

працівників саме для малих підприємств регіону обґрунтовано через розкриття специфічних рис діяльності малих підприємств. Окремо висвітлено характерні риси соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, котрі свідчать про недостатню соціальну захищеність останніх.

У статті запропоновано низку заходів, спрямованих на поліпшення соціально-трудових відносин у сфері регіональної політики на ринку праці взагалі та на малих підприємствах зокрема.

соціально-трудові відносини, мале підприємництво, зайнятість населення, соціальний пакет

Одержано 31.10.13

УДК 331.101

Н.С. Шалімова, доц., докт. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Теоретичні засади формування вартості послуг робочої сили та її вплив на визначення природи заробітної плати

Досліджено основні підходи щодо сутності категорії «вартість послуг робочої сили» та напрями поєднання підходів трудової теорії вартості і теорії корисності при визначенні механізму формування вартості специфічного товару «послуги робочої сили». Розглянуті складові вартості послуг робочої сили та їх взаємозв'язок із заробітною платою. Проаналізовані основні моделі принципу вартісної оцінки послуг робочої сили з урахуванням можливості її відтворення на суспільній та індивідуальній основах.

робоча сила, послуги робочої сили, вартість послуг робочої сили, заробітна плата

Н.С. Шалімова

Кіровоградский национальный технический университет

Теоретические основы формирования стоимости услуг рабочей силы и ее влияние на определение природы заработной платы

Исследованы основные подходы к сущности категории «стоимость услуг рабочей силы» и направления соединения подходов трудовой теории стоимости и теории полезности при определении механизма формирования стоимости специфического товара «услуги рабочей силы». Рассмотрены составляющие стоимости услуг рабочей силы и их взаимосвязь с заработной платой. Проанализированы основные модели принципа стоимостной оценки услуг рабочей силы с учетом возможности ее возмещения на общественной и индивидуальной основах.

робоча сила, послуги робочої сили, вартість послуг робочої сили, заробітна плата

Заробітна плата належить до тих економічних категорій, які формують зміст виробничих і суспільних відносин, впливають на темпи економічного розвитку суспільства і науково-технічного прогресу. У зв'язку з цим розробка теорії заробітної плати, визначення політики держави в галузі оплати праці і на цій основі практичної організації заробітної плати є проблемою досить складною, яка має величезне значення, як у політичному, економічному, так і соціальному планах. Особливо важливим є визначення об'єктивних економічних законів, під впливом яких одержують конкретне втілення кількісні параметри заробітної плати, тенденції її розвитку та їх прояв.

Питанням організації заробітної плати приділяли увагу багато вчених економістів. Різні аспекти цієї проблеми за умов реформування економіки досліджували вчені України: Базиліук А.В., Бандур С.І., Богиня Д.П., Бугуцький О.А., Волік В.Ф., Грішнова О.А., Данюк В.М., Заяць Т.А., Колот А.М., Куліков Г.Т., Куценко В.І., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Мандибур В.О., Онікієнко В.В., Павловська Н.О., Петрова І.Л., Тімофєєв В.О. та інші. Серед вчених країн СНД дослідженню питань багатопланової проблеми регулювання заробітної плати присвятили свої праці Капустін Е.І., Карпукін Д.М., Кокін Ю.П., Кунельський Л.Е., Маєйр В.Ф., Ржаніцина Л.С., Яковлев Р.А. та інші.

Вагомий внесок у розвиток теорії та практики організації заробітної плати і соціального захисту працівників здійснили також такі зарубіжні економісти, філософи, соціологи, як Барр Р., Блауг М., Еренберг Р.Дж., Сміт Роберт С., Самуельсон П. та інші.

Відзначаючи велику вагомість отриманих вказаними вченими наукових результатів у сфері теорії і практики організації та регулювання заробітної плати, слід зауважити, що на сьогодні залишились недостатньо розкритими низка питань, пов'язаних з визначенням основних економічних категорій, які є основою формування цілісного й методологічно обґрунтованого організаційно-економічного механізму визначення, затвердження та регулювання заробітної плати. Все це засвідчує доцільність обраного напрямку дослідження для економіки України та його мети: вивчення існуючих теорій та концепцій формування вартості послуг робочої сили та їх взаємозв'язку із заробітною платою, а також визначення їх методологічної сутнісної основи.

Фундаментальною складовою економічної теорії і практики є визначення природи товару, який купується і продається на ринку праці, та його вартості як об'єктивної основи, навколо якої відбувається коливання ціни на ринку праці. Робоча сила або праця (послуги робочої сили або праці), по аналогії з іншими товарами, хоча і не мають фізичного вираження, оскільки функціонують в безроздільній єдності з існуванням людини у певний період її життя, однак, мають всі ознаки товару й виступають об'єктом купівлі - продажу.

Поряд з цим, багато економістів виділяють робочу силу в особливу групу товарів, зокрема, Р. Барр відмічає, що гра попиту та пропозиції прагне перетворити працю в товар, хоча в силу психологічних, соціальних та моральних якостей людини праця не може бути прирівняна до інших товарів і саме в цьому контексті можна говорити про тенденцію до дегуманізації праці [4, с.71].

Визнаючи товарний характер ринку праці, в історії світової економічної думки існують різні точки зору з приводу того, що є об'єктом купівлі-продажу на ринку праці: робоча сила, праця чи послуги робочої сили (праці).

На думку автора, купити чи продати на ринку праці можна саме послуги робочої сили, право на тимчасове розпорядження нею, що можна пояснити наступними положеннями: продати чи купити робочу силу як здатність людини до праці неможливо, оскільки робоча сила невіддільна від людини-працівника; праця – це доцільна діяльність людини у процесі виробництва, яка здійснюється після укладання угоди між роботодавцем та працівником, отже купити чи продати саме працю не є можливим, оскільки її як такої ще немає.

У зв'язку із визнанням «послуг робочої сили» товаром об'єктивно виникає необхідність розробки науково обґрунтованих рекомендацій по визначенню її вартості

та грошової оцінки, оскільки, як підкреслюють Д.П. Богиня та Г.Т. Куліков, вартість робочої сили є своєрідним фундаментом усієї системи доходів від суспільної праці [5, с.11]. Розуміння того, що в основі вимірювання благ покладено єдину сутність, виникло разом із розповсюдженням відносин обміну в епоху класичної давнини. Вже в цей час у працях окремих філософів можна побачити вказівки на те, що основою цінності є праця, а в працях інших – думку, що цінність товару спричинюється до життя потребою в ньому. Так, Аристотель вказував, що «потреба ... усе зв'язує разом, оскільки не будь у людини ні в чому потреби або потребуй вони по-різному, тоді не буде обміну, або він буде не таким (тобто несправедливим)» [1, с. 51].

Більш чітко розмежування позицій відноситься до періоду формування елементів індустріального суспільства, коли виникли дві концептуальні теорії вартості - трудова та теорія корисності.

За теорією корисності, основою якої виступили праці К. Менгера [27] та Л. Вальраса [29], при визначенні цінності (вартості) товару головним є кінцевий результат виробництва, який оцінює споживач, керуючись власними суб'єктивними уявленнями щодо його корисності. Ця теорія поєднувала в собі два фундаментальних постулати. З одного боку, її прихильники визнавали, що гранична корисність, що лежить в основі вимірювання благ, є категорією суб'єктивною, яка визначається на рівні індивідуальної свідомості, з іншого - визнавалося, що будь-які прихильності індивідів виявляються саме в тій чи іншій конкретній ситуації, і люди, суб'єктивно визначаючи корисність того чи іншого предмету, в результаті масово і створюють ту об'єктивну даність, яка стає двигуном господарських процесів і основою обміну. При аналізі категорії вартості стосовно ринку праці можна зробити висновок, що вартість послуг робочої сили має визначатися, виходячи з корисності та результативності цих послуг.

За принципами трудової теорії вартості, вартість товарів визначається витратами праці на їх виробництво. А. Сміт стверджував, що «виключно праця, яка ніколи не змінюється у своїй власній цінності, є єдиним та дійсним вимірювачем, за допомогою якого у всі часи та у всіх містах може бути встановлена та порівняна цінність усіх товарів» [24, с.148] і «праця є як єдиним загальним, так і єдиним точним вимірювачем цінності, за допомогою якого ми можемо порівнювати між собою цінності різних товарів у всі часи та у всіх місцях» [24, с.152].

Перший, найбільш важливий крок у розвиток цієї теорії був зроблений Д.Рікардо, який вказав, що вартість самої праці визначається вартістю умов, необхідних для життя самого робітника. Таким чином, він впритул наблизився до застосування теорії трудової вартості в найбільш специфічних секторах ринку.

Однак прихильники цієї теорії не змогли залишити поза увагою роль факторів корисності у визначенні пропорцій обміну. Ці фактори заявили про себе, з одного боку, при розгляді проблеми монополюю рідкісних благ, ціни на які не можуть бути визначені витратами праці, з іншого - при вирішенні питання про те, що будь-який товар, який не має корисності, не має й ринкової оцінки. Перша обставина була відмічена самим Д. Рікардо, друга - Д. Міллем та Д. Мак-Куллохом.

Наступним кроком стала концепція К.Маркса, який вважав, що вартість кожного товару «визначається не тим необхідним робочим часом, яке заключено в ньому самому, а робочим часом, суспільно необхідним для його виробництва» [1, с.55], «при даному стані суспільства, при даному суспільно-середньому рівні інтенсивності та майстерності праці, що застосовується» [1, с.55]. З іншого боку, припускаючи, що в майбутньому раціональному суспільстві, де «споживання вже не буде визначатися мінімумом часу, необхідного для виробництва..., кількість часу, який буде присвячено виробництву того чи іншого предмету, буде визначатися ступінню корисності цього предмету» [1, с.54], він у тій чи іншій формі визнавав, що потреби людини є глибинною

основою обмінних пропорцій.

Найбільшого визнання щодо визначення вартості послуг робочої сили набула саме теорія трудової вартості, відповідно до якої вартість послуг робочої сили, як і вартість будь-якого іншого товару, визначається робочим часом, необхідним для виробництва, а, отже, і відтворення цього специфічного предмету торгівлі. Робоча сила існує тільки як спроможність живого індивідууму, отже, виробництво робочої сили припускає існування останнього, а це означає, що виробництво робочої сили полягає в підтримці її життя за допомогою наявності певної кількості життєвих засобів. Тому робочий час, необхідний для виробництва робочої сили, зводиться до робочого часу, необхідного для виробництва цих життєвих засобів, а вартість робочої сили є вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримки життя її власника. Все це можна кваліфікувати як витрати виробництва товару «послуги робочої сили».

У словнику Брокгауза і Ефрона зазначено, що так звані «витрати виробництва робочої сили» визначаються звичайними потребами, а до їх складу входять витрати на утримання робочої сили не тільки в робочий період, але і під час бездіяльності [26, с.288]. Водночас підкреслено, що сам термін «витрати виробництва робочої сили» не дуже вдалий, тому що ним робоча сила прирівнюється до інших товарів, тоді як вона принципово від них відрізняється. Витрати робочої сили прийнято було поділяти на три основні групи: відшкодування капіталу, витраченого на виховання й освіту робітника; підтримка життя і робочої сили протягом робочого періоду (в дану групу включається і страхування на випадок передчасної непрацездатності, хвороби і безробіття); підтримка життя в період старості (ці витрати також виражаються в платежах відповідної страхової премії). Відзначалося, що витрати виробництва робочої сили тим більші, чим вищі звичайні потреби даного робітника, довше непродуктивний період, чим шкідливіша робота для здоров'я і життя та чим частіше спостерігаються перерви в ній.

Характеризуючи склад витрат на виробництво робочої сили, в 20-ті роки ХХ ст. відомий економіст С.Г. Струмлілін писав, що ці витрати мають забезпечити: виробництво «сирої» робочої сили працівника; перетворення цієї сили на більш кваліфіковану, тобто шкільне й професійне навчання; поточний і капітальний ремонт робочої сили, тобто нормальний відпочинок й лікувальну допомогу; амортизацію нормального зношення, тобто утримання родини і підготовку для себе зміни в особі дітей; страхування від передчасного зношення - у формі збереження «на чорний день» [7, с.20].

Слід підкреслити, що і в сучасній економічній думці набула широкого розповсюдження теорія визначення вартості робочої сили (послуг робочої сили) на основі витратності. Ґрунтовне дослідження цього питання було проведене вченими А.В. Базилюк та В.Ф. Воликом. На їх думку, умови, які забезпечують нормальну життєдіяльність робітника і його сім'ї, мають вигляд матеріальних, духовних, соціальних потреб та потреби участі у праці як основного засобу забезпечення життєдіяльності і розвитку, і тому за структурою розмір вартості робочої сили складається з витрат по відшкодуванню витрат праці середньої складності (вартість споживання традиційного набору продуктів, товарів і послуг як платних, так і безкоштовних); витрат по забезпеченню потреб середньої сім'ї з урахуванням середньостатистичної або бажаної зайнятості батьків виробничою або підприємницькою діяльністю; страхових гарантій на утворення резервного фонду сім'ї у зв'язку з непередбаченими випадками і необхідністю забезпечення старості [2, с.73]. Відповідно показник вартості робочої сили може бути розрахований виходячи із вартості споживчого бюджету з урахуванням традиційного для робітників певної галузі обсягу споживання, необхідного для їх нормальної життєдіяльності, частки працюючих в кількісному складі середньої сім'ї та середнього рівня рентабельності по народному

господарству [3, с.26].

Наведені класифікації складових вартості послуг робочої сили підтверджують специфічність даного товару, яка полягає, по-перше, в тому, що для забезпечення нормального процесу відтворення робочої сили необхідно споживати не лише матеріальні, а й соціальні та духовні блага, по-друге, сама вартість послуг робочої сили залежить від природно-кліматичних умов, історичних, національних, культурних традицій країни тощо, по-третє, вона повинна включати витрати, що забезпечують існування працівника як «власника» робочої сили, підтримку існування його родини, підтримку та підвищення його кваліфікації, витрати на соціальне та пенсійне страхування.

В сучасних економічних умовах застосування теорії граничної корисності для визначення вартості послуг робочої сили є обґрунтованим з таких причин. Доки праця виступала як визначальна субстанція для збільшення суспільного багатства, як єдине джерело створення додаткового продукту, трудова теорія вартості більшою мірою пояснювала природу вартості. Проте, зараз, з визнанням виникнення інформаційного суспільства, ці положення втрачають характер безумовної істини. Найманий працівник вже не розглядається як суб'єкт економічних відносин, який позбавлений будь-якої власності, крім власності на власну робочу силу. Людська праця завжди характеризується більшим чи меншим ступенем інформаційної наповнюваності. У будь-якому випадку віддача окремого робітника значно підвищується, якщо він у процесі своєї діяльності або в результаті попередньої підготовки та освіти акумулює і використовує інформацію та знання. Тому, наприклад, вартість робочої сили буде залежати від якості цієї робочої сили, точніше від її здатності переробляти ту чи іншу інформацію, а також від її місця у виробничому процесі (яке знову ж таки визначає ця здатність). Марксистська методологія оцінки витраченої робочої сили на основі вартості життєвих благ, необхідних не тільки для відновлення витраченої сили, але і для забезпечення потреб, які постійно збільшуються, навряд чи може бути застосована в сучасній інтелектуалізованій економіці. Більш доцільними виступають підходи теорії граничної корисності, відповідно до яких на перше місце висувається оцінка відносних здібностей людини та можливостей їх найбільш ефективного використання в процесі праці. Так, робітники однакової кваліфікації та підготовки оплачуються виходячи не з абсолютних їх здібностей виконати ту чи іншу роботу, а з відносних професійних переваг. Володарі таких переваг по суті здобувають монопольну ренту з унікальних властивостей свого товару - послуг робочої сили - особливої здатності використовувати нову інформацію або надавати унікальну послугу, що також пов'язано з особливими здатностями переробляти інформацію.

У нових умовах суб'єкт системи найманої праці стає суб'єктом нового виду капіталу - інтелектуального (у це поняття закладене трактування інформації як самостійного виробничого ресурсу), який у ході виробничого процесу на рівних поєднується з фізичним або фінансовим капіталом, і, як справедливо підкреслює М.В. Семикіна, є головою складовою інтелектуального потенціалу національної економіки, спроможною визначально впливати на забезпечення економічного зростання, інноваційний розвиток та соціальний прогрес країни [23, с. 6]. О.М. Левченко відокремлює «професіональний потенціал» як основний носій інтелектуального потенціалу суспільства та інтегровану сукупність кількісних та якісних характеристик, які мають забезпечити потенційну спроможність економічно активного населення з вищою освітою створювати, накопичувати та передавати знання, інтелектуальні й професійні навички, а також реалізовувати їх в інноваційних технологіях та матеріальних і духовних цінностях за певних соціально-економічних умов [15, с. 20].

Тривалий час дві точки зору на природу виникнення вартості: теорія трудової

вартості та теорія граничної корисності, вважалися діаметрально протилежними, а економісти зосередилися в основному на аналізі цін, а не на об'єктивних обставинах їх виникнення. Теорія цін вперше найбільш повно оформилася в роботі А. Маршалла «Принципи економічної науки», основним мотивом якої стало ототожнення вартості і ціни, що супроводжувалося відмовою від розгляду вартості як самостійної категорії. За словами А. Маршалла, «мінова вартість будь-якої речі, виражена у певному місці та в певний момент в одиницях іншої речі, являє собою кількість одиниць останньої, яку можна там і тоді отримати в обмін на першу... Поняття вартості відносно і виражає відносини між двома речами в конкретному місці та в конкретний час» [16, с.120].

Для багатьох вчених привабливим вважався симбіоз теорій, які ґрунтуються на протилежних вихідних постулатах. Так, А. Маршалл вважав, що «принцип витрат виробництва та принцип кінцевої корисності без сумніву є складовими частинами одного загального закону попиту та пропозиції; кожний з них можна порівняти з одним із лез ножиць» [18, с.282] і «як загальне правило, чим коротший період, який розглядається, тим більш необхідно враховувати ... вплив попиту на вартість, а чим цей період довший, тим більшого значення набуває вплив витрат виробництва на вартість» [17, с.33].

Спроби позитивного синтезу теорій трудової вартості та граничної корисності були здійснені в Росії на початку ХХ ст. М.І. Туган-Барановським, який відзначав, що «Рікардо та Менгер зосереджують свою увагу на різних сторонах одного й того ж процесу. Теорія Рікардо підкреслює об'єктивні фактори цінності, теорія Менгера – суб'єктивні моменти оцінки» [25, с.116]. На його погляд, «господарський процес досягнення найбільшої користі потребує такого розподілення виробництва, при якому граничні корисності продуктів, які вільно виробляються, співвідносяться між собою як трудові вартості останніх» [25, с.116].

Виявляє зацікавленість думка О. Антипіної та В. Іноземцева, які вважають, що трудову теорію вартості слід визначити в якості концепції, що передбачає об'єктивне джерело (об'єктивну природу) вартості, а не саму об'єктивну вартість [1, с.55], а теорію граничної корисності - в якості концепції, яка передбачає суб'єктивне джерело (суб'єктивну природу) вартості, а не саму суб'єктивну вартість [1, с.54].

Тому для визначення вартості послуг робочої сили необхідно раціонально поєднати теорію трудової вартості та теорію граничної корисності, дві складові формування вартості - корисність та суспільні витрати, що пояснюється декількома причинами. Вимога необхідності задоволення комплексу потреб робітників відображає вартість послуг робочої сили з погляду інтересів працюючих, а визначення вартості послуг робочої сили результативністю праці, її корисним ефектом відображає зміст цієї категорії з боку безпосередніх інтересів роботодавців. Опосередковано інтересам працівників відповідає необхідність врахування результативності їх праці, а інтересам роботодавців відповідає необхідність задоволення потреб працівників. Так, спрямування державою та роботодавцями коштів на соціальні цілі свідчить, що вартість послуг робочої сили не знаходить адекватного виміру лише з огляду на їх граничну корисність, а певну роль відіграє підхід з боку вартості суспільно необхідних витрат для відтворення робочої сили нормальної якості. Н. Павловська та Н. Анішина розподіляють витрати роботодавців на робочу силу, в залежності від їх спрямування на такі три групи: витрати на споживання, у тому числі витрати на оплату праці; витрати на формування соціальних фондів; витрати на формування проміжних витрат на виробництво (витрати на виплату добох, на забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, витрати на професійне навчання та інші) [19, с.12].

Розглядаючи класифікацію витрат наймача на робочу силу, яка представлена у вітчизняних нормативних документах [9] та документах міжнародних організацій [8,

11, 12, 22], можна зробити висновок, що вартість робочої сили відшкодовується за допомогою чотирьох джерел (які обумовлюють розподіл витрат наймача на прямі і непрямі витрати): оплата праці; соціальні фонди підприємства; суспільні фонди споживання; соціальні виплати, що фінансуються загальнодержавними фондами. Отже, розвиток робочої сили характеризується тим, що її відтворення здійснюється як на суспільній, так і на індивідуальній основах. Можна виділити дві моделі принципу вартісної оцінки послуг робочої сили: низький рівень безпосередніх прибутків робітника (заробітної плати) і висока частка безкоштовних послуг та різноманітних соціальних виплат, що надаються як підприємствами, так і державою; високий рівень заробітної плати і, в основному, платне задоволення відповідних послуг і потреб. В кожній окремій країні відповідна модель формується з урахуванням менталітету народу, традицій, рівня економічного розвитку країни, певної політики з боку держави щодо стимулювання притоку приватного капіталу в сферу послуг, освіти, медицини тощо. Розглядаючи суспільні фонди споживання, варто пам'ятати, що вони є способом гарантованого (безкоштовного) забезпечення суспільно пріоритетних потреб на рівні соціально визначених норм, тобто мова йде про встановлення суспільних пріоритетів, про ту систему цінностей, що визнається значимою на державному рівні з погляду інтересів усього суспільства, а не окремої особистості: здоров'я народу, його освіченість, культурний розвиток.

Тому обґрунтованою є позиція Ю. Палкіна, який висуває такі причини необхідності збереження в цілому суспільних форм споживання: по-перше, це особлива форма усупільнення необхідного продукту, яка має цільове призначення - задовольняти життєво важливі потреби людей (охорона здоров'я, освіта, культурний розвиток особистості), і забезпечення цих потреб не повинно залежати від бажання окремих осіб, а по-друге, з ліквідацією суспільних фондів споживання не можна створити однакові умови для розвитку здібностей молодого покоління [21, с.27].

Водночас, враховуючи досвід існування командно-адміністративної системи, коли переважала дешева робоча сила, потреби якої забезпечувалися значною мірою наданням безкоштовних соціальних послуг, але дуже часто низької якості, важко не погодитися з думкою вчених Д.П. Богині та Г.Т. Кулікова про необхідність переходу до нової моделі, яка передбачає високу ціну робочої сили і, в основному, платне задоволення відповідних послуг [5, с.11].

Як підкреслює В.І. Куценко соціально-культурні галузі є субстанцією, яка обумовлює розвиток продуктивних сил [13, с.35], а своєрідність удосконалення господарського механізму в таких галузях полягає в тому, що, зберігаючи в цілому безкоштовність і загальнодоступність для населення певних видів послуг, він може сприяти використанню різноманітних економічних важелів підвищення ефективності трудової діяльності з метою раціонального залучення економічного потенціалу галузі, більш повного задоволення потреб населення при оптимізації ресурсів, що витрачаються [14, с.210].

Тому визначення вартості послуг робочої сили лише тими величинами, які характеризують цю категорію з боку інтересів окремо взятої соціальної групи, є одностороннім підходом, що не відображає сутності проблеми системно. Отже, саме в результаті зіставлення корисних ефектів різних товарів і кількості праці, що необхідна для їх виробництва, товар набуває суспільної оцінки, яка синтезує корисність і витратність виробництва. Дана позиція втілена в пропозиції розглядати вартість робочої сили, як економічну категорію, виходячи з того, який суб'єкт здійснює її оцінку: за оцінкою самого робітника, що виходить на ринок праці, вартість робочої сили - це витрати, які можуть забезпечити певний прожитковий рівень самого робітника і його сім'ї; за оцінкою наймача робочої сили, вартість робочої сили - це

витрати на вартість її найму; за оцінкою загальнодержавного рівня, вартість робочої сили - це суспільна вартість робочої сили, яку може забезпечити певна суспільна продуктивність праці і державна суспільна політика [20, с.10]. Але найбільш точно визначення вартості послуг робочої сили подано А.М. Колотом, який розглядає її як усереднений еквівалент життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, об'єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання і результатів праці, рівнів інтелектуального і культурного розвитку [10, с.17].

Об'єднання підходів трудової теорії вартості і теорії корисності дає змогу побудувати механізм формування вартості специфічного товару «послуги робочої сили». Оскільки у визначенні вартості послуг робочої сили завжди присутня результативна і витратна складова, вона має встановлюватися на рівні, що узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця - роботодавця) з умовами відтворення послуг робочої сили (з витратами, потрібними для її відтворення). Саме друга складова має гарантований характер, спрямована на забезпечення принаймні простого відтворення робочої сили і повинна забезпечуватися державою. На практиці параметрами її формування виступають мінімальна заробітна плата, інші державні соціальні гарантії, суспільні фонди споживання тощо. Перша складова вартості послуг робочої сили залежить від результативності трудової діяльності, здатності цих послуг створювати більший чи менший прибуток. Постійна присутність цих двох складових у формуванні параметрів показника вартості послуг робочої сили впливає з двох об'єктивних обставин: необхідності забезпечення за будь-яких умов відтворення робочої сили хоча б на рівні фізіологічного споживання й об'єктивної потреби мати конкретні результати діяльності, а отже, джерело покриття витрат на робочу силу.

Усе вищенаведене дає уявлення про розвиток економічної думки щодо вартості послуг робочої сили, чинники її формування і можливість зробити певні висновки.

По-перше, послуги робочої сили є товаром, тому, як і будь-який інший товар, мають вартість. Вартість послуг робочої сили - об'єктивна основа, навколо якої відбувається коливання ціни цього специфічного товару.

По-друге, більшість сучасних економічних теорій не дає вичерпної характеристики сутності вартості та чинників, що її формують. Найбільш придатними є позиції тих вчених, які вважають, що вартість формується в результаті взаємодії об'єктивних уяв про витрати і суб'єктивних уяв про корисність. Щодо товару «послуги робочої сили», його вартість, на думку автора, відповідає рівню, який узгоджує корисність праці (цінність послуг для роботодавця) з умовами повноцінного відтворення робочої сили.

По-третє, формування ціни товару на ринку праці пов'язане з особливостями цього ринку (недостатньої його гнучкості) та вимогами забезпечення стабільності соціально-економічного розвитку суспільства. Відхилення ціни послуг від їх природної вартості є, як правило, наслідком дії різноманітних чинників, в тому числі і ринкового характеру (невідповідності попиту і пропозиції). Бугуцький О., Бугуцький Ю. зауважують, що відтворення робочої сили – на відміну від усіх інших товарів – може здійснюватися за рахунок зношення самого організму працівника, і така особливість відтворення робочої сили породжує можливість постійного зниження середньої заробітної плати до рівня, який не забезпечує підтримання нормальної життєдіяльності працівника [6, с. 54]. Подібна ситуація пояснювалася та пояснюється шляхом розгляду доходів від особистого та домашнього господарства, вторинної зайнятості, соціальних трансфертів, тінювих доходів тощо в якості так званих «компенсаторів» низької заробітної плати.

По-четверте, за своєю економічною природою витрати на робочу силу є тією частиною знову створеної в процесі суспільного відтворення вартості, що утворює

фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах.

По-п'яте, аналізуючи склад витрат на робочу силу, можна зробити висновок, що заробітна плата важлива, але далеко не єдине джерело засобів на відтворення робочої сили, не єдина складова ціни послуг робочої сили. Тому, неправомірним є трактування заробітної плати як ціни робочої сили, а мінімальної заробітної плати - як нижньої межі вартості або ціни робочої сили. Проте, за сучасних умов можна стверджувати, що саме заробітна плата є основним елементом наближеного відшкодування вартості товару «послуги робочої сили» та, при всій важливості інших виплат, головною і, в значній мірі, самостійною формою існування ціни послуг робочої сили.

Підводячи підсумки, слід підкреслити, що трактувати сутність заробітної плати і, зокрема, мінімальної заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядаючи її як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати. Вартість такого специфічного товару як «послуги робочої сили» має встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність праці для роботодавця) з умовами відтворення послуг робочої сили (рівень потреб працівників), а тому заробітну плату як основну складову вартості (ціни) послуг робочої сили треба визначати на основі одночасної оцінки витрат (кількості та якості праці) і результатів виробництва (індивідуальних та колективних). Прагнення суспільства створити нормальні умови життєдіяльності для людини у більшості економічно розвинених країн світу досягли певних позитивних результатів, коли розподіл доходів відбувається не лише в процесі вільної гри ринкових сил, а й державного регулювання різноманітних їх потоків.

В подальших дослідженнях основна увага повинна бути приділена системі державних соціальних гарантій, які встановлені в законодавчому порядку державою та нормативно визначають певні пропорції при купівлі-продажу послуг робочої сили, серед яких основною є мінімальна заробітна плата.

Список літератури

1. Антипина О. Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе (статья 1) / О. Антипина, В. Иноземцев. // Международная экономика и международные отношения. – 1998. - №5. – С.48-59.
2. Базилук А.В. Регулирование заработной платы и цен / А.В. Базилук. – К.: Общество «Знание», 1993. – 143 с.
3. Базилук А.В. Социальная защита населения / А.В. Базилук. - К.: Общество «Знание», 1992. - 100с.
4. Барр Р. Политическая экономия / Р. Барр. - М.: Международные отношения, 1995. – Т.2. – 752 с.
5. Богиня Д.П. Концептуальні аспекти реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков. // Україна: аспекти праці. – 1995. - №1-2. - С.10-14.
6. Бугуцький О. Проблеми вартості робочої сили в галузях економіки України / О. Бугуцький, Ю. Бугуцький // Економіка України. – 1999. – №2. – С.50-56.
7. Витрати на робочу силу: проблеми, напрями вирішення (на прикладі промислових підприємств) / [Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова, Л. Галицька] // Україна: аспекти праці. – 1998. - №6. – С.20-23.
8. Записка Организации экономического сотрудничества и развития. Измерение затрат на рабочую силу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.unecsc.org/stats/documents/ece/ces/2009/6.r.pdf
9. Інструкція по визначенню вартості робочої сили, затверджена наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 року №131 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97>
10. Колот А.М. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування / А.М. Колот. // Україна: аспекти праці. – 1998. - №6. – С.14-19.
11. Конвенція про статистику заробітної плати і тривалості робочого часу в основних галузях гірничодобувної та обробної промисловості, зокрема, у цивільному і промисловому будівництві, а також у сільському господарстві від 20 червня 1938 року №63 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_212
12. Конвенція про статистику праці від 25 червня 1985 року №160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_055

13. Куценко В.И. Региональные особенности развития социально-культурной сферы / В.И. Куценко. – К.: Наук. думка, 1984. – 224 с.
14. Куценко В.И. Сфера воспроизводства здоровья населения (социально-экономический и региональный аспекты) / В.И. Куценко. – К.: Наук. думка, 1994. – 224 с.
15. Левченко О.М. Економічна категорія «професійний потенціал»: актуальність впровадження у контексті формування у контексті моделі інноваційної економіки/ О.М. Левченко. – Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 19. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – С. 16-22.
16. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Издательская группа «Прогресс Универс», 1993 – Т.1.- 415 с.
17. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Издательская группа «Прогресс Универс», 1993 – Т.2.- 309 с.
18. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Издательская группа «Прогресс Универс», 1993 – Т.3.- 380 с.
19. Павловська Н. Оцінка діючих методичних підходів до визначення вартості робочої сили / Н. Павловська, Н. Анішина. // Україна: аспекти праці. – 1999. - №8. – С.8-13
20. Павловська Н. Про основи диференціації вартості робочої сили / Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова. // Праця і зарплата. – 1998. - №4. – С.10-11.
21. Палкин Ю. Социально-экономическая справедливость в условиях рынка / Ю. Палкин. // Экономика Украины. – 1997. - №10. – С.22-28.
22. Рекомендація щодо статистики праці від 25 червня 1985 року №170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_279
23. Семикіна М.В. Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління/ М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 20, ч. II. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – С. 5-14.
24. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I – III) / А. Смит. – М.: Наука, 1992. – 572 с.
25. Туган-Барановський М.И. Труд и предельная полезность как фактор ценности / М.И. Туган-Барановський. // Вестник Санкт – Петербургского университета. Серия 5 «Экономика». – 1993. - №2. – С.115-118.
26. Энциклопедический словарь. Том XII. Жилы – Земпахъ. / Под ред. К.К.Арсеньева. Е.Е.Петрушевского. – Издатели: Брокгаузъ Ф.А., Ефронъ И.А. – Санкт – Петербургъ, 1894. – 480 с. – Заработная плата – С. 284-289.
27. Menger C. Principles of Economics / Carl Menger. – Ludwig von Mises Institute, 2007. – 328 p.
28. Resolution concerning statistics of labour cost, adopted by the Eleventh International Conference of Labour Statisticians (October 1966) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ilo.org/wcmsp5/.../wcms_087500.pdf
29. Walras L. Elements of Pure Economics: or the Theory of Social Wealth / Leon Walras. – Routledge, 2003. – 620 p.

Natalia Shalimova

Kirovograd National Technical University

The theoretical basis of the formation of the labor costs and its impact on the determination of the nature of wages

The aim of the article is to examine existing theories and concepts of formation of the labor costs and their relationship with wages, as well as their methodological basis.

The basic approaches to the nature of the category “labor costs” that exist in economic theory and practice have been investigated. The ways of combining the approaches of the labor theory of value and utility theory to determine the mechanism of the formation of a specific commodity value “labor services” with a view to the interests and needs of both employees and employers have been analyzed. The components of labor costs and their relationship with wages have been considered. The basic models of labor costs’ valuation taking into account the possibility of its reimbursement on the social and individual basis have been analyzed.

The results of investigation show that the wage is a key element of the approximate recovery of commodity “labor services” and, in spite of the importance of other payments, principal, and largely independent form of existing the price of labor costs. The main attention should be given to the system of state social security as are prescribed by law and state regulations which defines certain proportion for sale of labor services, among which is the basic minimum wage.

labor, labor services, labor costs, wages

Одержано 20.10.13