

КАПІТАЛ: ПРОЦЕС ВИРОБНИЦТВА І НАГРОМАДЖЕННЯ

*Макаренко П.М., д.е.н., професор, Харченко Н.В., к.е.н., доцент,
Полтавська державна аграрна академія*

Досліджено праці вчених різних шкіл, які вивчали поняття капітал. Авторами відображена єдина загальноприйнята характеристика капіталу – його здатність приносити дохід.

The labours explore of scientific different schools, which studied notion capital. By author represent sole generally accepted description of capital – his power to bring an income.

Постановка проблеми. Відносно сутності категорії «капітал», то в економічній літературі можна знайти десятки різних її тлумачень. На сьогодні категорія «людський капітал» - практично загальноновизнана.

Капітал є одним із виробничих факторів (поряд із землею і працею), який приносить його власнику дохід. При цьому джерелом доходу може бути не тільки «фізичний капітал», а й «людський капітал». Під ним розуміють витрати (інвестиції в людину), що сприяють збільшенню фізичних та розумових здібностей людини, а відповідно її доходів (загальноосвітня і професійна підготовка, піклування про власне здоров'я тощо). Величина «людського капіталу» оцінюється потенційним доходом, який він здатний принести при його використанні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній літературі цим питанням приділяється увага таких провідних економістів, як Л.Ю. Мельник, В.М. Тарасевич, В.Д. Базилевич, Г.Д. Климко, В.В. Нестеренко, Е.Ф. Борисов, але окремі теоретичні аспекти цієї проблеми потребують ґрунтовного опрацювання.

Постановка завдання. З'ясувати сутність поняття капітал та оцінити людський капітал потенційним доходом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Започаткував аналіз категорії «людський капітал» Ж.Б.Сей (1767-1832 – Франція): який вважав, що коли кошти витрачені на виховання працівника, були витрачені продуктивно, то вони становлять нагромаджений капітал, що сприяє збільшенню обсягів виробництва.

Капітал – будь-яке благо (цінність), яке приносить його власнику впродовж тривалого часу дохід. А.Маршалл у цьому зв'язку писав, що майже кожне відоме історії вживання терміна «капітал» більш-менш приблизно відповідало застосуванню терміна «прибуток», майже в кожному випадку застосування терміна «капітал» розглядається як частина майна людини, з якої вона сподівається мати прибуток.

Капітал є засобом експлуатації, привласнення чужої неоплаченої праці капіталістом-роботодавцем. Ця концепція найбільш повно розкрита К.Марксом у головній його праці «Капітал».

Спочатку він аналізує загальну формулу капіталу, що має такий вигляд:

$$G - T - G' \quad (1)$$

де G' – авансована на початку обігу сума грошей та її певне прирощення ($G' = G + \Delta G$).

Це прирощення грошей понад авансований їх обсяг К. Маркс назвав додатковою вартістю.

І тут виникає запитання: в якому пункті відбувається самозростання вартості? У самих грошах воно не може відбутися, адже вони лише реалізують ціну товару, виконують функцію посередника в обміні товарів. Отже, джерело зростання вартості слід шукати в товарі (Т). Коли ж виходити із закону вартості, то всі товари купуються і продаються за вартістю. Навіть коли це порушується, то виграш продавця або покупця є водночас втратою контрагента, тобто в обігу додаткова вартість не виникає. Якщо виходити із закону вартості, то її приріст може відбутися лише тоді, коли купується особливий товар, споживча вартість якого в процесі споживання здатна створювати більшу вартість, ніж його ринкова вартість. І таким особливим товаром є лише робоча сила.

Процес створення додаткової вартості можна проілюструвати за формулою кругообігу авансованого грошового капіталу:

$$\begin{array}{c} P_c \\ \uparrow \\ G - T \dots B \dots T' - G'(G + \Delta G) \\ \downarrow \\ Z_v \end{array} \quad (2)$$

де G – авансований грошовий капітал;

P_c – робоча сила;

Z_v – натурально уречевлений капітал, тобто засоби виробництва;

B – процес виробництва;

T' – результат виробництва – нова споживча вартість (вироблений товар), вартість якого більша від авансованого капіталу на додаткову вартість;

G' – грошова виручка (авансований капітал + додаткова вартість).

Робоча сила як виробничий ресурс являє собою здатність людини до праці, сукупність її фізичних і духовних можливостей. Товаром вона стає лише за певних умов: 1) людина є особисто вільною, тобто за власним розсудом може розпоряджатися своєю робочою силою; 2) людина не має ні засобів виробництва, ні життєвих благ, а тому, щоб жити, змушена найматися до інших, хто володіє засобами виробництва (роботодавців або капіталістів).

Робоча сила, як і будь-який інший товар, має дві властивості: споживчу вартість і вартість, яка є вартістю життєвих засобів, що потрібні для її відтворення, тобто задоволення нормальних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Якщо йдеться про складну працю, то робоча сила включає і кошти, необхідні для отримання певного рівня кваліфікації робітника (якщо такі кошти витрачаються самим працівником, а не роботодавцем). Вартість робочої сили має ціну на ринку, заробітну плату, яка може відхилитися залежно від співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу.

Споживча вартість робочої сили має специфіку. Вона полягає в тому, що в процесі її споживання робоча сила не зникає, а створює нову вартість, більшу, ніж вона сама коштує.

Абстрактна праця найманого робітника є джерелом створення нової вартості. Створена працівником нова вартість повинна бути більшою, ніж його заробітна плата. Нова (додана) вартість розподіляється між роботодавцем і найманим працівником.

Відношення додаткової вартості (m) до змінного капіталу, авансованого на заробітну плату (v), має назву норма додаткової вартості (mr):

$$mr = \frac{m}{v} \times 100\% , \quad (3)$$

Норма додаткової вартості, за висловом К.Маркса, «є точним виразом ступеня експлуатації робочої сили капіталом», але вона «аж ніяк не виражає абсолютну величину експлуатації». Норма додаткової вартості показує лише пропорцію, в якій робочий день поділяється на оплачений капіталістом і безкоштовно привласнений робочий час, або розподіл нової вартості на заробітну плату найманого працівника і прибуток капіталіста.

Маса додаткової вартості – це абсолютна величина її за певний період (наприклад за день), і визначається за формулою:

$$M = \frac{m}{v} \times n , \quad (4)$$

де M – загальна маса додаткової вартості;

m – додаткова вартість, створена у середньому протягом одного дня окремим робітником;

v – змінний капітал, який щоденно авансується за купівлю робочої сили одного робітника;

n – кількість найманих працівників.

Отже, за вченням К.Маркса капітал – це економічне відношення між власником виробничих ресурсів і власником робочої сили. Об'єктом цих відносин є купівля-продаж робочої сили. Капіталіст використовує її споживчу вартість у процесі виробництва. Процес використання робочої сили є праця, яка ділиться на необхідну і додаткову працю найманого працівника. Відповідно ділиться його робочий день – на необхідний і додатковий час. Протягом необхідного часу створюється еквівалент вартості робочої сили, а протягом додаткового часу – додаткова вартість. Її безоплатно привласнює капіталіст (рис.1).

К.Маркс розглядав капіталістів як паразитичний клас, тобто допускав, що вони не приймають участі у виробництві.

Безперечно, певна частка власників капіталу становить так званий прошарок «рантьє», тобто осіб, що живуть на нетрудові доходи в повному розумінні цього слова. Вони не пов'язані з участю у будь-якому підприємстві. Їх «професією є бездіяльність». «Рантьє» були раніше і є дотепер.



Рис. 1. Відносини категорії «капітал»

Відносно «працюючих» роботодавців-капіталістів, незалежно від того яку функцію вони виконують на своєму підприємстві (працівника чи менеджера будь-якого рангу), то можна стверджувати, що і вони створили певну частку новоствореної вартості ($v+m$). Вона, аналогічно заробітній платі, є винагородою за кількість і якість їх праці. Але чи задовольняється цим роботодавець? Напевне, ні. Адже, якби вся створена вартість найманими працівниками дорівнювала їх заробітній платі, то роботодавцю не було б сенсу вести підприємницьку діяльність з використанням найманої праці. Тобто прибуток – це не тільки винагорода роботодавця за його діяльність, він включає і додаткову вартість. Якщо сутність експлуатації визначити як привласнення роботодавцем (фізична або юридична особа, приватне чи державне підприємство) частини новоствореної вартості найманим працівником, то вона мала місце і при нашому державному соціалізмі, і тим більше на капіталістичних підприємствах у ринковій економіці. Без експлуатації немає сенсу наймати працівників. Інша справа, як визначати її зміст, чи це паразитизм роботодавця, чи його партнерство з найманими працівниками?

На сьогодні вітчизняні науковці не досягли єдності в поглядах щодо сутності експлуатації, тобто природи найманої праці. Більшість з них вважає, що наймана праця – це своєрідне партнерство двох власників капіталу: один – уречевленого, другий – людського. Останній дається природою, людина його тільки розвиває, а уречевлений треба якимось чином дістати. Його власник має отримати від цього компенсацію. У цьому контексті експлуатація не має місця. Вона є лише, коли найманий працівник отримує менше вартості своєї робочої сили. Якщо ж він одержав у вигляді заробітної плати повністю еквівалент вартості свого товару «робоча сила», то відбулася нормальна ринкова угода. Саме життя доводить, що підприємець має право на винагороду у вигляді нормального прибутку.

Такі й подібні погляди вітчизняних науковців не є новими і були досить поширені в минулому й піддавалися жорсткій критиці марксистами. Зокрема, Ж.Б. Сей відкидав можливість експлуатації за умов вільного підприємництва. «Господар і робітник однаково потребують один одного; оскільки перший не може отримати ніякого прибутку без допомоги другого». А праця породжує заробітну плату як винагороду за послуги робітників. Капітал же породжує прибуток підприємців як плату за їх продуктивні послуги. Земля породжує ренту як відповідну винагороду землевласників [1, с. 274].

Отже, підприємці, робітники та землевласники взаємодіють і взаємодоповнюють один одного у процесі виробництва. Реальність дає підстави для формулювання такого висновку. Сама по собі ринкова економіка об'єктивно зумовлює диференціацію її суб'єктів за доходами і багатством. Без цього вона просто не в змозі ефективно функціонувати й розвиватися. Максимізація доходу – першочерговий і головний інтерес кожного підприємця, до речі, і будь-якого працівника. Але в досягненні цієї мети є «переможці» й ті, хто має досить скромні здобутки, а нерідко терпить економічне банкрутство.

Історія розвитку капіталізму свідчить, що, безперечно, є таланливі, від «бога» капіталісти-підприємці. Вони в змозі за рахунок своєї праці нагромадити кошти й побудувати підприємство, працювати самому і водночас наймати працівників. Тому його частка у новоствореній вартості ($v+m$) повинна включати не тільки кількості та якості затраченої ним праці, але й певну компенсацію, повернення нагромаджених раніше власних коштів. Найманий працівник має отримати «нормальну» ціну свого товару заробітну плату.

Однак у більшості випадків теорія «солідаризму» як єдність інтересів роботодавця і найманих працівників – не більш ніж утопія. Адже роботодавець, як правило, намагається збільшити додаткову вартість (m) за рахунок заробітної плати (v). Окрім того, як свідчить досвід «первісного нагромадження капіталу» в усіх державах і зокрема в Україні в 90-х роках ХХ ст., вітчизняні «нувориші» за короткий термін накопичили мільйони й мільярди доларів. Навіть якщо допустити, що вони, образно кажучи, працювали день і ніч, не їли й не пили, не будували розкішні особняки з басейнами й іншими атрибутами «розкоші», не купували «мерседеси», то і в цьому випадку нагромаджені кошти (багатство) не співмірні з кількістю і якістю затраченої ними праці. Іншими словами, «чудотворне» нагромадження коштів – це насамперед результат «прихватизації» майна в інших власників і в першу чергу у держави.

Із викладеного вище можна зробити висновок, що доки існують ринково-капіталістичні відносини взагалі і нетрудова приватна власність зокрема, глибинна сутність «капіталу» й «найманої праці» не змінюється. Роботодавці в погоні за максимальними прибутками постійно намагаються знизити заробітну плату, й підвищити норму й масу додаткової вартості. У кращому разі наймані працівники можуть розраховувати на одержання зарплати залежно від кількості та якості затраченої ними праці.

Разом з тим у процесі еволюції ринково-капіталістичної економіки наймана праця і її «винагорода» (зарплата) зазнали істотних змін.

На сучасному етапі у країнах з розвинутою ринковою економікою наймана праця набула нових суттєвих рис порівняно з «класичним капіталізмом».

1. На відміну від ринку робочої сили вільної конкуренції, де відносини наймання представлені двома суб'єктами – роботодавцем і найманим працівником, з'явився третій суб'єкт – держава. Вона законодавчо регламентує ці відносини: встановлює рівень мінімальної заробітної плати, яка забезпечує працівникам низької кваліфікації нормальне відтворення робочої сили незалежно від того, кому належить підприємство, де працює працівник. Значною мірою держава регулює й умови праці та її охорону, тобто безпеку на робочих місцях, максимальну тривалість робочого тижня, мінімальну тривалість відпустки, режим праці та відпочинку тощо. У разі конфліктних ситуацій між найманими працівниками та підприємцями держава виконує роль арбітра. Але її діяльність з регулювання відносин найманої праці спрямована передусім на запобігання конфліктів.

2. Досягненню компромісу між підприємцями і найманими працівниками значною мірою сприяють профспілки. Вони укладають колективні угоди з підприємцями, визначають рівень заробітної плати тим працівникам, які є членами профспілки. Мета колективних угод – виробити взаємоприйнятні умови зайнятості. Угода базується на нормативних документах, які визначають порядок установлення ставок заробітної плати, понаднормативних ставок, вихідних днів і перерв, відрахувань до Пенсійного фонду і на охорону здоров'я, а також регулювання заробітної плати з урахуванням зміни цін. Особливе значення надається умовам праці й техніці безпеки. Угоду укладають на певний термін (у США, наприклад, на три роки).

3. Значна частина найманих працівників володіє, цінними паперами. У такому разі вони отримують частку прибутку. Якщо ж найманий працівник є власником акцій підприємства де працює, то він уособлює водночас і колективного підприємця, і найманого працівника. Це значною мірою зменшує напругу в стосунках роботодавець-найманий працівник.

4. Для класичного капіталізму типовим явищем була висока норма експлуатації. Робітник, як правило, більшу частину робочого дня працював на капіталіста, тобто норма додаткової вартості перевищувала 100 %. У сучасних умовах за орієнтовними підрахунками на заробітну плату припадає близько 75 % від новоствореної вартості ($v+m$).

5. Відносини між роботодавцями і найманими працівниками значною мірою пом'якшилися у зв'язку з введенням у багатьох розвинених країнах так званої системи людських відносин на виробництві. Якщо раніше найманий працівник був для капіталіста-роботодавця простим знаряддям праці, тобто підприємець вбачав у ньому не людину, а силу, яка здатна створювати йому багатство, то за системою «людських відносин» працівник – це головна фігура на виробництві. Відповідно ставлення до нього змінилося. Все це позитивно впливає на досягнення згоди, компромісу в соціально-економічних і особистих стосунках між адміністрацією підприємства і найманими працівниками. А де згода – там і економічні досягнення.

У цьому головний секрет економічного розвитку Японії й деяких інших країн. Так, у Японії принцип згоди у виробничій сфері означає повну рівність підприємців і найманих працівників, які володіють тією ж самою інформацією. Співвідношення в оплаті праці в початківця і управлінця становить 1:5 (раніше було 1:10). Якщо робот працює замість робітника, то адміністрація зобов'язана «влаштувати» робітника не взагалі, а в системі власної фірми. Система «людських відносин» дає відчутні результати. В Японії близько 60 % робітників охоплено системою раціоналізаторства, водночас у США – лише 15 %. Кожний японський робітник подає в рік у середньому близько 15 пропозицій, 3/4 з яких запроваджуються у виробництво.

У процесі еволюції соціально-економічних відносин, економічної й політичної боротьби найманих працівників за поліпшення власного становища в сучасних моделях економіки ринкового типу наймана праця набула вигляду своєрідного партнерства, тобто можна говорити про неї як про соціальний консенсус, коли поєднуються інтереси обох зацікавлених суб'єктів угоди – роботодавця та найманого працівника. Роль арбітра між ними виконує держава. Саме в соціальному партнерстві, співробітництві та спільній зацікавленості підприємців-роботодавців і найманих працівників слід шукати основне джерело, «таємницю» високої ефективності економіки в розвинених країнах на сучасному етапі.

У розумінні сутності заробітної плати в економічній теорії склалися дві основні концепції.

Згідно з марксистською концепцією, заробітна плата – це грошовий вираз (ціна) вартості товару «робоча сила». Вартість товару «робоча сила» визначається вартістю життєвих засобів, потрібних для задоволення нормальних фізичних і культурних потреб працівника і членів його сім'ї, тобто рівень заробітної плати визначається насамперед умовами нормального відтворення робочої сили (для певного часу і певної країни).

Заробітна плата, на думку більшості вчених-економістів Заходу, це ціна праці (відмінності між працею і робочою силою не наводяться); її розмір і динаміку визначають ринкові фактори – попит і пропозиція.

Кожна з розглянутих концепцій має право на існування, хоча вони не відтворюють повною мірою сутності цієї багатогранної категорії. Так, при визначенні сутності заробітної плати К. Маркс акцентував увагу на вартості товару «робоча сила», як на частку новоствореної вартості. Можливо, що такий акцент був доречним з позиції визначення міри експлуатації та глибинної сутності заробітної плати.

На практиці найманий працівник одержує заробітну плату не лише тому, що має нормально відтворити робочу силу, а й тому, що працює визначений час з певною інтенсивністю і виробляє товари із заданими параметрами. Тобто заробітна плата залежить від результативності й ефективності праці найманого працівника. Це – виробничий аспект сутності заробітної плати.

Висновки. У цілому (тобто з урахуванням виробничих і ринкових факторів) заробітну плату (як і ціну будь-якого товару) визначає низка факторів. По-перше, якість робочої сили (її корисність). Якість робочої сили –

багатовимірне поняття, її можна описати кількома основними параметрами: фізичне здоров'я людини; загальноосвітній, культурний рівень; рівень професійної підготовки і працелюбства. По-друге, кількість і якість праці, її продуктивність й ефективність. По-третє, умови праці. Робочі місця відрізняються мірою своєї привабливості. Звідси заробітна плата на менш привабливих робочих місцях має бути вищою. Такого роду відмінності в заробітній платі, які компенсують непривабливість робочих місць, характеризуються «як зрівнювані відмінності». Те саме стосується і робочих місць, де важкі або шкідливі умови праці. З цих позицій у заробітній платі виявляються принципи поділу за якістю робочої сили і кількістю витраченої праці, специфікою робочого місця.

У цілому ж протиставлення закону вартості робочої сили і принципу поділу за працею досить обмежене, абсолютизація цих відмінностей не виправдана і шкідлива. Крім того, загальний рівень заробітної плати в країні залежить від міри розвитку продуктивних сил суспільства, технології, продуктивності й інтенсивності праці, організації її, соціально-економічної політики держави тощо. Порівняльний аналіз розміру заробітної плати в різних країнах підтверджує залежність її рівня від цих чинників.

На заробітну плату значний вплив, безперечно, має співвідношення попиту й пропозиції робочої сили. Обмеження пропозиції робочої сили підвищує рівень заробітної плати і, навпаки, підвищення пропозиції знижує рівень її. Ось чому профспілки наполягають на скороченні робочого тижня, більшій тривалості відпусток, обмеженні дитячої праці, зниженні пенсійного віку, заохоченні працівників до виходу на пенсію.

Література:

1. Історія економічних учень: Підручник / За ред. В.Д. Базидевича. – К.: Знання, 2004. – 1300 с.

2. Макаренко П.М. Економічна теорія – політекономічний контекст: Навчальний посібник / П.М. Макаренко, Л.Ю. Мельник, А.П. Макаренко, Л.Л. Мельник – 2-ге вид., доопрац. і допов. – Полтава РВВ ПДАА, 2010. – 211 с.

УДК 336.77

ОСОБЛИВОСТІ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ АГРАРНИХ ТОВАРОВИРОБНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Аранчій В.І., к.е.н., професор,
Полтавська державна аграрна академія*

У статті розглянуто особливості кредитування аграрних підприємств в умовах ринкової економіки та досліджено стан банківського кредитування агроформувань.

The article discusses the features of agricultural lending business in a market economy and bank lending has examined state agricultural enterprises.