

УДК 331.5

В. Л. МІНЕНКО

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ РИНКУ ПРАЦІ

Розкрито й уточнено сутність понять “праця”, “робоча сила”, “ринок праці” в умовах глобалізації економіки. Визначено складові ринку праці як системи суспільних відносин.

It is exposed and essence of notions is specified “labour”, “labour force”, “labour-market” in the conditions of globalization of economy. The constituents of labour-market are definite as systems of public relations.

У сучасних умовах глобалізації та відкритості економіки для ґрунтовного дослідження ринку праці як одного з основних і специфічних у системі ринків, що формують соціально-економічні відносини в країні, доцільно розкрити й уточнити сутність понять “праця”, “робоча сила”, “ринок праці”.

Дослідженням у цій галузі присвячено праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених Л. Андреева, В. Буданова, Н. Волгіна, О. Грішнєвої, М. Кіма, А. Колота, В. Корнієнка, Г. Купалової, Е. Лібанової, В. Онікієнка, В. Петюха, Л. Шевченко та ін., але протягом історичного розвитку суспільства ці поняття супроводжуються постійними кількісними і якісними змінами сутності та змісту, що обумовлює необхідність постійної уваги до їх подальшого вивчення.

Метою даної статті є науково-теоретичне обґрунтування понятійного апарату ринку праці в умовах глобалізації процесів соціально-економічного розвитку суспільства.

Праця як складова частина виробництва, як товар – історичне поняття. У докапіталістичну епоху праця не мала товарної форми і виступала як елемент соціальних повинностей людини. З переходом до капіталізму, коли товарна форма організації і виробництва є всеохопною і товаром є робоча сила, економічні відносини у сфері використання різноманітних здібностей людей набувають якісних змін. Робітник є вільним незалежним власником своєї робочої сили і виступає на ринку праці як повноправний агент у відносинах з роботодавцем.

Праця як процес витрачання робітником фізичних і розумових зусиль в економічній літературі розглядається по-різному.

Так, для визначення праці як дії застосовувалося слово “tripalus”, що в перекладі з латини означає пристосування, яке використовувалося для приборкання биків і коней, коли їх підковували і мав вигляд трьох загострених паль. Спочатку значення дієслова “tripaliare” було “мучити”.

Греки і римляни для визначення праці користувалися такими словами: “labor”; “opus” – означало тяжка праця, яка використовувався рабами, “opus” – відповідало творчій праці. Виходячи з цього, Р. Барр робить висновок, що будь-яка праця включає два аспекти відповідно її етимології: по-перше, важкість; по-друге, її благородність, творчість у тій мірі, в якій вона перебуває у світі [1].

Тобто, праця – вид діяльності. У результаті трудової діяльності відбувається, з одного боку, наповнення ринку товарами, послугами, культурними цінностями відповідно попиту, який склався в суспільстві; прогрес науки, техніки, виробництва призводить до появи нових видів потреб і їх подальшого забезпечення, з іншого – втрата фізичних, розумових та інтелектуальних сил робочої сили, яка потребує адекватного, умовам економічного і технічного розвитку суспільства, рівня її відтворення.

З позиції факторів виробництва не кожна людина суспільства може займатися трудовою діяльністю. Згідно з Конституцією України, основна частина населення, яка займається трудовою діяльністю, це – працездатне населення (чоловіки віком від 16 до 59, жінки від 16 до 54 включно, за виключенням інвалідів I і II групи). Трудовою діяльністю займається також і частина населення, яка знаходиться за межами працездатного віку (пенсіонери, діти до 16 років).

Робоча сила властива будь-якому суспільству, незалежно від його розвитку, його суспільної форми. Проте тільки на першому ступені історичного розвитку суспільства поняття “робоча сила” набуває конкретного економічного змісту. Здібність до праці, робоча сила стала товаром. Це сприяло виникненню нового суспільного устрою, нового способу виробництва – капіталізму. З розвитком капіталізму було створено передумови, за яких стало можливим продавати і купувати фізичну та розумову працю.

До таких передумов автори підручника “Рынок труда” [8] відносять:

- надання робітникам (селянам) особистої свободи, тобто право розпоряджатися своїми здібностями до праці і право вільного переміщення;
- звільнення робітників без права надання їм земельних наділів і інших засобів виробництва. Тобто, отримавши свободу, вони залишались без засобів виробництва і засобів існування;
- збереження і зміцнення класу власників засобів виробництва за відсутності і постійного закріплення за ними робочої сили.

У цих умовах єдиним шляхом для виживання робітника був продаж своєї робочої сили власнику засобів виробництва в обмін на засоби існування у вигляді заробітної плати.

З розвитком капіталізму ускладнюються економічні зв’язки і економічні відносини. Суттєві зміни зазнають умови продажу – найму робочої сили. Робітничий рух привів до розширення понять умови найму. Вони стали включати в себе не тільки заробітну плату та робочий час, а й гарантії зайнятості, соціальні виплати. Змінилось відношення до робочої сили і у підприємців. Розвиток виробництва підвищує вимоги до якісного складу робочої сили: кваліфікації, професійної і загальноосвітньої підготовки, творчого відношення до праці, високої якості роботи.

Існування права власності на робочу силу, як вказують відомі українські вчені-економісти В. Корнієнко і Л. Андреев притаманні навіть соціалістичній економіці [9].

Вони вважають, що, будучи соціально-економічною формою всього суспільного виробництва, власність, як і саме виробництво, не може базуватися лише на одному факторі. У кожному способі виробництва особистий фактор не може знаходитися поза використанням [Там же, с. 85].

Структурні зміни в економіці і сфері зайнятості найчастіше в економічній літературі пов'язуються з трансформацією форм власності на засоби виробництва і значно менше з робочою силою як її власника.

У монографії Л. Шевченко питанню права власності працівника на свою робочу силу приділяється значна увага. Так, “пучок правомочностей” працівника на робочу силу, як указує автор, включає права:

– обирати варіанти формування і потенціального використання свого активу – робочої сили;

– одержати дохід від використання власності на актив “робоча сила” у вигляді зарплати, премій, бонусів тощо;

– передавати права власності на актив “робоча сила” іншій стороні [10, с. 21–22].

Понятійний апарат, що використовується автором у монографії, наприклад “пучок правомочностей”, “використання активу – робочої сили”, потребує обґрунтування і пояснення. У виразі “пучок правомочностей” скоріш за все йдеться про складові права робітника. Що ж стосується використання поняття “активу – робочої сили”, то мова йде радше про передачу елементів, складових права власності працівника на професію, кваліфікацію, які він передає частково роботодавцю, право користування його розумовими чи фізичним здібностями залежно від його освіти, професійної підготовки, інтелекту.

Поняття “актив робочої сили” не може вживатися як потенціал використання робочої сили, у зв'язку з тим, що слово “актив” – характеризує склад і розміщення засобів виробництва, використовується для складання балансу підприємства чи установи і свідчить про наявність матеріальних цінностей, грошових коштів та зобов'язань на певну дату або використовується для відображення сукупності майна, яке належить фізичній особі.

Заслугоує на увагу думка М. Кіма, який зазначає, що в умовах постіндустріальної, посткапіталістичної економіки підринаються об'єктивні основи товарності робочої сили. Це обумовлене тим, що в умовах інформаційної технології головним засобом виробництва стають знання та інтелект, невіддільні від їхнього носія. Тому найманий працівник може протистояти значною мірою власнику матеріальних факторів виробництва. До того ж у сучасного найманого працівника заробітна плата не є єдиним джерелом доходу. Він володіє також акціями, облигаціями і депозитами, а дехто – й нерухомістю, одержуючи доходи у вигляді дивідендів, процентів і ренти з домоволодіння. Хоча в більшості найманих працівників основним джерелом доходів залишається зарплата. В умовах широкого розповсюдження малого підприємництва, в його сфері власник, підприємець і працівник поєднуються в одній особі, границі між підприємцями і найманими працівниками дуже розмиті [3, с. 94–95].

Як свідчать аналітичні узагальнення, взаємовідносини роботодавців і працівників у сучасних умовах набувають нових соціально-трудова форм. Це стосується перш за все підприємств, фірм, банків, страхових компаній недержавної власності, які впроваджують нові моделі найму і використання працівників, підвищення їх кваліфікації, професіоналізму. За таких умов, як вказує в монографії А. Колот, помилковим є визнання того, що найм – це угода між організацією і індивідом, відповідно до якої людина надає (передає у свого роду оренду) організації

свої фізичні й інтелектуальні можливості та професійні навички на обумовлений термін в обмін на матеріальну вигоду [4, с. 27].

В економічній науці існують різні класичні підходи як до визначення поняття “ринок праці”, так і до змістового розкриття його сутності.

Так, суть неокласичного підходу заключається в тому, що ринок праці, як і інші ринки, розглядаються на основі цінового механізму. Це означає, що основним ринковим регулятором є заробітна плата. Тобто, за допомогою заробітної плати регулюється попит на працю та її пропозиція, підтримується рівновага в системі соціально-економічних відносин.

На відміну від неокласичного підходу кейнсіанський підхід передбачає, що ринок праці знаходиться у стані постійної і фундаментальної нерівноваги.

Кейнсіанська модель базується на тому, що ціна робочої сили (заробітна плата) жорстко фіксована і практично не змінюється, особливо в бік зменшення.

Це означає, що вона не може виступати інструментом врівноваження ринку, так як заробітна плата не є регулятором ринку. Такий регулятор може бути привнесений ззовні. Він вводиться державою, яка регулює сукупний попит і може ліквідувати нерівновагу між попитом і пропозицією в робочій силі.

Тобто, попит на робочу силу, згідно з кейнсіанським підходом регулюється не коливаннями ринкових цін на працю, а сукупним попитом.

Монетаристська модель, як і кейнсіанська, виходить із того, що існує тверда ціна на робочу силу з передумовою її однонаправленого “підвищувального” руху.

Для досягнення рівноваги ринку вони пропонують використовувати інструменти кредитно-грошової політики центрального банку: облікові ставки, резервні вимоги, операції на відкритому ринку.

У марксистській політекономії ринок праці відноситься до ринку особливого роду. Це ринок, на якому продається не праця, а можливість до праці, тобто робоча сила. Ціна робочої сили (заробітна плата) є зміненою формою вартості робочої сили, яка в свою чергу, визначається умовами відтворення робочої сили, вона залежить від вартості благ, які необхідні для відтворення робочої сили, здібності до праці.

В основі концепції інституціоналістів лежить не макроекономічний підхід до ринку праці, а підхід з точки зору професійних і галузевих відмін у структурі робочої сили і відповідно рівня заробітної плати.

У підручнику “Рынок труда” автори до ринку праці відносяться власне тільки стадії розподілу і обміну. Однак указують, що окремі моменти обміну мають місце і в інших стадіях. Так, у стадії використання робочої сили відноситься елемент обміну функціонуючих властивостей (праці) на грошову винагороду у формі ціни праці або у вигляді заробітної плати. З позиції відтворення робочої сили автори виділяють сукупність соціально-трудова відносин з приводу умов зайнятості, умов використання робітників у суспільному виробництві, яка становить ринок праці у вузькому змісті. Він характеризує ринкові відносини у сфері зайнятості, кількісну сторону і структуру зайнятих, забезпечення попиту на робочу силу, тобто є частиною поняття “ринок праці” у широкому розумінні як якісної характеристики, що виражає сутність всієї сукупності відносин з приводу робочої сили [8, с. 33].

У підручнику О. Грішної зазначається, що звужене трактування ринку праці має свої недоліки: воно веде до підміни всієї сукупності проблем у сфері трудових відносин однією проблемою – безробіття, яка хоч і є дуже важливою, однак не може розглядатися як єдина [2, с. 125–126].

На думку авторів Е. Лібанової і О. Палій, “ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних – у тому числі юридичних – норм та інструментів, які забезпечують нормальне відтворення праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується” [6, с. 182].

У сучасній економічній літературі трактування поняття ринку праці неоднозначне. Існує думка, що поняття “ринок праці” і “ринок робочої сили” відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу зайнятість. Відповідно до цієї думки, поняття “ринок робочої сили” дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних.

Економічно прийнятним і рівнозначним, як визначає автор Г. Купалова слід вважати використання двох термінів – “ринок робочої сили” та “ринок праці”, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи у процесі ринкових відносин з одного в інший [5, с. 12–19].

На нашу думку, ринок робочої сили може існувати, але не як ринок праці, з яким вони можуть бути пов’язані, а як ринок товарів. У цьому сенсі ми розділяємо думку В. Петюха, який вказує, що можна легко визначити попит і пропозицією на робочі місця, їхнього конкретного власника, однак не можна визначити ринкову ціну робочих місць. Вони виступають як товари на ринку засобів виробництва, але на ринку праці вони видимих ознак товару не мають [7, с. 10].

Узагальнюючи існуючі підходи до визначення ринку праці, його складових, слід відмітити, що даній проблемі в економічній літературі приділяється багато уваги. В основному всі визначення поняття “ринок праці” мають такі спільні риси:

- ринок праці розглядається як система соціально-трудова відносин, як соціально-економічна система, як система у фізичному просторі;
- сутність цих відносин є відтворення робочої сили;
- майже в усіх визначеннях ринку праці змішується два поняття категорії ринку праці і механізмів регулювання.

Разом з тим, слід відзначити, що в цих дослідженнях ринок праці не розглядається з точки зору особливостей економічного розвитку в сучасних умовах, для якого характерним є глобалізація економіки, її відкритість, дія в умовах СОТ і кризових ситуацій.

На нашу думку, поняття “ринок праці” в сучасних умовах розвитку економіки потребує уточнення, яке може бути запропоновано в такому формулюванні. Ринок праці – це ринок економічної системи, функціонування якого пов’язане зі специфічним товаром – здатністю до праці (робоча сила), який має суб’єктивну природу, включає відтворення робочої сили (формування людського потенціалу, розподіл, обмін, використання), формування людських ресурсів і на цій основі створює відповідні соціально-трудова відносини з іншими ринками економічної системи суспільства з урахуванням особливостей його розвитку.

Розглядаючи ринок праці як систему суспільних відносин, слід визначити його складові. В основі концептуального підходу визначення складових ринку праці лежить системний підхід, який дає змогу сукупність людських ресурсів ринку праці розглядати як окремі сегменти, блоки, які взаємообумовлені та взаємопов'язані між собою і включають: усіх зайнятих економічною діяльністю на підприємствах різних форм власності, безробітних, тобто незайняте населення, яке знаходиться в пошуках роботи, а також потенційну робочу силу.

Таким чином, проведені дослідження ринку праці в системі соціально-економічних відносин у розвинутих країнах світу, які мають багату історію ринкової економіки, ознайомлення та узагальнення теоретичних досліджень і науково-практичних рекомендацій з літературних джерел вітчизняних учених, дало змогу зробити такі висновки:

– у сучасних умовах економічного розвитку потребує уточнення зміст історичних понять “праця”, “робоча сила”. Якщо право власності на будь-який товар передається покупцю з моменту передачі товару, то право власності на товар “робоча сила” передається покупцю (роботодавцю) тимчасово на певний строк, як право користування його конкретними фізичними і розумовими здібностями; при цьому найманий працівник не відмовляється від права власності на свою робочу силу. Крім цього, товар “робоча сила” є носієм економічних знань: освіти, науки, інформаційних систем, тобто інтелектуального капіталу, який може утворювати і продавати на ринку товарів і послуг інтелектуальний продукт безпосередньо, не використовуючи засоби виробництва підприємства. Цей якісно новий вид товару “робоча сила” формує нові соціально-економічні відносини і потребує адекватної системи соціального захисту і механізми регулювання;

– ринок праці – це система відносин між учасниками ринку – робочою силою, роботодавцями та державою і включає такі сегменти: сегмент зайнятих економічною діяльністю; сегмент безробітних; сегмент потенційно робочої сили, які взаємопов'язані, взаємно впливають один на одного і не суперечать методології Міжнародної організації праці;

– ринок праці як ринок товару живої робочої сили, не може включати ринок робочих місць у зв'язку з тим, що ринок робочих місць функціонує як ринок засобів виробництва, покупець їх не наймає, не виплачує їм за використання роботи винагороду. На ринку праці робочі міста не мають ознак товару;

– у силу особливості товару ринку праці – “робочої сили” в економічній системі ринків – ринок праці є основним джерелом формування соціально-економічних відносин у державі, створює різні інституційні утворення, які забезпечують його життєдіяльність і вимагає розробки відповідних механізмів координації природного, стихійного і державного регулювання соціально-економічними процесами.

Література:

1. *Барр Р.* Политическая экономия : [в 2 т.] / Р. Барр ; [пер. с фр.]. – М. : Междунар. отношения, 1995. – Т. 1. – 608 с.
2. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

3. *Ким М. М.* Трудовой потенциал: формирование, использование управление : учеб. пособ. / М. М. Ким. – Х. : ХНУ им. Каразина, 2003. – 250с.
4. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : [монографія] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. 2005. – 230 с.
5. *Купалова Г. І.* Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили / Г. І. Купалова // Зайнятість та ринок праці. – 1994. – Вип. 2. – С. 12–19.
6. *Лібанова Е.* Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2004. – 491 с.
7. *Петюх В. М.* Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
8. Рынок труда : учебник / под ред. проф. В. С. Буданова и проф. Н. А. Волгина. – М. : Экономика, 2000. – 448 с.
9. Социально-экономическая сущность общенародного хозяйственного механизма / под ред. В. П. Корниенко и Л. Г. Андреева. – К. : Высшая школа, 1985. – 343 с.
10. *Шевченко Л. С.* Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : [монографія] / Л. С. Шевченко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.

Надійшла до редколегії 20.03.2009 р.