

Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці

В. ЛАГУТІН,

доктор економічних наук

Київський національний торговельно-економічний університет

Обґрунтовано методологію дослідження сутності оплати праці в системі економічних відносин, досліджено еволюцію теорії оплати праці. Розроблено концептуальні засади розвитку та вдосконалення системи оплати праці в Україні.

Обоснованно методологію дослідження сути оплаты труда в системе экономических отношений, исследовано эволюцию теории оплаты труда. Разработаны концептуальные основы развития и совершенствования системы оплаты труда в Украине.

The author has grounded the methodology research the essence of labour payment in the system of economic relations. The conceptual basis of the development and improvement of labour payment system in Ukraine has also been developed.

Ключові слова: оплата праці, стимулювання, робоча сила, вартість робочої сили, ринкове регулювання.



Останнім часом у вітчизняній економічній літературі з'явилась ціла низка публікацій, присвячених теоретико-методологічним питанням дослідження розподільчих відносин і оплати праці¹. Це дуже важливо, бо саме теоретико-методологічні положення становлять найбільшу цінність у будь-яких наукових дослідженнях. Однак загальний рівень розробленості теорії та методології дослідження трудових і розподільчих відносин залишається явно недостатнім. Надзвичайно дискусійними є питання сучасного розуміння сутності оплати праці, що впливає із широкого масиву різноманітних соціально-економічних процесів, які характеризуються цією категорією.

Цілком очевидно, що в рамках однієї статті неможливо окреслити усі теоретико-методологічні проблеми дослідження оплати праці. Мета даної публікації — розглянути базові принципи методологічного розуміння сучасних проблем теорії оплати праці як визначальної складової системи трудових відносин.

Насамперед слід чітко визначити категоріальний апарат, який характеризуватиме предмет дослідження. Очевидно, що категорія «оплата праці» відображає надзвичайно складні економічні відносини. На наш погляд, оплата праці має розглядатися як сукупність економічних відносин, які відображають спільність та протилежність інтересів роботодавців і найманих працівників. Це означає, що сутність оплати праці доцільно розглядати з двох точок зору: по-перше, з боку роботодавців — як створення суспільно прийнятних умов щодо забезпечення та виплати грошової винагороди найманим працівникам із валового доходу підприємства за використання у процесі виробництва їх робочої

сили відповідно до вартості останньої та залежно від кінцевих результатів виробництва; по-друге, з боку найманих працівників — як здійснення суспільно прийнятних витрат праці, виробництва належних кінцевих результатів, «зароблення» гідної за величиною грошової винагороди відповідно до вартості їхньої робочої сили. Спільність інтересів роботодавців і найманих працівників визначається спорідненістю їх функцій у процесі виробництва продукту, спільною зацікавленістю в ефективній рентабельній роботі всього підприємства, а протилежність — суперечністю між прибутком і оплатою праці, різними можливостями участі в управлінні підприємством та контролі за його фінансовими потоками.

В умовах трансформації економіки суспільство ще не усвідомлює об'єктивних відмінностей прибутку та оплати праці. Роботодавці, створюючи робочі місця, переконані, що вони надають найманим працівникам важливі соціальні послуги, виплачуючи їм певну величину заробітку. При чому рівень оплати праці обумовлюється не стільки об'єктивними чинниками, скільки залежить від суб'єктивних намірів роботодавців. Вони переконані, що наймані працівники мають бути вдячні їм за надані робочі місця і можливість отримувати винагороду за свою працю. Вислів «не влаштує заробіток — звільняйся» став типовим для характеристики сучасних відносин між роботодавцями і найманими працівниками в українській економіці. На ситуацію негативно впливають слабкість і нерозвиненість державних інститутів, невизначеність їхнього місця в системі сучасних трудових відносин. Про це свідчить визнання владними органами низького рівня оплати праці в економіці України за небажання робити конкретні кроки

¹ Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин / А. М. Колот // Економічна теорія. — 2008. — № 4. — С. 3–18; Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–12.

щодо заохочення роботодавців до підвищення заробітку найманих працівників.

Грошова (матеріальна) винагорода за працю — це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу доданої вартості і виручки від реалізації продукції підприємства загалом. Заробітна плата є центральною, але не єдиною складовою грошової винагороди. Крім заробітної плати, грошова винагорода за працю може містити також частину валового доходу підприємства на основі участі найманого працівника у прибутку, соціальні та компенсаційні виплати, відкладені (страхові) виплати тощо. Як відомо, робочі місця вирізняються так званими незарплатними характеристиками — умовами, розташуванням, видами соціальних послуг, статусом та ін. Звідси відмінності у величині винагороди, що їх компенсують «незарплатні» (компенсаційні) відмінності в характеристиці робочих місць². Заробітна плата має матеріальну форму (грошову чи натуральну) і характеризується більшою (основна заробітна плата) чи меншою (додаткова заробітна плата) постійністю³.

Сутність економічної категорії, як відомо, виражається в її функціях, наукове розуміння яких дозволяє встановити зв'язок оплати праці з системою соціально-економічних відносин. І в цьому випадку суперечлива єдність двох суттєвих вихідних моментів оплати праці — вартості робочої сили і вартості продукту — результату праці — виявляється у взаємозв'язку двох його функцій (відтворювальної та стимулюючої).

Взаємозв'язок і взаємодія відтворювальної і стимулюючої функцій забезпечують якісну стійкість грошової винагороди за працю. Звичайно, при бажанні можна виділити і більш широкий набір функцій оплати праці: облікову, розподільчу, соціальну, забезпечення соціальної справедливості тощо. Але саме відтворювальна і стимулююча функції є головними, такими, що створюють конституючі ознаки оплати праці. Очевидно, що розмір оплати праці має одночасно забезпечувати як відшкодування витрат робочої сили, всебічний розвиток всіх складових фізичного і духовного потенціалу людини, так і зацікавлювати її в неухильному підвищенні ефективності праці та виробництва. Зростання рівня оплати праці є основною рушійною силою покращення загального рівня життя населення.

Потреби національного розвитку висувають на перший план стимулюючу функцію оплати праці, а отже, економічну складову цієї категорії. Без цього неможливий перехід до інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку, яка вимагає не дешевої робочої сили, як зараз, а високого рівня оплати праці й ефективності

виробництва. Не можна розуміти оплату праці лише як соціальну категорію, а її рівень визначати соціальними факторами. Чим менша частка соціальної складової у грошовій винагороді найманого працівника, тим ефективнішою є система оплати праці, тим краще виконуватиметься стимулююча функція оплати праці. Грошова винагорода за працю має бути заробленою робітником, а не наданою йому роботодавцем, у тому числі мінімальна заробітна плата. В цьому зв'язку слід говорити про виконання оплатою праці насамперед економічних, а не соціальних функцій. Сучасний найманий працівник не потребує соціальної допомоги з боку роботодавця чи держави.

Немало гострих проблем методологічного характеру пов'язані з абсолютизацією у вітчизняній теорії оплати праці принципів трудової теорії вартості. Очевидно, що самого лише розуміння визначальної ролі праці мало для теоретичного обґрунтування сутності оплати праці. Оплата праці виражає також і відносини, що виникають у процесі продажу продукту (результату) виробництва на товарному ринку.

Не можна виводити теоретичну систему із неправильного у своїй основі принципу абсолютизації якоїсь однієї основи оплати праці. Подібна система вже із самого початку буде страждати односторонністю і навіть упередженістю. В цьому зв'язку зведення всього аналізу оплати праці виключно до методології трудової теорії вартості не забезпечує належної глибини наукового дослідження. Ідея про необхідність пошуку точок синтезу трудової теорії вартості і теорії граничної корисності не є новою. Але часто ця ідея залишається на рівні загальних установок; тут же вона має втілитися у вирішення конкретної економічної проблеми сутності оплати праці.

Оплату праці слід виводити не просто з вартості (ціни) робочої сили і чинників (як ринкових, так і інституційних), що впливають на неї, а з процесу безпосереднього виробництва, де споживається робоча сила і створюється продукт — товар. Методологічно правильно шукати сутність оплати праці як у відносинах ринку робочої сили, так і в процесі виробництва потрібного для суспільства (споживачів, покупців) продукту (в теорії маржиналізму — граничного продукту).

Дослідження зв'язку рівня оплати праці з величиною кінцевого результату виробництва — вартістю продукту праці — бере свій початок ще від ідей А. Сміта. «Продукт праці, — підкреслював він, — складає природну винагороду за працю, або його заробітну плату»⁴. На відміну від цієї точки зору, К. Маркс дотримувався іншого методологічного підходу. Він писав у 3-тій «Капіталу», що заробітна плата найманого робітника визначається витратами виробництва і відтворення його специфічної робочої сили, а не продуктом його праці⁵.

² Роцин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. — М.: ИНФРА-М, 2000. — С. 180.

³ Див.: Экономика труда / Под. ред. Винокурова М. А., Горелова Н. А. — СПб.: Питер, 2004. — С. 229.

⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики. В 2-х томах. — Т. I. — М.: МП «ЕКОНОВ», 1991. — С. 133.

⁵ Маркс К. Твори / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Т. 3. — Ч. I. — С. 300.

В історії розвитку економічної науки першим розглянув теорію розподільчих відносин з позицій ідей маржиналізму Дж. Б. Кларк. Він, розвиваючи ідею А. Сміта, стверджував, що рівність між заробітною платою і продуктом праці в загальному і приблизному вигляді має місце в умовах багатосуб'єктних відносин власності і привласнення. В основі поглядів Дж. Б. Кларка на оплату праці лежав закон спадної продуктивності праці і капіталу, відповідно до якого при незмінному розмірі капіталу кожний додатково найнятий робітник зумовлює менший приріст обсягів продукції, ніж найнятий раніше. Продуктивність праці останнього робітника в цьому випадку є граничною продуктивністю праці. За таких умов заробітна плата, на думку Дж. Б. Кларка, збігається з тим продуктом, який можна приписати граничній праці, тобто дорівнює вартості продукту, виробленого граничним робітником. Оплата праці у кожній галузі виробництва, — писав він, — тяжіє до граничного продукту суспільної праці, яка використовується відповідно до певної суми суспільного капіталу⁶. Точки зору про те, що заробітна плата дорівнює граничному продукту праці, по суті дотримувався й А. Маршалл⁷.

Тлумачення продукту (граничного продукту) праці як основи теоретико-методологічного бачення оплати праці важливе тому, що воно має прямий вихід на актуальні питання зайнятості. Рівність заробітної плати граничному продукту праці забезпечує стійкість і рівновагу на ринку робочої сили. Якщо в результаті зміни попиту на працю заробітна плата відхиляється від граничного продукту, це відразу ж призводить до зміни рівня зайнятості — до додаткового залучення (чи скорочення) робочої сили у виробництво (із виробництва). Як відомо, в теорії зайнятості класичної концепції використовуються поняття «корисність заробітної плати» і «тягар праці». При цьому корисність заробітної плати за даної кількості зайнятих робітників дорівнює граничному тягарю праці при тій же величині зайнятості⁸.

Методологічна логіка дослідження оплати праці виявляється порушеною при зведенні сутності цієї категорії лише до вартості (ціни) робочої сили. Замість того, щоб джерело коштів на оплату праці пояснювати виробничими факторами — закономірностями формування і руху міри праці, саму оплату праці починають пояснювати необхідністю відшкодування вартості робочої сили. Чи не тут лежить хибна теоретико-методологічна ідея необхідності пошуку додаткових фінансових джерел збільшення рівня оплати праці?⁹

Оплата праці не може існувати інакше, ніж за принципом розподілу пропорційно вартості створеного продукту. При цьому вартість, додана живою працею, виступає одночасно і як об'єкт розподілу. А це означає, що розподіл за вартістю (результатами праці) має важливе стимулююче значення; сам робітник своєю працею створює вартість, необхідну для зростання грошової винагороди.

Є дві обставини, які спростовують уявлення про винагороду за працю лише як про вартість робочої сили. По-перше, робітник має працювати, щоб отримати грошову винагороду; по-друге, реальна величина цієї винагороди залежить від кінцевого результату праці — вартості товару, що був виготовлений працівником. Найманий робітник повинен своєю працею заробити такий дохід, щоб відшкодувати вартість робочої сили. За відносинами купівлі-продажу на ринку робочої сили стоять відносини привласнення і розподілу знову створеної вартості, що визначаються в кінцевому підсумку ефективністю виробництва і праці. Порівняльна виробнича ефективність праці та капіталу визначає принципи розподілу і привласнення результатів виробництва. Праця стимулює найманого працівника тим, що міра праці впливає на розподіл доходу і тим самим на його цільові установки і мотивації економічної поведінки.

Мабуть одним із найбільш дискусійних є питання стосовно того, що є об'єктом купівлі-продажу на специфічному ринку робочої сили: робоча сила, праця, трудова послуга, право на використання робочої сили. Слід підтримати А. М. Колота, який зауважує, що «як об'єкт купівлі-продажу на ринку праці варто розглядати робочу силу як ресурс праці, право на використання якого та його умови закріплюються в угоді (договорі) між роботодавцем і найманим працівником»¹⁰. В економічній літературі, як правило, основною відмінністю між поняттями «праця» і «трудова послуга» вважається те, що праця задовольняє потребу у момент її здійснення, тобто є благом не у формі речі, а у формі діяльності¹¹. Доки робоча сила знаходиться в руках її власника-носія, вона є лише потенційним ресурсом праці і не оплачується. Після продажу робочої сили вона відчужується від її носія; він віддає підприємцю (роботодавцю) право розпоряджатися своєю робочою силою. Робітник є власником своєї робочої сили лише доти, поки він як продавець останньої «торгується» з роботодавцем під час укладання трудової угоди (договору). Договір купівлі-продажу робочої сили є обов'язковим для виконання юридичним документом, який фіксує

⁶ Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк. — М.: Гелиос АРВ, 2000. — С. 106.

⁷ Маршалл А. Принципы экономической науки. II / А. Маршалл. — М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. — С. 219.

⁸ Цит. за: Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс // Антология экономической классики. В 2-х томах. Т. 2. — М.: МП «ЕКОНОВ», 1992. — С. 139.

⁹ Алексеев А. Скільки можна залишатися дешевою робочою силою / А. Алексеев // Дзеркало тижня. — 2007. — 3 лютого. — С. 9.

¹⁰ Колот А. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 7.

¹¹ Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2002. — С. 137–138.

право роботодавця користуватися придбаною робочою силою. Роботодавець купує робочу силу для її використання, витрачання у процесі виробництва.

Отже, важливим теоретико-методологічним питанням є місце вартості робочої сили та процесів, що відбуваються на ринку робочої сили, у системі оплати праці. Вартість робочої сили визначає межі оплати праці; величина грошової винагороди за працю завжди тяжіє до вартості робочої сили. Критерій оплати праці (критерій — мірило оцінки; ознака, на підставі якої виробляється оцінка чого-небудь) — це вартість робочої сили. Очевидно, можна вважати вартість робочої сили потенційною мірою грошової винагороди за працю. Отже, вартість робочої сили є своєрідною тримальною конструкцією, що започатковує всю систему оплати праці. Вона є об'єктивною основою, що формує величину грошової винагороди за працю.

Вартість робочої сили визначається в акті купівлі-продажу на ринку до здійснення процесу виробництва. Сама праця не має вартості, вартістю вона стає лише в уречевленій формі. Отже, роботодавець насправді оплачує не робочу силу, а працю. Оплата праці у кінцевому підсумку відбувається не на ринку робочої сили, а після завершення процесу виробництва.

Однак найманий працівник у будь-якому випадку враховує вартість своєї робочої сили, прагнучи до такої величини грошової винагороди, яка б забезпечувала йому гідне життя, повне відшкодування витрат фізичних і духовних сил і повноцінний розвиток як цілісної особи. Робоча сила як товар завжди має певну вартість, величина якої складає той орієнтир, до якого «прагне» грошова винагорода кожного працівника. Правильне визначення місця такої ринкової форми як вартість робочої сили в системі оплати праці дозволяє запобігати багатьом теоретико-методологічним труднощам у процесі наукового дослідження.

Очевидно, що у процесі трудових домовленостей на ринку робочої сили встановлюється ставка заробітної плати. Однак цього недостатньо. Угода (договір) між роботодавцем і найманими працівниками має давати соціальним партнерам ширші критерії оцінки величини грошової винагороди за працю. Так, поряд із загальнонаціональною мінімальною заробітною платою і галузевим мінімумом оплати праці у процесі трудових угод мають встановлюватися темпи зростання рівня оплати праці на період дії цих домовленостей.

Малообґрунтованим у теоретико-методологічному плані є, на наш погляд, виділення так званих зовнішнього і внутрішнього ринків праці. Розгляд внутрішнього ринку робочої сили у межах підприємства звужує можливості теоретичного дослідження оплати праці. На підприємстві немає ринку, там здійснюється процес виробництва. Ототожнювати ціну робочої сили на підприємстві із заробітною платою неправильно. Такий підхід збіднює зміст об'єктивних економічних категорій «заробітна плата» і «грошова винагорода за працю».

Як можна переконатися з матеріалів цієї статті, теоретико-методологічні засади оплати праці будуються зовсім не на основі так званого внутрішнього ринку робочої сили на підприємстві. Навпаки — остання логічна конструкція лише ускладнює хід дослідження.

Слід акцентувати увагу на розвиткові кредитних відносин у сфері оплати праці (товарного кредиту, де специфічним товаром є робоча сила). Йдеться, зокрема, про організацію виплати заробітку, яка в ідеалі має здійснюватись щотижнево, а кінцева величина винагороди за працю виплачуватися після формування всіх складових цієї винагороди. Порядок і періодичність виплати заробітку двічі або один раз на місяць фактично означає, що найманий працівник кредитує свого роботодавця. Тут не розглядаються випадки із затримками виплат заробітної плати найманим працівникам, що є кримінальним злочином з боку роботодавця. Авансова форма виплати заробітної плати відображає той факт, що роботодавець запропонував найманому працівнику місце роботи, а працівник фактично погодився виконувати цю роботу. Тобто авансовий заробіток виплачується до початку процесу виробництва. Як підсумок — саме роботодавець кредитує свого найманого працівника, що відповідає специфіці продажу такого товару, як робоча сила. Часткова оплата за цей товар (в даному випадку — робочу силу) здійснюється до його використання (споживання).

Суб'єктами найманої праці на ринку робочої сили виступають не тільки безробітні — особи, які не мають роботи і шукають її. Такими суб'єктами є всі наймані працівники, які діють на ринку на засадах економічної свободи, мають право вільно звільнитися з роботи і вільно шукати на ринку нове робоче місце на інших підприємствах, тобто працюючи, бути потенційно присутніми на ринку робочої сили.

Щодо взаємозв'язку оплати праці і майбутньої пенсії найманого працівника варто зазначити, що пенсія за своїм економічним змістом є відкладеним елементом винагороди за працю у період перебування працівника у працездатному віці, коли він фактично працює. У цьому сенсі слід підкреслити, що солідарна пенсійна система перекидає реальні економічні відносини, не дозволяє зрозуміти сутнісні риси системи пенсійного забезпечення найманих працівників.

Особливо слід наголосити на значенні процесу демократизації трудових відносин і оплати праці. Тенденція розвитку економічних відносин у процесі виробництва полягає в тому, що у міру подолання надлишкового протиставлення інтересів найманих працівників і роботодавців на перший план виходитиме механізм демократизації відносин оплати праці.

Демократичність оплати праці найповніше проявляється на підприємствах, які ведуть господарство на основі колективної власності. В цьому випадку кожен працівник, який є власником, безпосередньо відчуває результати своєї праці і реально може впливати на ді-

яльність підприємства. На інших підприємствах ця перевага виявляється меншою мірою; тут формуються інші форми демократизації трудових відносин. Зазвичай у літературі виділяються чотири основні форми розвитку виробничої демократії: участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні цеху (дільниці); створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів; запровадження систем участі персоналу в прибутках; участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій¹².

У теоретико-методологічному плані недостатньо усвідомлений досвід реалізації програми участі найманих працівників у дольовій власності (ESOP) в економіці США. ESOP (Employee stock ownership plan) — це, по суті, трастовий фонд, який володіє акціями якоїсь компанії і вкладає в них пенсійні кошти її найманих працівників. Менеджери цієї програми розпоряджаються її фінансовими активами в інтересах найманих працівників¹³.

Зауважимо, що соціальне партнерство, що його закладено на ринку робочої сили, продовжується й у процесі виробництва. Величина грошової винагороди найманих працівників не може не враховувати результатів діяльності всього підприємства, а самі наймані працівники виявляються зацікавленими у спільній ефективній прибутковій роботі. Як відомо, ще Д. Рікардо правомірно поставив питання про залежність норми прибутку від ставки заробітної плати, тобто згідно з його вченням прибуток залежить від того, висока чи низька заробітна плата¹⁴. Щодо співвідношення оплати праці і прибутку для сучасних умов типовим є твердження: «У розвинених країнах світу створені умови для поєднання максимізації прибутку зі зростанням заробітної плати»¹⁵.

Роботодавці мають створити належні можливості для повного виявлення здібностей найманих працівників на тих робочих місцях, які дозволяють їм своєю працею отримати необхідні доходи для гідного життя. У ринковому господарстві кожен найманий працівник об'єктивно поставлений в такі умови, що він зобов'язаний сам підвищувати свій добробут шляхом власної праці. При цьому стимулювання ефективності виробництва кінцевої продукції на підприємстві за сучасного стану поділу праці може бути забезпечене лише колективними зусиллями найманих працівників.

На наш погляд, сучасні теоретико-методологічні засади оплати праці невіддільні від закономірностей матеріально-технічного й організаційно-економічного розвитку процесу виробництва. Кожний новий спосіб оплати праці задається рівнем технічного базису виробництва і відображає його реальний стан; він — закономірний продукт удосконалення поділу і кооперації виробництва¹⁶.

У сучасному базисі процесу виробництва відсутні матеріально-технічні й організаційні умови, за яких витрати і результати праці збігаються. Класичним прикладом такого збігу в індустріальному виробництві є праця на конвеєрі, де залежно від швидкості його руху точно відомо, скільки виробів робітник має виготовити і фактично виготовляє за одиницю робочого часу. Сучасний спосіб оплати праці не може не ґрунтуватися на розвиткові кооперації праці, коли виготовлення окремих частин кінцевого продукту перетворюється в самостійні виробничі процеси. В організаційно-економічному плані це відбувається на основі виділення окремих центрів відповідальності у цілісному виробничому ланцюжку створення продукту. Центри відповідальності базуються у цьому випадку на розподілі відповідальності за результатами господарювання між підрозділами підприємства. Найбільш наочно це простежується на прикладі тих підприємств, де має місце повний цикл економічного руху ресурсів і матеріалізуються економічні інтереси всіх працівників. Побудова системи центрів відповідальності для підприємств із замкненим циклом виробництва дозволяє чітко виділяти за цими центрами кошти на оплату праці. Центри відповідальності (центри витрат, доходів, оплати праці, прибутку та інвестицій) стають у процесі сучасного виробництва важливими організаційними одиницями системи управління підприємством.

Таким чином, на основі чіткого розуміння проблеми взаємозв'язку вартості (ціни) робочої сили, результатів праці та рівня грошової винагороди найманих працівників концепція оплати праці ставить на міцну методологічну і теоретичну основу, що створює необхідні заділи для подальших більш конкретних досліджень.



¹² Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2008. — С. 199.

¹³ Conte M.A., Biasi J., Kruse D., Jampani R. Financial Returns of Public ESOP Companies: Investor Effects vs. Manager Effects // *Financial Analysts Journal*. — 1996. — № 52 (Juli/August). — P. 51–61.

¹⁴ Рікардо Д. Начала политической экономии // В. Петти, А. Смит, Д. Рікардо, Дж. Кейнс, М. Фридмен / *Классика экономической мысли*: Соч. — М. : ЭКСМО. — Пресс, 2000. — С. 424.

¹⁵ Див.: Никитин С. Прибыль и зарплата в развитой рыночной экономике: динамические взаимосвязи / С. Никитин, А. Никитин // *Мировая экономика и международные отношения*. — 2000. — № 7. — С. 77–80.

¹⁶ У цьому плані слід навести відомий приклад одного із засновників австрійської школи маржиналізму О. Бем-Баверка про визначення величини винагороди п'ятьох різних робітників, які на засадах поділу праці беруть участь у виробництві машини (Бем-Баверк фон О. Избранные труды о ценности, проценте и капитале / О. фон Бем-Баверк. — М. : Эксмо, 2009. — С. 636–640).