

УДК 631.1:65.012.23

**Півторак Я.І.**, д. с.-г. н., професор<sup>©</sup>, **Долинський С.В.**, к.е.н., доцент  
*Львівський національний університет ветеринарної медицини  
та біотехнології імені С.З. Гжицького*

### **СТРАТЕГІЧНА ОЦІНКА ОБ'ЄКТИВНИХ ТА СУБ'ЄКТИВНИХ ВІДНОСИН НА РИНКУ ПРАЦІ**

*Розглядаються питання оцінки об'єктивних та суб'єктивних відносин на ринку праці. Аналізується ринок робочої сили та взаємовідносини між наймачем і найманим робітником, дається оцінка робочої сили, як особливого товару.*

**Ключові слова:** *ринкові відносини, ринок праці, ринок робочої сили, суб'єкт, об'єкт, біржа робочої сили, матеріальні блага.*

**Постановка проблеми.** Оцінка об'єктивних та суб'єктивних відносин на ринку праці є природною реакцією на кон'юктуру ринку, де діють різноманітні чинники взаємовідносин між наймачем та найманим робітником. Ринок робочої сили завжди був особливим критерієм дискусій, які виникають серед науковців, що спонукає і надалі проводити дослідження в цьому напрямку.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми оцінки ринку праці дискутуються серед вчених-економістів та практиків господарювання. На їх вирішення спрямовані наукові публікації М.О. Бесєдіна [1], Д.П. Богині [2], О.Д. Гудзинського [3], Т.В. Дядика [4], М. Й. Маліка [5] та інших, але питання належної мотивації ринку праці залишаються недостатньо вивченими і потребують подальших досліджень.

**Метою статті** є аналіз методичного підходу до оцінки об'єктивних та суб'єктивних відносин на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Ринок праці в сучасних умовах є одним із самих великомасштабних ринків виробничих ресурсів, від стану якого в значній мірі залежить розвиток всього суспільного виробництва, а також життєвий рівень переважаючої більшості економічно активного та працездатного населення України. В теоретичному плані цей ринок опрацьований ще недостатньо, існують різні точки зору на сутність ринку праці і особливості його функціонування.

Будь-які економічні відносини, в тому числі і ринкові, відображають наявність суб'єктів і об'єктів цих відносин. Для загальної характеристики ринкових відносин дуже часто використовують їх об'єкти, за якими здійснюється класифікація ринкових структур. Термін "ринок праці" означає об'єкт, в якому куплею-продажею на ринку виступає праця. Ця позиція відстоюється багатьма економістами. Є інша точка зору, яка була висказана в свій час, теорія якої заключається в тому, що об'єктом купівлі-продажі виступає не праця, а робоча сила і відповідно використовується термін "ринок робочої

---

© Півторак Я.І., Долинський С.В., 2012

сили”, який трактується деякими економістами, як синонім, хоча між ними існує суттєва відмінність.

Праця – це ще не благо, а тільки процес, цілеспрямована діяльність людини, яка направлена на створення матеріальних благ, здатних задовольняти потреби суспільства. Сам по собі цей процес не може задовольняти чієїсь потреби, окрім самого працюючого і є засобом його самовираження. Саме через це не може бути об’єктом купівлі-продажу. Крім того, щоб бути проданим на ринку, товар на момент продажі повинен бути в наявності. Актом купівлі-продажу визнається договір, заключений між наймачем та найманим робітником. Слід при цьому зауважити, що в момент заключення договору ніякої праці не могло бути. Наявна лише робоча сила, або сукупність фізичних і інтелектуальних здібностей, якими володіє робітник і які він буде застосовувати в процесі праці. Вже після заключення контракту з наймачем та поєднуючи з засобами виробництва, які знаходяться у власності останнього. Відповідно, не праця, а робоча сила є об’єктом купівлі-продажу. Тому термін “ринку робочої сили” більше правомірний, так як він відповідає об’єкту ринкових відносин.

Такого ж саме підходу необхідно притримуватися при оцінці державної служби зайнятості, яку часто називають “біржею праці”, хоча ця біржа, як відомо, має справу не з процесом праці, а з безробітними, або працездатними громадянами, які не можуть знайти покупця своєї робочої сили. Тому термін “біржа робочої сили” більше відповідає тим функціям, які виконує державна служба зайнятості.

Немає ясності і у питанні стосовно суб’єктів ринку робочої сили. Безпосередніми суб’єктами ринку робочої сили є наймачі робочої сили і наймані робітники – носії робочої сили. До суб’єктів відносяться також органи державної влади, які регулюють відношення на ринку робочої сили через прийняття відповідних законодавчих актів і контроль за їх виконанням. Сюди також необхідно віднести профспілкові організації та їх об’єднання.

На наш погляд немає необхідності обмежувати ринок робочої сили, хоча відомо, що будь-який товар (за винятком робочої сили) після його продажі перестає бути об’єктом ринкових відносин, вибуває з сфери обороту, втрачає зв’язок з його бувшим власником – продавцем і переходить у власність покупця, який використовує його для задоволення своєї особистої потреби. Якби проданий товар у його власника був єдиним і у нього не було інших товарів, то одночасно з проданим товаром зник би з ринку назавжди і сам продавець.

Правда, такого практично не відбувається, так як бувший власник проданого товару і надалі продовжує свою діяльність шляхом продажу нових партій товару, за винятком якщо стане банкрутом.

Стосовно робочої сили – товар особливий, бо її власник володіє ним “в єдиному екземплярі” і інших не може мати. Продаж, означає втрату ринку разом з товаром та продавцем. На цьому концентрується концентрація ринку робочої сили, діяльність якої закладається у ринкових відносинах між наймачем і найманим робітником шляхом заключення договору. Таким чином найманий робітник перестає бути суб’єктом ринку робочої сили, а продана робоча сила –

його об'єктом. З такою оцінкою можна було б погодитися, як би мова йшла про будь-який інший товар. Проблема заключається в тому, що після заключення договору, найманий робітник залишається власником своєї робочої сили, а отже, його відносини з наймачем не перериваються. Це обумовлено тим, що робоча сила невід'ємна від особистості самого робітника, її втрата означає втрату особистої свободи.

Відмічені особливості ринку робочої сили свідчать про те, що договір найму має мало спільного з актом купівлі-продажу звичайних товарів. В дійсності наймачеві продається не робоча сила, а лише право на її використання протягом певного проміжку часу. При цьому власність на робочу силу залишається незмінною, а це характерна ознака орендних відносин. Наймач виступає в якості орендаря, який бере на тимчасове використання не приналежну йому робочу силу з метою виробничого використання та одержання доходу і відповідною орендною оплатою.

З даної точки зору виходить, що найманий робітник не втрачає зв'язку ні зі своєю робочою силою, залишаючись її власником, ні з наймачем від якого одержує відповідну винагороду. Таким чином робітник продовжує залишатися суб'єктом ринку робочої сили як до, так і після заключення договору. Він може піти з ринку робочої сили лише при втраті працездатності, або на пенсійне забезпечення.

**Висновки.** Визначальною умовою визнання відносин на ринку робочої сили залишається заробітна плата, яка покриває всі затрати на відновлення робочої сили, і заключає в собі вартість всіх матеріальних та фізичних благ робітника, а також утримання його сім'ї. Затрати на одержання освіти, на соціальні потреби працюючого після втрати ним працездатності, та компенсаційні нарахування пов'язані з несприятливими факторами, які виникають у сфері фінансових розрахунків.

#### Література

1. Беседін М.О. Основи менеджменту: оцінко-ситуаційний підхід / М.О. Беседін, В.М. Начаєв: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішкова. – К.: “Знання – Прес”, 2000. – 21 с.
3. Гудзінський О.Д. Менеджмент в системі агробізнесу / О.Д. Гудзінський. – К.: “Урожай”, 1994. – 240 с.
4. Дядик Т.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Т.В. Дядик. – Полтава: ФОП Говоров С.В., 2008. – 344 с.
5. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. К.: ННЦ “ІАЕ”, 2005. – 370 с.

**Summary**

**Pivtorak Ya. I., Dolinskiy S.V.**

*Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies  
named after S.Z. Gzhytskij*

**STRATEGIC ASSESSMENT OF OBJECTIVE AND SUBJECTIVE  
RELATIONS IN THE LABOR MARKET**

*The problems of evaluation of objective and subjective relations in the labor market. Analyze labor market and the relationship between employer and hired workers, assesses workforce, as a special commodity.*

Рецензент – д.е.н., професор Музика П.М.