

Ренкас Ірина

МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА В АСПЕКТІ ВИМІРЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В статті презентуються поняття “капітал” та “людський капітал” в світлі загальної моделі людського капіталу Мечислава Добії. Представлено значення відкриття економічної сталої потенційного приросту, а також її застосування в моделях оцінки людського капіталу та нарахування на їх основі еквівалентних виплат працівникам. Можливість встановлення розміру мінімальних виплат для працівників в світлі цієї теорії дозволяє провести порівняльну характеристику економічної ситуації в США, Україні та Польщі.

Ключові слова: людський капітал, економічна стала потенційного приросту, мінімальна заробітна плата, модель людського капіталу.

Вступ. Сучасне надбання економіки містить велику кількість концепцій щодо систем оплати праці. Однак досі не знайшла однозначного вирішення проблема оцінки вартості праці, що виконується робітником. Стаття висвітлює метод оцінки праці, який базується на вимірюванні вартості людського капіталу працівника. Встановлення цієї вартості дозволяє визначити заробітну плату, яка забезпечує утримання індивідуального капіталу працівника на відповідному (не зменшуваному) рівні. Заробітна плата на цьому рівні є мінімальною. Емпіричні дослідження дозволяють визначити рівень відповідності законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати в Україні з розміром мінімальної заробітної плати, що розрахований на основі теорії людського капіталу. Порівняльний аналіз мінімальних заробітних плат вкаже на різницю між Україною, Польщею та США.

Розвиток понять “капітал” та “людський капітал” як економічної та облікової категорій. Для бухгалтерського обліку та економічних наук основною категорією є капітал. Порівняння капіталу у бухгалтерському обліку із енергією у фізиці має неабияке значення для подальших роздумів над природою і визначенням сутності капіталу. М. Добія є одним із авторів, хто найбільш суттєво розвинув теорію капіталу. Найважливіше ствердження, на основі якого міркування автора полягає у тому, що “в економічних науках капітал є здатністю до виконання праці” [1, с. 129].

М. Добія, аналізуючи дослідження таких вчених, як В. Джейвонс (W. Jevons), Л. Вальрас (L. Walras), В. Парето (V. Pareto), В. Лаундхардт (W. Laundhardt) та І. Фішер, зауважив, що “порівнюючи вартість з енергією вони однозначно не ствердили, що саме капітал, будучи здатністю до виконання праці, має всі риси енергії, а вартість потрібно розуміти як концентрацію капіталу в об’єкті. Вони також не могли знайти відповідних аналогій між законами, які керують енергією у фізиці і капіталом в економіці, а також правильно з інтерпретувати закони термодинаміки по відношенню до економіки” [1, с. 130]. В. Джейвонс

(W. Jevons) у свою чергу вважав, “що капітал створює праця, і лише вона є джерелом, з якого виникають всі засоби виробництва” [2, с. 44]. Також А. Сміт [3, с. 3] стверджував, що праця є єдиним джерелом будь-якого багатства. К. Маркс [4, с. 58] зауважував, що праця, підтримана силами природи, є джерелом матеріального багатства. Певну схожість у розумінні капіталу, як здатності до виконання праці, можна знайти також у працях П. Бурдьо (P. Bourdieu) [5, с. 96]. Цей автор зауважує, що капітал є акумульованою працею у матеріалізованій формі. Однак вчений розглядав капітал в основному з точки зору суспільного і культурного капіталу.

В цьому місці варто зазначити, що саме аналогії між законами, які керують енергією у фізиці, і законами, які керують капіталом в економіці, стали суттєвим вкладом М. Добії в теорію абстрактної природи капіталу. Ці аналогії ґрунтуються на передумові, що і капітал, і енергія визначаються як здатність до виконання праці [6, с. 35].

На сьогодні переважають точки зору про абстрактну природу капіталу, в чому також має свою частку і загальна модель людського капіталу професора Мечислава Добії [7] та її термодинамічна обґрунтованість. Підкреслення абстрактної і динамічної природи капіталу звертає нашу увагу на сутність економічного зростання, на його джерела, які зводяться до того, що економіка як цілісність являє собою гру з ненульовим результатом [8, с.171–173]. На це вказує загальна модель приросту капіталу, в якій змінна часу є одночасно і генератором зростання.

Розуміння того, що капітал це здатність до виконання праці, є важливим моментом розвитку економічних та облікових наук. Це визначення дозволяє формулювати фундаментальні принципи, на яких ґрунтується капітал. Пов’язане це з розумінням того, що здатність до виконання роботи є також основною категорією і у фізичних науках. З таким твердження погодився Веніамін Томпсон (Sir Kelvin) в половині XIX століття [9]. Цей вчений був одним із засновників термодинаміки. Його формулювання другого закону термодинаміки, згідно з яким тепло не переходить від холодного тіла до більш теплого, дозволяє підтвердити правильність твердження про постійне розпорощення капіталу.

Людський капітал приписаний певній особі є її атрибутом і має свій період розвитку та формування від народження до закінчення професійної діяльності. Для кожної особи, яка закінчила навчання і має намір розпочати трудову діяльність, розмір її капіталу визначають лише необхідні наклади, такі, як витрати на утримання та витрати на професійне навчання. Ідентифікація цмх накладів та визначення функції зростання капіталу в результаті здобутого досвіду, провадять до відомої і добре опрацьованої моделі обліку людського капіталу, яка представлена у багатьох наукових працях такими вченими, як Б. Курек (B. Kurek) [10], М. Добія (M. Dobiya) [11], В. Кожьов (W. Koziol) [12].

Моделі оцінки людського капіталу та нарахування на їх основі еквівалентних виплат працівникам. Для кожної окремої особи розмір її капіталу визначають відповідні затрати, такі, як затрати на утримання, затрати на отримання професійної освіти, капітал з досвіду і затрати власної праці (у випадку викладачів вищих навчальних закладів) [13]. Ідентифікація цих затрат і визначення функції приросту капіталу в результаті отриманого досвіду приводить нас до відомої і добре опрацьованої моделі людського капіталу. За цією моделлю людський капітал є функцією багатьох змінних, серед яких завжди виступають величини: k – місячні затрати на утримання; t – змінна часу; T – кількість років професійної праці (стаж) і p – стала потенційного приросту.

Найпростішу модель людського капіталу представляє формула:

$$H(k,t,T,p) = K, \quad (1)$$

де $H(k,t,T,p)$ – вартість людського капіталу; K – капіталізовані затрати на утримання при застосуванні економічної сталої p .

Розмір людського капіталу, розрахований за цією формулою, є основою для встановлення рівня мінімальної еквівалентної заробітної плати для окремого працівника. На таку мінімальну заробітну плату заслуговують особи, які не мають професійної освіти і професійного досвіду. Їх індивідуальний людський капітал складається лише з капіталізованих затрат на утримання. Якщо ж молода особа приймає рішення отримати професійну освіту, то її людський капітал у ході навчання збільшуватиметься на величину капіталу з професійної освіти.

Як результат, у цей період паралельно капіталізуватимуться затрати на утримання та затрати на отримання професійної освіти. Після закінчення навчання модель людського капіталу такої особи буде виглядати таким чином:

$$H(T,p) = K + E \quad (2),$$

де $H(T,p)$ – вартість людського капіталу; K – капіталізовані затрати на утримання; E – капіталізовані затрати на отримання професійної освіти.

Більш розширена модель людського капіталу включає також змінну, яка пов'язана з отримуваним у ході праці професійним досвідом. Цю модель можна представити таким чином [14, с. 5–24]:

$$H(T,p) = (K + E) \times [1 + Q(T)], \quad (3)$$

де $H(T,p)$ – вартість капіталу, яка приписується людині з досвідом T років праці; K – капіталізовані затрати на утримання; E – капіталізовані затрати на отримання професійної освіти; $Q(T)$ – фактор приросту досвіду за T років професійної праці.

Наведена вище модель є похідною від загальної моделі капіталу, яка представлена в роботі М.Добії [15, с. 89-114]. Згідно з цією моделлю людський капітал підлягає натуральному, спонтанному розпорошенню, середній розмір якого досягає рівня 8% у межах року.

Упускаючи у записах сталу p , наведену вище модель можна також представити в адитивній формі [13, с. 79-80]:

$$H(T) = K + E + D(T), \quad (4)$$

де $D(T)$ – означає капітал з досвіду професійної діяльності протягом T років праці і $D(T) = H(0) \times Q(T)$, причому $D(0) = 0$.

Ця модель є більш зручною для аналізу і формування еквівалентних заробітних плат. Якщо відомі всі вихідні дані до розрахунку окремих складових людського капіталу працівника, то на їх основі можна розрахувати його загальний розмір (у грошовому вимірі). На підставі отриманої суми та в результаті проведення відповідних розрахунків, можна встановити рівень мінімальної заробітної плати, нижче якого щомісячні виплати для працівника встановлюватись не можуть. Ці виплати будуть еквівалентними розміру індивідуального людського капіталу і зберігатимуть його від розпорошення.

Модель людського капіталу також може бути доповнена показником капіталу креативності (C_T) або змінною U_i , яка застосовується в моделі визначення розміру людського капіталу працівників науки [16]. Остання позначає розмір капіталізованих затрат на отримання i -того наукового ступеня, (де t_i – кількість років від отримання відповідного наукового ступеня до моменту проведення вимірювання). Всі дані моделі представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Моделі вимірювання людського капіталу працівників

№ з/п	Моделі вимірювання людського капіталу	Характеристика моделей вимірювання людського капіталу
1	$H(T) = K$	Людський капітал працівника без освіти і професійного досвіду праці (складається лише з капіталізованих затрат на утримання)
2	$H(T) = K + E$	Людський капітал працівника, котрий отримав професійну освіту (з'являється додаткова змінна капіталізованих затрат на отримання професійної освіти)

3	$H(T) = (K + E) \times (1 + Q(T))$	Людський капітал працівника, який має певний досвід праці (фактор приросту капіталу з досвіду залежить від кількості років праці, причому найбільше значення він має у перші роки професійної діяльності)
4	$H(T) = K + E + D(T)$	Адитивна форма моделі людського капіталу працівника, який має професійний досвід
5	$H(T) = K + E + D(T) + Cr$	Людський капітал працівника, який володіє капіталом креативності
6	$H(T) = K + E + D(T) + U_i \times (1 + Q(t_i))$	Людський капітал працівника науки (де t_i – кількість років від отримання відповідного наукового ступеня до моменту вимірювання)

Джерело: власна розробка на підставі [17, с. 345]

За допомоги представлених вище моделей можна розрахувати розмір людського капіталу будь-якого працівника, а отримана в результаті цього сума буде підставою для розрахунку належної йому еквівалентної заробітної плати. Необхідно підкреслити, що важливим також є рівень капіталізації, який, як свідчать дослідження, становить 8% у межах року [6], [14], [20], [21].

Розмір економічної сталої потенційного приросту. На початку третього тисячоліття в економічних науках було зроблено насправді грандіозне відкриття, яке дозволило розглянути сутність явища приросту людського капіталу в новому світлі. Відкриття першої в історії сталої потенційного приросту (p) можна порівняти з відкриттям першої сталої у фізиці. Сталі у фізичних та технічних науках стали для людства звичайною справою. На сьогоднішній день їх відкрито десятки. Саме вони утримують оточуюче нас середовище у тому стані, яким ми його бачимо. Достатньо було б одній фізичній сталій змінити своє значення, і хто знає, що могло б статися зі світом, в якому ми живемо.

Д. Данін (D. Danin) пише [18, с. 237]: “Давайте відпустимо віжки нашої уяви і уявимо собі інший світ, який відрізняється від нашого лише розміром сталої Планка. У нашому світі ця стала дорівнює $h = 6,6237 \times 10^{-27}$ ергосекунди. Нехай вимірювана у таких самих одиницях, що й на Землі, – в наших грамах, сантиметрах, секундах – ця величина в уявленому нами світі буде, скажімо, в сто разів меншою. Кванти червоного світла і там були б квантами червоного світла, оскільки частота електромагнітних коливань залишилася б такою ж, як і у нас, а колір залежить саме від частоти таких коливань. Електрони і там були б електронами, а протони – протонами. Однак, в цьому уявному світі всі кванти випромінювання і всі елементарні частинки були б в сто разів менш “енергійними” і відповідно в сто разів менш масивними, ніж у нас.

Цей факт не залишився б непоміченим. Сили тяжіння, які залежать від суми мас тіл, що притягаються, були б не в сто, а в 10000 разів слабшими. Уявна Земля оберталася б навколо Сонця по зовсім іншій орбіті, а кількість благословенного випромінювання, яке б на неї попадало, було б зовсім іншим...”

Відповідно розмір сталої потенційного приросту (p), який акцентує увагу на тому, з якою швидкістю в економіці відбувається приріст капіталу, також має неабияке значення. Саме він визначає нинішній стан економіки та її майбутній потенціал. На цей момент вже проведена досить велика кількість досліджень, які підтвердили розмір сталої потенційного приросту (p) на рівні 8% у межах року [19], [20], [21]. Одним із таких досліджень є представлені М. Добією розрахунки розміру заробітної плати для 17-річного американського підлітка при різних значеннях сталої p [22, с. 182]. Така особа починає працювати на своїй першій роботі після закінчення обов’язкового навчання в школі. Порівнявши розмір належної цьому підлітку еквівалентної заробітної плати, яка встановлена на основі його індивідуального людського капіталу, з її величиною, встановленою американським законодавством, тобто законом про мінімальну заробітну плату, ми маємо можливість зробити висновок про їх відповідність.

Затрати на утримання оцінюються на рівні 450 доларів на місяць. Ці затрати є сумою, необхідною для того, щоб молода людина правильно розвивалась в родині, яка складається з 4 осіб (разом 1800 доларів на місяць). Як ми можемо побачити, застосування величини сталої потенційного приросту p на рівні 8% забезпечує найбільше наближення до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати (7,25 долара за годину), яку визнають відповідною та еквівалентною в значенні практики щоденного життя і діяльності в зазначеній країні (табл. 2). Цей простий тест відкидає розмір сталої потенційного приросту на рівні 7% і 9%.

Таблиця 2

Розрахунок розміру заробітної плати при різних значеннях сталої p

Розмір сталої	$p = 7\%$	$p = 8\%$	$p = 9\%$
Капіталізовані затрати на утримання ($H(p)$)	\$176 432	\$195 493	\$217 091
Річні затрати праці ($p \times H(p)$)	\$12 350	\$15 639	\$19 538
Місячні затрати праці ($p \times H(p)/12$)	\$1 029	\$1 303	\$1 628
Заробітна плата за годину ($p \times H(p)/12/176h$), h – година	5,84 \$/h	7,4 \$/h	9,25 \$/h

Джерело: [22, с. 182]

Необхідно відзначити, що в моделі капіталу, представленій вище, виступають категорії, які являють собою активні і потенційні дії. Звернімо увагу на те, що змінні s і m , які записані в загальній моделі капіталу, являють собою активність сил природи (у випадку змінної s) та активні дії у вигляді надходження капіталу в результаті праці (змінна m), що затримують процес розпорошення капіталу. Стала p символізує потенційні сили. Природний потенціал, нею визначений, може забезпечити реальний приріст початкового капіталу за умови, якщо рівень розпорошення s нівелюється діями m . Якщо m нівелює s , то людський капітал зростає в темпі $p = 8\%$. Звичайно, m може бути більшим за s (спеціальний професійний догляд та освіта) і людський капітал зростатиме зі швидшим темпом, ніж $p = 8\%$ (так само може виникати і протилежна ситуація). Однак для встановлення розміру мінімальної еквівалентної заробітної плати нами будуть братися до уваги середні умови, тобто умови, за яких m нівелює дію s .

Можна формально вивести, що заробітна плата, яка не допускає до розпорошення людського капіталу працівника, встановлюється за формулою:

$$L = p \times H, \quad (5)$$

де H – людський капітал працівника; L – заробітна плата, встановлена на основі людського капіталу працівника.

Якщо заробітну плату визначатиме довільне k , то нинішню вартість (PV) потоку заробітних плат можна представити за допомогою формули [13, с. 82]:

$$PV = k \times H/s, \quad (6)$$

де s – темп розпорошення капіталу ($p = E(s)$).

Відповідно, якщо $k = p$, то $PV = p \times H/s = p \times H/p = H$. З цього випливає, що заробітна плата на рівні $0,08 \times H$ не допускає до розпорошення людського капіталу працівника. Тому:

$$H = L/p. \quad (7)$$

Змінна L являє собою суму постійних заробітних плат і доступна в системі бухгалтерського обліку. В свою чергу необхідно поставити запитання, яка місячна заробітна плата буде відповідною: на рівні 200 гривень чи на рівні 20 000 гривень? Здоровий глузд підказує, що заробітна плата на рівні 200 гривень є дуже маленькою, а на рівні 20 000 гривень здається завищеною. Розуміння цього виникає зі сприйняття заробітної плати (W) як відсотка від людського капіталу (H):

$$W = u \times H, \quad (8)$$

де u – відповідний відсоток.

Розрахунки такого роду [23] вказують на те, що відповідна норма, яка визначає розмір мінімальної еквівалентної заробітної плати для окремого працівника, знаходиться на рівні $p = 8\%$.

Встановлення розміру мінімальних виплат працівникам в світлі теорії нарахування еквівалентних заробітних плат. Згідно з природою людського капіталу [24] мінімальна заробітна плата повинна компенсувати натуральне розпорошення індивідуального капіталу працівника. Тільки в такому разі вона буде еквівалентною до обсягу виконаної праці. У процесі виконання роботи ви-

користання людського капіталу проявляється у вигляді затрат праці, які, компонуючись з активами, утворюють продукти. Заробітна плата, представлена формулою $p \times H(T)$, зрівноважує ці затрати, у результаті чого капітал працівника не знецінюється. Велика кількість досліджень [6], [14], [20], [21] підтвердили, що значення показника p знаходиться на рівні 8%. Тобто, річні затрати праці робітника (W) можна обрахувати за допомогою формули:

$$W = H(T) \times 0,08. \quad (9)$$

У свою чергу, місячну заробітну плату працівника можна розрахувати шляхом ділення річних затрат праці (W) на 12 і віднімаючи при цьому від отриманої квоти суму відрахувань на соціальні заходи. Отримана кінцева сума згідно з теорією людського капіталу буде відповідати належній відповідному працівникові еквівалентній заробітній платі.

У особи, яка закінчила навчання на рівні загальноосвітньої школи і не розпочала навчання у вищому навчальному закладі, капітал буде складатись лише з капіталізованих затрат на утримання, тобто:

$$H(T) = K, \quad T = 0. \quad (10)$$

Це рівняння є підставою для розрахунку рівня мінімальної еквівалентної заробітної плати. Капіталізовані затрати на утримання розраховуються як майбутня вартість потоку накладів, спрямованого для затрат на утримання. У цьому випадку можна використати безперервну капіталізацію, що веде до застосування розрахункової формули [13, с. 78]:

$$K = k \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}, \quad (11)$$

де K – капіталізовані затрати на утримання, k – місячні затрати на утримання, t – кількість років, p – стала потенційного приросту ($p = 8\%$).

На підставі вищеперерахованих моделей можна встановити рівень капіталізованих затрат на утримання будь-якого працівника, а на його основі, у свою чергу, суму відповідної мінімальної еквівалентної заробітної плати, яку працівник повинен отримувати. На мінімальну заробітну плату заслуговує особа, котра, закінчивши навчання на рівні загальної освіти, відразу йде до праці без продовження навчання у вищих навчальних закладах. Для прикладу візьмемо 18-річну особу. Оскільки вартість капіталу, що приписується модельній 18-річній особі без капіталу з професійної освіти і капіталу з досвіду, відповідає капіталізованим затратам на утримання, ми можемо встановити рівень належної для цієї особи еквівалентної заробітної плати. Це, як відомо, заробітна плата, яка зрівноважуватиме натуральне розпорошення її індивідуального людського капіталу і відображатиме вартість належних мінімальних виплат.

Таблиця 3 містить порівняльний аналіз мінімальних заробітних плат, законодавчо встановлених в Україні, Польщі та США, із мінімальними заробітними платами, які розраховані на основі теорії еквівалентних заробітних плат для осіб, що не мають професійної освіти та досвіду.

Мінімальні заробітні плати для України, США та Польщі, розраховані на основі теорії еквівалентних заробітних плат (2015 рік)

Економічні величини	Україна	США	Польща
Розрахунок вартості людського капіталу і еквівалентної заробітної плати			
Місячні затрати на утримання	1 218 грн	\$ 480	800 zł
Роки капіталізації	18 років	17 років	18 років
Вартість людського капіталу	589 123 грн	\$ 208 526	359 522 zł
Річна заробітна плата	47 130 грн	\$ 16 682	28 762 zł
Місячна заробітна плата	3 928 грн	\$ 1 390	2 397 zł
Годинна заробітна плата	23,40 грн	\$ 7,90	13,62 zł
Законодавчо встановлена годинна заробітна плата	7,30 грн	\$ 7,70	9,94 zł
Відсоток відповідності	31,2%	103%	73%
Rozliczenia dochodów w rodzinie wg rachunku kapitału			
Родина (2 дорослих + 2 дітей)	2+2	2+2	2+2
Дохід (2 дорослих)	7 856 грн	\$ 2 780	4 794 zł
Відрахування до пенсійного фонду 20%	1 572 грн	\$ 556	958,8 zł
Фонд соціального страхування з ТВП 10%	786 грн	\$ 278	479,4 zł
Загальна сума на утримання, що залишається в родині, в тому числі:	5 498 грн	\$ 1 946	3 355,8 zł
- на особу	1 374,5 грн	\$ 486,5	839 zł
Пенсійний фонд в розрахунку на особу, нагромаджений за 47 років (майбутня вартість (FV))	974 514 грн	\$ 292 760	594 381 zł

Джерело: власна розробка

Частина перша таблиці 3 свідчить, що законодавчо встановлена заробітна плата в США відповідає теорії еквівалентних заробітних плат, натомість Україна все ще не досягнула такого рівня. Відсоток відповідності на рівні 31,2 свідчить про необхідність термінових змін на законодавчому рівні, оскільки мінімальна заробітна плата на цей момент гарантує збереження лише третьої частини вартості людського капіталу працівника.

Подальша (друга) частина таблиці презентує важливу інформацію щодо еквівалентності заробітних плат. Розрахунки проведено для родини з чотирьох осіб, оскільки в такій родині капітал буде збережений, якщо двоє дітей досягнуть рівня капіталу їх батьків. У представлених розрахунках загальної суми заробітних плат двох батьків повинно вистачити для утримання і допровадження двох дітей до рівня їх людського капіталу.

Розрахунки показують: якщо заробітна плата знаходився на мінімальному рівні, то затрати на утримання в такій родині на одну особу не перевищуватимуть вихідних даних (тобто прожиткового мінімуму). Відрахування до пенсійного фонду на рівні 20% гарантуватимуть накопичення суми відрахувань протягом 47 років до розміру 974 514 грн. Однак, як показано в попередніх дослідженнях [25], це вимагатиме проведення відповідної пенсійної реформи. Як ми можемо бачити, пенсійний фонд в такому розмірі гарантуватиме щомісячні виплати на пенсії у розмірі суми, яка отримувалась у вигляді заробітної плати протягом всього життя. Відрахування до фонду соціального страхування забезпечить відповідну охорону здоров'я. Також необхідно зауважити, що в цьому прикладі ведуться обрахунки в світлі мінімальної заробітної плати. Протягом життя працівник за рахунок здобутого досвіду може мати кар'єрне зростання,

що забезпечить зростання розміру заробітної плати. Тому представлені розрахунки передбачають абсолютно мінімальний рівень заробітків.

Підсумовуючи можна стверджувати, що теорія людського капіталу, детально описана в монографії М.Добі [7], містить достатньо роз'яснень необхідних для утримання рівноваги в суспільно-економічній системі в аспекті людського капіталу. В цій сфері Україна, як показали обрахунки, має провести ще не одну реформу, щоб забезпечити родинам необхідні доходи. Вирішення цієї проблеми передбачає, як це описано в статті [26], створення родинного сектора в економіці. В цьому секторі матері з відповідною кваліфікаційною підготовкою мають право отримувати протягом п'яти років мінімальну заробітну плату для того, щоб народити і виховати двох дітей. Ці реформи залежать від діяльності інших секторів економіки, а особливо – державного (бюджетного) сектора. Це надзвичайно важливе завдання, яке вже вирішено в цивілізованих країнах.

Висновки. Порівняння мінімальних заробітних плат окремих країн вказує на різницю між ними. На основі теорії еквівалентних заробітних плат праця визначається як трансфер людського капіталу до об'єктів праці. Працівник за передачу свого людського капіталу як фактора виробництва отримує заробітну плату ($W = p \times H(T)$), розмір якої на ефективному ринку визначає розмір людського капіталу ($H(T)$) цього суб'єкта та рівень оплати праці. У свою чергу рівень оплати праці визначає 8-відсоткова економічна стала потенційного приросту. Отриману еквівалентну заробітну плату працівник перш за все використовує для покриття затрат на відтворення свого індивідуального людського капіталу як у довгостроковому, так і короткостроковому періоді часу. Саме тому розмір потоку еквівалентних заробітних плат є важливим з точки зору довгострокової динаміки людського капіталу. Збере-

ження його розміру вимагає доходу у сумі, яка дозволить компенсувати натуральне розпорощення капіталу. Реалізація цієї цілі вимагає від держави застосування активної політики та законодавчих дій, що обмежить результати недосконалої ринку праці, які проявляються у формі заниження заробітних плат. Особливо це стосується системи мінімальних заробітних плат у широкому їх розумінні та відповідальній податкової і соціальної політики.

Неможливо зберегти розмір людського капіталу хоча б на тому самому рівні без потоку доходів у розмірі, який дозволяє компенсувати його натуральне розпорощення. Зниження рівня оплати праці нижче 8% від розміру індивідуального людського капіталу працівника є причиною його розпорощення. На практиці це може проявлятися, наприклад, у вигляді проблем сім'ї із забезпеченням дітей відповідним рівнем професійної підготовки.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Dobija M. Wartość godziwa jako kryterium prawdy w teorii ekonomicznej / M. Dobija // (w:) Adamczyk W. (red.) Dążenie do prawdy w naukach ekonomicznych, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków, 2006.
2. Skrzypek S.T. Pojęcie kapitału w literaturze / S.T. Skrzypek // Archiwum Towarzystwa Naukowego we Lwowie, Dział II – Tom XXVI – Zeszyt I, Towarzystwo naukowe z zasiłkiem Ministerstwa Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, Drukarnia "Ekonomia", Lwów, 1939.
3. Smith A. Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów. Tom I / A. Smith // PWN, Warszawa, 1954.
4. Marks K. Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej, Tom 1, Księga 1: "Proces wytwarzania kapitału" / K. Marks // Książka i wiedza, Warszawa, 1970.
5. Bourdieu P. The Forms of Capital / P. Bourdieu // [w:] Granovetter M., Swedberg R. (Eds.), The Sociology of Economic Life, Westview Press, Boulder, Colorado, 2001.
6. Kurek B. Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko: rozprawa doktorska / B. Kurek // Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, 2007.
7. Dobija M. (red.) Teoria pomiaru kapitału i zysku / M. Dobija, J. Barbarski, I. Górowski, W. Koziół, B. Kurek // Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, 2010.
8. Dobija M. Fundamentalne przyczyny kryzysów finansowych / M. Dobija // Determinanty rozwoju gospodarczego. Aspekty mikro- i makroekonomiczne, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, Tom 1, № 2(13), 2009.
9. http://www.todayinsci.com/K/Kelvin_Lord/Kelvin_Lord1.htm
10. Kurek B. Culture Creating Function of Accounting / B. Kurek // [w:] Dobija M., Martin S. (red.), General Accounting Theory. Towards Balancing the Society, Cracow University of Economics, 2004.
11. Dobija M. Produktowność pracy a rozmiar sektora publicznego / M. Dobija // Master of Business Administration, nr 1(96), Styczeń – Luty 2009.
12. Koziół W. Wykorzystanie analitycznej funkcji produkcji w procesie motywacji płacowej / W. Koziół // Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, nr 752, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, 2007.
13. Dobija M. (red.) Teoria pomiaru kapitału i zysku / M. Dobija, J. Barbarski, I. Górowski, W. Koziół, B. Kurek // Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, 2010.
14. Cieślak I., Dobija M. Teoretyczne podstawy rachunkowości kapitału ludzkiego / I. Cieślak, M. Dobija // Zeszyty Naukowe nr 735, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, 2007 – ss. 5-24.
15. Dobija M. Abstract Nature of Capital and Money / M. Dobija // [w:], Linda M. Cornwall (red), New Developments in Banking and Finance, Nova Science Publishers, Inc., New York, 2007.
16. Koziół W. Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego / W. Koziół // [w:] Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki, Zeszyt Nr 16, M.G. Woźniak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, 2010.
17. Renkas J. The human capital theory as a basis for the development of financial reporting. W: Knowledge – Economy – Society. (pp. 343-352). Edited by Bogusz Mikołaj, Andrzej Jaki. Cracow: Cracow University of Economics, 2014.
18. Danin D. W dziwnym świecie: reportaż z krainy nowej fizyki / D. Danin // Wiedza Powszechna, Warszawa, 1965.
19. Kurek B. Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko: rozprawa doktorska / B. Kurek // Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, 2007.
20. Koziół W. Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji płac w organizacji: rozprawa doktorska / W. Koziół // Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków, 2010.
21. Ренкас Ю. Розмір економічної сталості потенційного зросту та встановлення за її допомогою мінімальної заробітної плати для України / Ю. Ренкас // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2 (20). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 532 с. – С. 406-413.
22. Добия М., Ренкас Ю.Л. Затратная функция производства в формировании заработной платы на предприятии / М. Добия, Ю.Л. Ренкас // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки [Текст]: Випуск 27: У трьох частинах / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2011. – Частина I. – 224 с. – С. 179-188.
23. Cieślak I., Dobija M. Teoretyczne podstawy rachunkowości kapitału ludzkiego / I. Cieślak, M. Dobija // Zeszyty Naukowe nr 735, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, 2007 – ss. 5-24.
24. Dobija M., Jędrzejczyk M. Funkcja produkcji a wysokość wynagrodzeń premiowych / M. Dobija, M. Jędrzejczyk // Zeszyty Naukowe UEK, nr 752, Kraków, 2007.
25. Ренкас Ю. Пенсионный фонд в контексте теории человеческого капитала / Ю. Ренкас, I. Максимчук // Облік інтелектуального капіталу: погляди у майбутнє. Збірник наукових праць. – Харків: ХІБМ, 2012. – 291 с. – С. 153-166.
26. Górowski I., Dobija M., Rozmowa o ekonomii; Monetyzm czy Laboryzm, „Management and Business Administration. Central Europe” 6/2012 (119): 2012. – s. 112-123.