

ОЦІНЮВАННЯ ВАРТОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ОБҐРУНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Наслідки трансформаційних процесів знаходять своє відображення у переосмисленні оціночних суджень стосовно динаміки вартості нерухомості, робочої сили, бізнесу та інформації. Тому на сьогоднішній день набуває особливого значення теоретична розробка методології оцінювання. Однією із сучасних проблем є пошук теоретичних обґрунтувань, за допомогою яких можливе застосування вартісних параметрів товару "робоча сила" та оцінювання стану, процесу відтворення та рівня зростання трудового потенціалу як стратегічної складової розвитку суспільства, що відповідає моделі соціальної ринкової економіки. Вивчення глибинних українських традицій разом з новими теоретико-економічними працями світового рівня дозволяють зрозуміти загальноновизначену сутність оцінки – вартісне мислення.

У ринковій організації праці великого значення набуває, як відмічав М. Вебер, формальна раціональність капіталістичного розрахунку і заснована на ній калькуляція витрат, яка опирається на суспільні цінності і вимірювання благ у натуральних показниках [1]. Сама "ринкова оцінка вартості" в науковій сфері розуміється як перевищення ринкової вартості над граничними витратами, головним чином, за рахунок капіталізованого або інтелектуального капіталу. Оцінка робочої сили – це, умовно, аналіз виконання працівником його трудової функції, вона включає витрати на освіту, вартість праці, витраченої працівником за час навчання; характеризується не тільки вартісними, але й якісними параметрами.

На погляд Г. Беккера, кожну людину можна розглядати як комбінацію однієї одиниці простої праці і відомої кількості втіленого в неї інтелектуального капіталу. Як наслідок, і заробітну плату, яку отримує потенційний працівник, а також можна розглядати як поєднання ринкової ціни його здібностей та рентного доходу від вкладення в його інтелектуальний капітал.

Оцінка вартості у рамках даного підходу представлена формулою:

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C) \cdot (1 + i)^{-t},$$

де V – оцінка робочої сили робітника a віку, B – загальна заробітна плата, C – частина заробітної плати, яка припадає на працю, n – вік закінчення економічної активності (активної трудової діяльності) людини, i – ставка відсотка [2, 109–119].

Динаміка витрат та результатів вартісних параметрів оцінки робочої сили повинна визначити об'єктивну вартість сукупної робочої сили, яка прагне реалізувати свою працездатність і отримати свою винагороду.

Як і на кожному іншому ринку, на ринку праці товар продається, у процесі функціонування ринку формується ціна купівлі-продажу. Безпосереднім визначенням ціни робочої сили, її специфічною формою є заробітна плата.

Динаміка заробітної плати в Україні (табл. 1) свідчить про загальну нестабільність ринку праці та зниження витрат підприємств, відображає загальну диференціацію з незначним темпом росту номінальної заробітної плати. До речі, показник реальної заробітної плати не передбачений формою статистичної звітності; вибіркове дослідження цього показника відслідковується лише у промисловому секторі економіки, що не є достатнім для обчислення загального показника реальної ціни робочої сили.

Таблиця 1

**Динаміка ціни робочої сили
в трансформаційні економіці України**

	1995	2000	2001	2002	2003
Номінальна заробітна плата, грн.	73	230	311	376	464
Індекс номінальної заробітної плати*, %	514,2	129,6	135,2	121,0	122,8
Індекс реальної заробітної плати*, %	110,6	99,1	119,3	118,2	115,2

*Індекс номінальної та реальної заробітної плати розрахований у відсотках до попереднього року [3, с. 421–427].

При оцінці вартості робочої сили слід враховувати наступні умови: оцінки повинні відображати реальну структуру робочої сили на всіх рівнях господарства, реальну продуктивну цінність робочої сили різних соціальних груп, адекватну реальним економічним умовам кожного аналізованого періоду.

Розробка сукупності вартісних кількісно-якісних підходів та методів, їх практичне застосування в якості оціночної системи є необхідною передумовою обчислення реальної вартості робочої сили, що може виступити однією зі складових формування соціальної політики на перспективу.

Література

1. Weber M. Theory of Social and Organization. New-York, 1947.
2. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – №11. – С. 109–119.
3. Статистичний щорічник України за 2003 рік. Державний комітет статистики України / за ред. Осауленко О. Г. – 2004. – 631 с.