальрас (1834–1910), американці Дж. Кларк (1847–1938) та І. Фішер (1867–1947). Проте більшість з цих науковців стали прихильниками маржиналізму.

⁴ Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. — 2008. — №8. — С. 9.

Теорія межових величин (перший етап маржиналізму). В надрах класичної економічної теорії бере початок маржиналізм (від лат. *Marginalis* – той, що знаходиться з краю). У розвитку маржиналізму спостерігається два етапи. Вже на першому етапі, який пов'язаний з іменами К. Менгера (1840–1921), У. Девонса (1835–1882), Л. Вальраса (1834–1910), ціну продукту праці маржиналізм чітко визначає суб'єктивною оцінкою споживачем його корисності. При цьому зростають вимоги роботодавця до кваліфікованої і рідкісної робочої сили, яка є високооплачуваним ринковим товаром.

Другим етапом розвитку маржиналізму є неокласицизм. Його родоначальником вважається англійський вчений А. Маршалл, який розглядав ціну товару як результат взаємодії ціни попиту, що визначається межевою корисністю товарів (послуг), та ціни пропозиції, обумовленою величиною межових витрат (хрест Маршалла). У концепції У. Девонса (1835–1882) й А. Маршалла (1842–1924) спостерігається зацікавлення темою ціни робочої сили.

Прихильником цього напрямку економічної теорії з часом стали американський дослідник Дж. Кларк (1847–1938), англійський економіст А. Пігу (1877–1959), австрійський вчений Й. Шумпетер (1883–1950). Кожен з них зробив свій внесок у концепцію продуктивності праці та капіталу. Звідси вартість продукту визначається сумою граничних корисностей його властивостей, але співвідношення попиту і пропозиції залишається головним у формуванні ціни робочої сили. Тут належить звернути увагу на те, що вперше засновник теорії чинників виробництва Ж. Сей у 1803 р. обґрунтував механізм утворення трудового фонду найманим керівником-підприємцем. Але тільки Й. Шумпетеру в рамках неокласичної теорії вдалося у 30-ті рр. ХХ ст. до кінця розкрити економічну сутність підприємницької функції і людські особливості підприємця, як рівноправного фактора виробництва, що створює підприємницький дохід та має право на особистий трудовий дохід у вигляді зарплати і частки знову створеної вартості.

Школа неокласичного синтезу. Її засновником вважається П. Самуельсон. Він, як і його послідовники В. Нордхауз, Р. Макконелл і С. Брю, дійшли висновку про можливість застосування у сучасній парадигмі розподільчих відносин як класичних, так і маржиналістських економічних концепцій з використанням за необхідності механізмів державного регулювання у політиці доходів. З перенесенням на українську сучасність положень «неокласичного синтезу» посилюється роль всіх рідкісних ресурсів, до яких, насамперед, відносяться здібності «людини розумної». Використання цього ресурсу забезпечує гідний трудовий дохід через сполучення ринкових і державних регуляторних механізмів, що є запору-

кою формування державної політики доходів за принципом справедливості.

Дж. Кейнс (1883–1946), як апологет регульованої економіки та соціальної справедливості, стверджував, що найбільш значною вадою суспільства, в якому ми живемо, є його нездатність забезпечити повну зайнятість, а також його довільний і несправедливий розподіл мультиплікації, який через пропозицію грошей на інвестиційну активізацію економіки забезпечував зайнятість населення.

Отже, виходячи з класичних концепцій, 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. Але найманий працівник на термін, обумовлений трудовим договором, втрачає право використовувати свою здатність до праці як він того хоче, а результат його праці залишається відчуженим. При цьому оплата висококваліфікованої та рідкісної праці знаходиться за межами цього розподільчого механізму та здійснюється на розгляд власників доданої вартості за системою бонусів. Тобто трудовий дохід обмежується заробітною платою власника робочої сили в межах її відтвореної вартості.

Розподільчий механізм згідно з маржиналістськими концепціями базується на ціні кожного ресурсу, яка за умов досконалої конкуренції визначається співвідношенням попиту і пропозиції на нього. А попит і пропозиція на ресурси і рівень цін на ринку ресурсів є похідними від споживчого попиту та рівня цін на товари і послуги, які виробляються за допомогою цих ресурсів. Тому підприємець визначає, чи йому вигідніше найняти більше працівників, чи збільшити обсяг фізичного капіталу залежно від величини граничного продукту. У такому контексті недосконала конкуренція, що притаманна українському ринку, обумовлює коливання вартості робочої сили навколо її заниженої ціни і навіть прожиткового мінімуму. Лише в умовах досконалої конкуренції за дії законів попиту і пропозиції ціна робочої сили дорівнює її вартості, яка є часткою новоствореної вартості та складається із заробітної плати і виплат соціального призначення, що визначає трудовий дохід. До таких умов ринок праці наближає застосування теорії людського капіталу (ЛК).

Людський капітал, якщо виходити з марксової трудової теорії вартості, є змінною часткою сукупного капіталу, задіяного у процесі виробництва, що перетворюється у робочу силу, яка репродукує еквівалент своєї вартості та зверх неї утворює додаткову (додану) вартість. Тобто людський капітал за своєю

природою є творцем доданої вартості, тому її частка у вигляді трудового доходу повинна бути використана як інвестиція для його розширеного відтворення та нагромадження.

Якщо дотримуватися неокласики, то необхідно враховувати, що відношення власності у факторному аналізі економічних ресурсів базуються на ціні кожного з них. При цьому сукупний капітал, задіяний у процесі виробництва, на наш погляд, як вважають деякі вчені, поділяється на власний і залучений⁵. У такому разі знову ж власник людського капіталу, окрім заробітної плати, має право на виплату, умовно кажучи, відсотка за надану позику, тобто на залучені роботодавцем його продуктивні здібності. Отже, природні властивості людського капіталу дозволяють його власнику бути рівним партнером у розподілі знову створеної власності.

Виходячи із сутнісного розуміння людського капіталу, сучасні моделі суспільного розвитку засновані на пріоритетності в них інститутів, формуючих продуктивні здібності людини: здоров'я, освіта, професійна компетентність, мобільність і мотивація. У західній економіці концептуальні положення ЛК використовуються для обґрунтування роботодавцем економічної ренти при встановленні ринкової ставки заробітної плати як доплати за рідкісність і високий попит на такий ресурс праці. Умовою ринкової рівноваги при цьому виступають не рівність матеріальної винагороди й граничного продукту праці, а механізм рівноваги між дисконтованими видатками на одержання працівником кваліфікаційного стандарту та додатковими надходженнями людини протягом її трудового життя за результатами цієї професійної підготовки. Тобто реалізація теорії, що базується на моделі високої вартості робочої сили, зменшує інвестиційні витрати на накопичення трудового доходу. У такому разі виникає наступна реакція пристосування працівників — знижується їх трудова активність, відбувається падіння продуктивності праці, зменшуються інвестиції з боку роботодавця і самоінвестування. Реакція є характерною перехідній економіці, коли одержання освіти і підвищення профнаванчання на виробництві не супроводжується гідним працевлаштуванням, кар'єрним зростанням, підвищенням трудового доходу.

Економічна теорія інституціоналізму є доктриною постіндустріального розвитку, яка завдяки законодавчим нормам права є запорукою справедливого трудового доходу, а звідси — високої продуктивності праці. Застосування її механізмів знижує корумпованість та рівень тіньової економіки,

сприяє рівновазі сукупного попиту та пропозиції на ринку праці, спрямовує колективно-договірні умови на мотивований розвиток людського капіталу.

З наведеного випливає висновок про те, що світова економічна наука послідовно пропонувала практиці такі концепції, які відповідали конкретному етапу розвитку провідних країн. Використання їх синтезу дозволяє конструювати сучасну методологію дослідження проблеми трудових доходів в умовах трансформаційної економіки.

До думки, що трудовий дохід не може складатися із заробітної плати, орієнтованої лише на просте відтворення робочої сили або на лімітований фонд оплати праці, дійшли роботодавці, які сповідують принципи постіндустріальної економіки. Про це переконливо свідчить світова практика успішної реалізації систем матеріального стимулювання ефективного використання людського капіталу: Скенлона, Ракера, компаній «Сіменс» та ін. У такому разі в методології формування трудового доходу власника людського капіталу потрібно розглядати як суму заробітної плати із фонду оплати праці плюс грошові виплати з прибутку та негрошові виплати, пов'язані з трудовою діяльністю працівника (рис.). Сказане дозволяє, на нашу думку, бачити перспективу у розвитку взаємовідносин між власниками фінансового і людського капіталу, яка спрямована на поступову трансформацію жорсткого диктату роботодавця у бік ліберальної, соціальносправедливої системи участі найманого працівника у доходах і прибутку підприємства.

Отже, синтез економічних теорій дозволяє бачити необхідність врахування двоїстої оцінки вартості робочої сили. Якщо для найманого працівника — це вартість життєвих засобів, потрібних для відтворення своєї робочої сили та життєзабезпечення його сім'ї, то для роботодавця вона визначається в умовах досконалої конкуренції граничними витратами на неї. Враховуючи реальний стан ринкових відносин в Україні, виникає питання — чи є витрати на робочу силу дійсно граничними? Тим паче, що в суспільній свідомості, з одного боку, укорінилась думка про надмірну експлуатацію найманого працівника. З іншого, величезна кількість щорічного банкрутства підприємств свідчить про низьку їх конкурентоспроможність, а ніяк не про надприбуток.

Для відповіді на це питання було зіставлено на макрорівні відставання продуктивності праці (розраховану як ВВП на одну зайняту особу за паритетом купівельної спроможності) і відставання заробітної плати в Україні від аналогічних показників у Росії, США та Німеччині⁶. За результатами розрахун-

⁵ Вдосконалення відносин між власниками реального і людського капіталів / О. Воронін, О. Пастух, О. Стасюк // Україна: аспекти праці. — 2012. — №4. — С. 35.

⁶ Звіт про НДР «Аналіз та оцінка доходів населення», № держреєстрації 0112U001926. — НДІ праці і зайнятості населення, 2012. — С. 105–108.

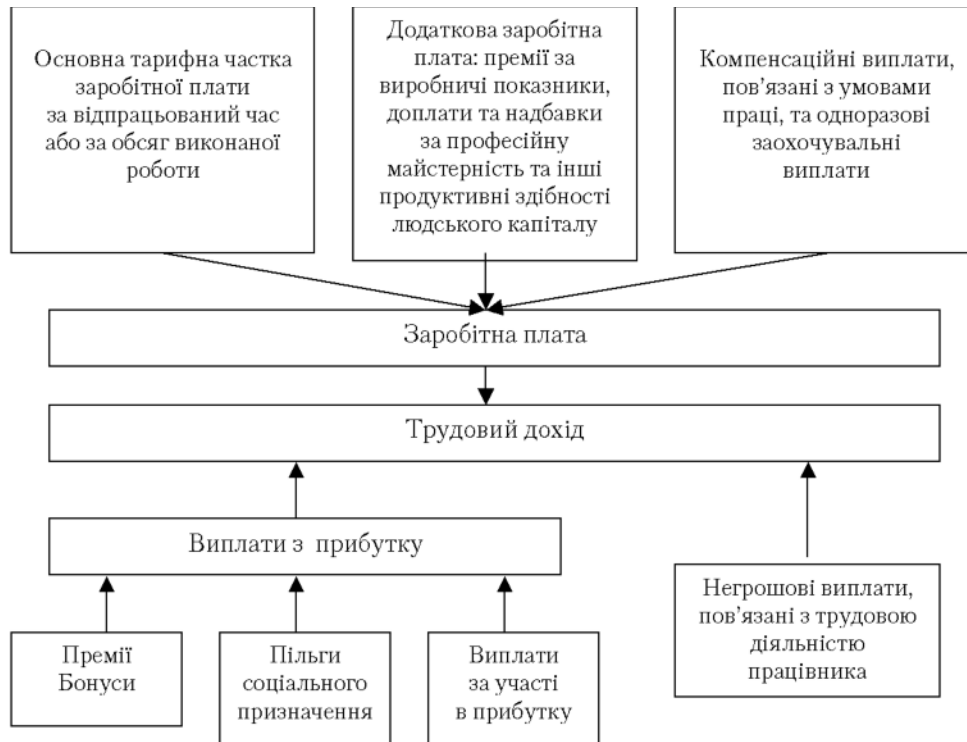


Рис. Структура трудового доходу працівника як носія людського капіталу

ків впливає, що в Росії у 2010 р. продуктивність праці у 2,34 разу більша ніж в Україні, а зарплата вища у 2,18 разів. У 2011 р. ці показники співвідносяться як 2,31 до 2,01. Тобто продуктивність праці і зарплати в Україні та Росії співвідносяться між собою з невеликою різницею. Проте в Україні порівняно із США продуктивність праці нижча: у 2010 р. у 7,05 разу, у 2011р. у 6,68 разів. Водночас, зарплата в Україні нижча: у 2010 р. в 11,73 разів, у 2011 р. у 11,15 разів. У Німеччині у 2010 р. продуктивність праці вища за українську в 5,52 разів, в 2011 р. у 5,26 разів. При цьому зарплата у Німеччині перевищує її рівень стосовно українського найманого працівника відповідно у 8,95 та 8,47 разів. Тобто встановлено, що відставання за рівнем заробітної плати від провідних країн світу є набагато більшим, ніж відставання за показником продуктивності праці. Таке положення свідчить про високий ступінь експлуатації найманого працівника в Україні на тлі значно нижчої продуктивності праці. Хоча саме неконкурентоспроможна технологічна база є першо-причиною дешевої робочої сили.

За прийнятої світової методології розподільчих відносин стійке зниження в динаміці питомої ваги оплати праці в структурі ВВП означає прагнення роботодавців до інтенсифікації праці. Разом з тим

динаміка структури ВВП в Україні за категоріями доходу (табл.) показує, що питома вага оплати праці поступово зростає, досягаючи у 2010 р. 49,9%, що дорівнює її значенню в країнах ЄС-27, хоча є дещо нижчою за країни ЄС-15. При цьому слід зауважити, що в останні роки в багатьох розвинутих країнах, де рівень зарплати достатньо високий, спостерігається зворотня тенденція – збільшення питомої ваги валового прибутку, змішаного доходу в структурі ВВП, а в Україні – зменшення. Це свідчить про наміри менеджменту цих країн до оновлення технології виробництва та збереження конкурентних позицій на світовому ринку.

Таким чином, в Україні склалася у макроекономічних індикаторах така тенденція, коли зростає частка оплати праці у ВВП, а темпи зростання середньомісячної номінальної зарплати штатного працівника випереджають темпи зростання ВВП. Так, це співвідношення у динаміці за 2011/2005 рр. становить 326,7% до 298,2%⁷. При цьому рівень заробітної плати залишається на порядок нижчим за розвинуті країни.

Наведене свідчить про вичерпані можливості екстенсивних методів господарювання. Тому пропозиції українських вчених про необхідність подальшого зростання питомої ваги оплати праці у ВВП без

⁷ Звіт про НДР «Аналіз та оцінка доходів населення», № держреєстрації 0112U001926. – НДІ праці і зайнятості населення, 2012. – С. 91.

Таблиця

Динаміка структури ВВП за категоріями доходу в Україні, 2001–2011 рр., %

Роки	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ВВП, у тому числі:											
1. Оплата праці найманих працівників	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,6	49,4	49,9	47,7
2. Валовий прибуток, змішаний дохід	44,3	42,1	43,0	44,2	38,2	37,1	39,0	38,1	38,0	38,0	38,2
3. Податки за винятком субсидій на виробництво та імпорт	13,4	12,2	11,3	10,2	12,7	13,5	12,2	12,3	12,6	12,1	14,1

врахування можливостей його зростання, як умови підвищення конкурентоспроможності нашої економіки, залишаються декларативними.

Висновки. Трудовий дохід слід розглядати як заробітну плату та додаткові виплати з прибутку найманого працівника та найманого підприємця, що пов'язані з їх трудовою діяльністю. Він є формою економічної реалізації права власника людського капіталу на ресурс праці, яким є його робоча сила. При цьому людський капітал як з класичних, так і маржиналістських 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 необхідність враховувати як витратні, так і результативні складові вартості й ціни робочої сили. При цьому розрізняються поняття її вартості з боку як найманого працівника, так і роботодавця. В умовах недосконалих ринкових відносин, що притаманно трансформаційній економіці, ціна робочої сили коливається навколо її вартості, маючи два рівні: 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 залежить від сподівання працівника щодо певної ставки 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.

Розповсюджені пропозиції науковців щодо досягнення вартості робочої сили, як її реальної ціни та збільшення питомої ваги оплати праці у структурі ВВП, впливають із складного стереотипу про надвисоку експлуатацію найманого працівника як неминучість. Проведений аналіз макроекономічних причин низького рівня заробітної плати свідчить не тільки про високий ступінь експлуатації найманого працівника, на що вказує порівняльно невисока частка оплати праці в структурі ВВП та її вкрай високе відставання від розвинутих країн, а головне — застарілість техніко-технологічної бази суспільного виробництва. Підвищення трудових доходів можна досягти через принципово більш ефективну державну інвестиційно-інноваційну політику, яка дотепер знаходиться у занедбаному стані, незважаючи на існуючі державні програми реструктуризації та модернізації економіки.