

## **Розділ IV. ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО, ЕКОЛОГІЧНОГО ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПРАВА**

---

УДК 331.5:349.2

**В.О. Красевська**

### **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Проведено комплексний аналіз правового статусу вивільнених працівників на сучасному ринку праці. Внесені конкретні пропозиції з вдосконалення системи працевлаштування вивільнених працівників в Україні.

Ключові слова: *вивільнення, зайнятість, працевлаштування, ринок праці, об'єктивна сегментація ринку праці.*

Проведен комплексный анализ правового статуса высвобожденных работников на современном рынке труда. Внесены конкретные предложения по совершенствованию системы трудоустройства высвобожденных работников в Украине.

Ключевые слова: *высвобождение, занятость, трудоустройство, рынок труда, объективная сегментация рынка труда.*

The complex analysis of legal status of the disengaged workers is conducted at the modern market of labour. Concrete suggestions are brought in on perfection of the system of employment of the disengaged workers in Ukraine.

Key words: *freeing, employment, employment, labour-market, objective market of labour segmentation.*

У сучасних умовах відбувається формування та розвиток ринку праці як одного з найважливіших елементів ринкової системи. Ринок праці може функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, які всі повною мірою реагують на ситуацію, що склалася в економіці. Як справедливо відзначає В.М. Петюх, на відміну від інших типів ринків, ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, але й породжує незрівнянно більше економічних та соціальних проблем та вимагає більше уваги та фінансової підтримки з боку держави [1, с. 6].

Проблеми становлення та успішного функціонування ринку праці носять досить багатогранний характер. Внаслідок цього різні питання, пов'язані з розвитком ринку праці, досліджуються не тільки у правовій науці, але й фахівцями інших сфер наукового пізнання: історії, соціології, економіки та ін.

У західній науковій літературі дослідження ринку праці традиційно проводилися в аспекті аналізу попиту та пропозиції робочої сили, рівня зайнятості та безробіття, їх впливу на розмір заробітної платні та ін. Засновниками цього напрямку дослідження стали такі вчені, як А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, які розглядали вільну конкуренцію, як умову оптимального використання робочої сили; довели, що об'єм зайнятості населення в економіці країни визначається розміром середньої ставки заробітної платні одного працівника та знаходиться в зворотній - пропорційній залежності від нього (тобто, чим вища середня ставка, тим нижче відсоток зайнятого населення). Сформулювали ринковий закон взаємодії попиту та пропозиції, а також досягнення на основі цього урівноваженої ціни на об'єкт правовідносин купівлі-продажу товарів або послуг [2], [3], [4].

Наприкінці XIX сторіччя, протягом XX та XXI сторіччя теорія ринку праці розроблялася такими вченими, як Леон Вальрас [5], Торстейн Веблен [6], Рональд Кроуз [7], Альфред Маршалл [8], Карл Менгер [9], Річард Нельсон, Сідней Уінтер [10], Олівер Уільямсон [11] та ін. Проте при всій значущості, досліджень, що проводяться названими авторами, пропонувані підходи до забезпечення зайнятості та регламентації ринку праці формувалися в умовах або вільної конкуренції, або розвинутої ринкової економіки. Це, у свою чергу, не завжди дозволяє застосовувати вказані наукові розробки в Україні в умовах перехідної економіки.

Таким чином, дослідження проблем ринку праці та зайнятості населення як і раніше залишається актуальним. Створення ефективного механізму правового регулювання ринку праці, сучасного суспільства, що відповідає потребам, вимагає подальших наукових досліджень у цій сфері. І.Е. Золін відзначає, що особливої значущості зараз набувають такі конкретні проблеми: "... вибір оптимальних форм і методів регулювання зайнятості, співвідношення приватних і державних ініціатив, централізація та децентралізація у цій сфері. Необхідно також глибоке осмислення практики регулювання ринку праці на регіональному рівні з урахуванням останніх змін загально-економічної ситуації у країні з метою вироблення рекомендацій зі здійснення політики зайнятості" [12, с. 4].

Існує декілька визначень ринку праці. Його можна визначити як сферу контактів, як діючий у межах певного соціального та економічного простору механізм взаємин між роботодавцем, що потребує робочої сили, та людиною праці, тобто потенційним працівником, що пропонує свою робочу силу у цей момент часу. Таким чином, ринок праці складається з тих, хто купує або продає трудові послуги. Це сукупність взаємин між власниками, розпорядниками засобів виробництва та власниками робочої сили. Вони охоплюють всі сфери найманої праці [13, с. 8].

Ринок праці розглядається також як система суспільних відносин (зокрема взаємин юридично вільних працівників та роботодавців), соціальних (у тому числі й правових) норм та інститутів, що забезпечують відтворення, обмін (купівлю-продаж за ціною, обумовленою головним чином співвідношенням попиту та пропозиції) та використанням праці [14, с. 17].

Також можуть бути використані вужчі визначення ринку праці, акцентуючи та конкретизуючи окремі аспекти цього соціально-економічного поняття. Наприклад, визначення Міжнародної організації праці (далі - МОП), якої дотримуються багато зарубіжних профспілок та фахівців у сфері праці. На їх думку, ринок праці є якоюсь сферою, у якій підприємці та трудящі спільно ведуть переговори, колективні або індивідуальні, щодо заробітної платні та умов праці. Це визначення носить інституційний характер - тобто орієнтується на трудові відносини та механізми встановлення ціни праці [13, с. 9].

Серед економістів та соціологів відомого поширення набула точка зору, згідно якої все економічно активне населення (за методологією МОП - це зайняті плюс безробітні) перебуває на ринку праці [13, с. 8].

У науковій літературі достатньо тривалий час ведеться дискусія про те, що ж продається на ринку праці - здібність до праці або праця? Строк "ринок праці" по суті означає, що як товар найманий працівник пропонує власнику робочого місця свою працю, а не робочу силу, тобто здібність до праці.

З цього питання Е. Саруханов висловлює таку точку зору. Працю на ринку продати не можна, бо у момент продажу робочої сили вона (праця) ще не існує. Насправді на ринку пропонується не праця, а робоча сила. Праця - діяльність людини, реальний процес між ним та засобами виробництва, що має проміжний або кінцевий результат [15, с. 49].

Аналогічна точка зору і у В.С. Боровіка. Він відзначає, що: "По-перше, праця - це процес. По-друге, він є процес створення певних

предметів (товарів) і лише у них він і одержує втілення, тільки у результатах трудового процесу може бути визначено "кількість" праці. Платять не за працю, а за використання робочої сили. До того ж одержувані у процесі праці результати перевищують за вартістю самі витрати робочої сили, оскільки створюють необхідні споживні вартості, які не існують самі по собі, але обмінюються на інші споживні вартості. І в цьому не розходяться ні трудова теорія вартості (К. Маркс), ні теорія граничної продуктивності (Д. Кларк - А. Маршалл)" [16, с. 98].

Слід, на наш погляд, визнати справедливість та обґрунтованість думки вказаних вище авторів. На ринку праці для працівника, як для власника робочої сили, створюється можливість одержати робоче місце, на якому він може трудитися, проявити здібності, заробляти гроші, необхідні йому для відтворення своєї робочої сили. Для роботодавця ринок праці забезпечує економічні умови отримання прибутку. Складаються економічні відносини зайнятості. Зайнятість передбачає отримання працівником конкретного робочого місця, забезпечує його участь у суспільному виробництві.

Виходячи з вищевикладеного, ми дотримуємося думки про те, що на ринку праці продається не праця, а здібність до праці.

Ринок праці, як і будь-який інший ринок, виконує ряд загальних специфічних функцій: регулюючу, стимулюючу, контрольну, функцію забезпечення конкуренції та ін. Слід погодитися з точкою зору О.Вакуліної, яка вважає, що реалізація функцій ринку праці на практиці зумовлює ряд суспільно-позитивних характеристик, оскільки він:

- є інструментом включення трудових ресурсів у суспільне виробництво;
- забезпечує розподіл та перерозподіл трудових ресурсів між сферами, галузями, регіонами, підприємствами відповідно до попиту та пропозиції робочої сили;
- сприяє зростанню конкурентоспроможності робочої сили та створенню більш довершених умов праці з метою залучення якісної робочої сили;
- грає важливу роль у відтворенні робочої сили, що відповідає вимогам сучасного виробництва;
- підвищує роль ринкових органів в оплаті праці і, отже, підсилює економічну мотивацію праці, забезпечує формування ринкової вартості або ціни робочої сили;

- прискорює адаптацію населення до ринкових відносин, що затверджуються в економіці країни, вироблення економічної поведінки ринкового типу;

- активізує мобільність робочої сили, сприяє ефективній зайнятості [17, с. 11].

Таким чином, ринок праці надає позитивний вплив на функціонування та розвиток суспільного виробництва, на підвищення продуктивності праці, на розвиток взаємовигідних соціально-економічних та правових зв'язків між працівниками та роботодавцями.

Разом з тим, як і будь-яке складне соціально-економічне явище, ринок праці достатньо суперечливий, оскільки його функціонування пов'язане з низкою проявів негативного характеру. Наприклад, впливаючи на розподільні процеси, він може привести до надмірної диференціації доходів різних груп населення, підсилити майнову нерівність та спровокувати антагоністичні процеси у суспільстві. Крім того, розвиток ринкових відносин у сфері праці породжує конкуренцію між працівниками, що нерідко веде до їх роз'єднання, підризу солідарності, ослаблюючи позиції у відносинах з роботодавцями. До негативних явищ функціонування ринку праці професор В.В. Лазор справедливо відносить його очевидний зв'язок з безробіттям – станом, коли працездатна людина не може реалізувати свою трудову здатність [18, с. 48].

Сучасний ринок праці України знаходиться на етапі становлення та розвитку. Значний вплив на розвиток вітчизняного ринку праці в Україні роблять процеси глобалізації економіки. Ч.В. Чун відзначає, що: "Глобалізація економіки визнана об'єктивним та неминучим явищем, що охоплює весь світ і характеризується широким спектром різних, – як позитивних, так і негативних по своєму характеру – наслідків" [19, с. 39]. Слід зазначити, що Україна, багато у чому тільки вступаючи до системи світової інтеграції, ще не встигла повною мірою пристосуватися до цього процесу. У зв'язку з цим українська держава ще не здатна адекватно протистояти негативним аспектам глобалізації, таким як світова економічна криза, розвиток світового ринку праці та ін.

Характерне для країн пострадянського простору поєднання наслідків адміністративно-командної системи минулого та тенденцій прискореної інтеграції до системи світової економіки сприяє уніфікації соціально-економічного положення, як працівників, так і роботодавців в Україні. Разом з глобальними трансформаціями, що роз-

повсюджуються на всю світову економіку у цілому, Україна, як інші країни пострадянського простору, випробовує на собі зміни, пов'язані з переходом від планової до ринкової економіки. Ці зміни й визначають специфіку трудових правовідносин, що складаються у нових економічних умовах.

Ринок праці України, його стан, структура та тенденції розвитку змінюються під впливом глобалізації економічних та господарських зв'язків. В Україні складається нова система розподілу зайнятих у економіці осіб по формах власності, галузях економіки та видах економічної діяльності, збільшується частка зайнятих у сфері послуг, спостерігається перехід до гнучких й нестандартних форм зайнятості та ін. Всі ці тенденції значно впливають на правове положення вивільнених працівників на сучасному ринку праці та вимагають адекватної нормативної регламентації різних аспектів подальшого працевлаштування вивільнених працівників.

Слід погодитися з І.Е. Золіним, що сучасний ринок праці охоплює зайнятих по найму працівників та безробітних осіб [12, с. 10]. Стан на ринку праці визначається попитом та пропозицією на роботу, що також викликає ряд дискусійних питань.

У сучасній науковій літературі містяться різні погляди на систему визначення попиту та пропозиції робочої сили в умовах сучасного ринку праці. Так, І.Е. Золін визначає поточне положення на ринку праці наступними показниками: "а) безробітні громадяни, що шукають роботу; б) особи, які хочуть змінити робоче місце або ж знайти нову роботу "про запас", бажаючи "підстрахуватися" на випадок можливого звільнення; в) громадяни, які мають намір знайти роботу як друге заняття разом з вже наявною роботою чи навчанням" [12, с. 10].

Визначаючи, в цілому, справедливість приведені позиції, відзначимо таке. По-перше, названий автор включив до переліку чинників, що впливають на пропозицію робочої сили на ринку праці виключно ті чинники, які знаходяться в прямо-пропорційному зв'язку із загальним рівнем пропозиції робочої сили. Разом з тим, існують інші чинники, що роблять вплив на рівень пропозиції робочої сили. Основною з таких чинників виступає кількість зайнятих працівників, яких влаштовує їх місце роботи, рівень оплати праці та перспективи кар'єрного зростання, та які не схильні до трудової мобільності (зміні місця роботи). Чим більше на ринку праці таких працівників, тим менше фактична пропозиція робочої сили. Таким чином, вказана категорія пра-

цівників також робить свій вплив на загальний рівень пропозиції робочої сили на ринку праці.

По-друге, не цілком обгрунтованим, на наш погляд, є включення до числа чинників, що впливають на пропозицію робочої сили, кількість зайнятих працівників, що шукають роботу "про запас". На наше переконання, такі працівники не можуть забезпечити реальної пропозиції робочої сили, оскільки вони не є безумовно готовими приступити до нової роботи.

Враховуючи вищевикладене, доцільно, на наш погляд, характеризувати пропозицію робочої сили на ринку праці наступними показниками:

1) кількість зайнятих працівників, яких влаштовує їх місце роботи, рівень оплати праці та перспективи кар'єрного зростання; при визначенні пропозиції робочої сили спостерігатиметься зворотно-пропорційний зв'язок між кількістю таких працівників та загальним рівнем пропозиції робочої сили;

2) кількість працевлаштованих працівників, які хочуть змінити місце роботи;

3) кількість зайнятого населення, охочого знайти додаткове джерело доходів, разом з основною сферою діяльності (трудовою діяльністю, навчанням і т.п.);

4) кількість безробітних осіб, охочих працевлаштуватися.

Відносно трьох останніх категорій осіб спостерігається прямо-пропорційний зв'язок між їх кількістю та рівнем пропозиції робочої сили.

Особливе місце серед четвертої категорії осіб, впливаючої на рівень пропозиції робочої сили на ринку праці, займають вивільнені працівники. Вивільнені працівники характеризуються тим, що припинення їх трудової діяльності викликане не суб'єктивними чинниками (правопорушенням, невідповідністю посади, тривалою непрацездатністю та ін.), а чинниками об'єктивного характеру (ліквідацією підприємства або реорганізацією, що тягне скорочення чисельності або штату працівників).

За суб'єктивними характеристиками вивільнені працівники не можуть вважатися особами, не здібними до стабільної трудової діяльності, а також особами, схильними до трудових правопорушень або некваліфікованими працівниками. Разом з тим, саме вивільнені працівники, як правило, є найуразливішими в емоційному аспекті. Це обумовлюється складністю сприйняття того факту, що робота

була втрачена ними без будь-якої прямої або непрямої провини з їх сторони. Тому вивільнені працівники на ринку праці потребують особливої психологічної реабілітації та правового захисту.

### **Використана література:**

1. Петух В.М. Рынок труда: Учебное метод. пособие / В.М. Петух.- К.: КНЕУ, 2000. - 128 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. - М.: Эксмо, 2007. - (Серия: Антология экономической мысли) - 960 с.
3. Риккардо Д. Сочинения. / Пер.с англ. Под ред. М.И.Смит. Т.1. Начала политической экономии и налогообложения. - Госкомиздат, 1955. - 310 с.
4. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Жан-Батист Сэй. Экономические софизмы; Экономические гармонии / Фредерик Бастиа; [сост., вступ. ст. и коммент. М. К. Бункиной и А. М. Семенова]. - М.: Дело : Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000.
5. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии или теория собственного богатства / Пер. И. Егоров, А. Белянин. - М.: Экономика, 2000. - 608 с.
6. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. - М.: Прогресс, 1984. - 745 с.
7. Кроуз Р. Фирма, рынок и право / Пер. с англ. - М.: Фонд "Либеральная миссия", 2007.
8. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл. - М.: Издательство, ЭКСМО, 2007. - 832 с.
9. Менгер К. Избранные работы / К. Менгер. - М.: Территория будущего, 2005. - 496 с.
10. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений Р. Нельсон, С. Уинтер. - М: Издательство "Дело", 2002. - 536 с.
11. Уильямсон О. Экономические институты капитализма / Пер. с англ. - С-Пб: Лениздат, 1996. - 704 с.
12. Золин И.Е. Рынок труда и занятость населения в современной экономике. Автореф. дисс. ... канд. экон. Наук / И.Е. Золин. - М., 2001. - 25 с.
13. Тарасова А.Н. Неформальная занятость на рынке труда. Автореф. дисс... канд. социологических наук / А.Н. Тарасова. - Тюмень, 2004. - 24 с.
14. Голуб О.Ю. Функционирование социальных механизмов адаптации на российском рынке труда: дисс. докт. социол. наук: 22.00.03 / О.Ю. Голуб. - М., 2003.



15. Саруханов Э. Рынок труда и рынок занятости: противоречия определения и трактовки / Э. Саруханов // Человек и труд. - 2002. - № 2. - С. 49-57.
16. Боровик В.С. Занятость населения: Учебное пособие / В.С. Боровик. - Ростов-на-Дону: "Феникс", 2001. - 320 с.
17. Вакулина О. "Лишние" люди на украинском рынке труда / О. Вакулина // Зеркало недели. - 1995. - 6 янв. - С. 11-12.
18. Лазор В.В. Роль трудового законодательства в обеспечении занятости населения / В.В. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. - Луганск: Издат-во ВНУ, 1999. - № 1. - С. 48-52.
19. Голенкова З.Т., Чун Ч.В. Трансформация структуры занятости России в контексте процессов глобализации / З.Т. Голенкова, Ч.В. Чун // Общество и право. - 2006. - № 4 (14). - С. 38-45.

УДК 349.41

Р.О. Мовчан

■ **ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ УДОСКОНАЛЕННЯ  
ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН  
У СФЕРІ ПОСТІЙНОГО КОРИСТУВАННЯ  
■ ЗЕМЕЛЬНОЮ ДІЛЯНКОЮ**

Ця стаття присвячена дослідженню деяких проблем інституту постійного користування земельною ділянкою. На основі аналізу чинних законодавчих положень щодо регулювання інституту постійного користування земельною ділянкою було зроблено висновок про їх недосконалість та були запропоновані рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності законодавчого регулювання інституту постійного користування земельною ділянкою.

Ключові слова: *земельна ділянка, постійне користування, оренда, право власності.*

Эта статья посвящена исследованию некоторых проблем института постоянного пользования земельным участком. На основании анализа действующих законодательных положений относительно регулирования института постоянного пользования земельным участком был сделан вывод о их несовершенстве и были предложены рекомендации, направленные на повышение эффективности законодательного регулирования института постоянного пользования земельным участком.

Ключевые слова: *земельный участок, постоянное пользование, аренда, право собственности.*