

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуто теоретичні аспекти щодо ринку праці в системі ринкових відносин. Узагальнено й уточнено поняття ринку праці та запропоновано авторський підхід щодо заміщення праці капіталом, вибору ефективного варіанта інвестицій, що дозволяють знайти оптимальні пропорції живої і матеріалізованої праці.

Рассмотрены теоретические аспекты по рынку труда в системе рыночных отношений. Обобщенно и уточнено понятие рынка труда и предложен авторский подход относительно замещения труда капиталом, выбора эффективного варианта инвестиций, позволяющих найти оптимальные пропорции живого и материального труда.

The theoretical aspects of the labor market in the system of market relations. Generalized and refined the concept of labor market and the proposed architectural approach with respect to substitution of capital for labor, choice of effective investment options to help find the optimal proportions of labor and materials.

Ключові слова: ринок, ринок праці, попит робочої сили, пропозиція робочої сили, робоча сила, трудові ресурси, праця.

Перехід до нового типу економічних відносин в Україні на початку 90-х років супроводжувався привнесенням ринкових принципів у сферу зайнятості та формуванням ринку праці. Ринок є однією з підсистем ринкової економіки, причому, на думку багатьох дослідників, зокрема [2; 4; 5; 12], – це найбільш складний елемент економічних взаємовідносин. Теоретичним підґрунтям для формування ринку праці є теза про те, що єдиному економічному організму повинен відповідати адекватний інтегрований ринок. Він включає в себе ринки споживчих товарів і послуг, засобів виробництва, землі, інвестицій, науково-технічних знань і, нарешті, ринок робочої сили, без якого вся система взаємозв'язків у товарному господарстві не може функціонувати.

Дослідженням ринку праці в Україні присвячені роботи українських науковців Л.В.Дейнеко, О.Євсєєнко, П.П.Мазурок, Л.О.Мармуль, С.П.Калініної, Л.С.Шевченка, Н.І.Строченко, О.М.Чечель. Проблеми ринку праці і безробіття вивчали такі закордонні економісти, як Р.Бар, Р.Б.Карсон, Дж.М.Кейнс, Х.Ламперт, К.Маркс, В.Ойкен, Р.С.Сміт, Ф.Хайєк, Дж.Р.Хікс, Р.Дж.Еренберг.

Метою статті є дослідження існуючих теоретико-методологічних підходів щодо ринку праці в системі ринкових відносин.

К.Маркс в ринку робочої сили бачив специфічну рису буржуазного ладу. Він характеризував його як «особливий підрозділ товарного ринку». [8] З точки зору розуміння сутності досліджуваного явища, головним є розкриття поняття ринку праці, чітко визначення того, що може внести він у систему суспільних відносин, які розвиваються в Україні. У зв'язку з цим розглянемо основні поняття, структуру та фактори руху складових його елементів у їх взаємозв'язку з іншими найважливішими макроекономічними показниками.

В останніх роботах великих вітчизняних економістів питання, пов'язані з

формуванням ринку праці в Україні, проаналізовано досить докладно. Можна виділити монографію професора П.П.Мазурок «Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні», в якій викладаються спірні методологічні питання дослідження ринку праці, зайнятості в різних економічних вченнях.

П.П.Мазурок та В.П.Рябоконт відзначають, що ринок праці – це суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. [7; 11] Серед інших слід відзначити роботу С.П.Калініної «Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект» [4], а також монографію Л.С.Шевченка «Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз». [12] Практично всі дослідники тією чи іншою мірою визнають, що ринок праці – це прояв товарно-грошових відносин, тобто відносин купівлі-продажу в сфері зайнятості. Однак ступінь впливу цих відносин трактується по-різному. Деякі автори взагалі не акцентують уваги на відносинах купівлі-продажу товару «робоча сила», розуміючи під ринком праці всю сукупність суспільних відносин з приводу формування попиту на робочу силу та її пропозиції. Є й більш спрощені дефініції. Так, наприклад, для американських вчених Р.А.Еренберга і Р.С.Сміта ринок – це інструмент, який забезпечує працівників роботою і координує рішення у сфері зайнятості. [3]

Інша група вчених [10], навпаки, визначає ринок праці в основному через механізм купівлі-продажу робочої сили. Г.І.Купалова зазначає, що ринок праці – це система відносин між роботодавцем і найманим працівником, яка регламентується сукупністю правових та соціально-економічних норм і ґрунтується на еквівалентному обміні індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для її розширеного відтворення. [1]

Аналізуючи різні визначення, Л.А.Костін дає своє визначення ринку праці, який «діє в межах певного економічного простору механізму взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні та правові аспекти між ними». [6] Практично всі дослідники тією чи іншою мірою визнають, що ринок праці не належить до традиційних ринків товару. Найбільш повно це показала професор Л.І.Михайлова, яка дає таке визначення: «Це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є реалізація (купівля-продаж) товару особливого роду – робочої сили або здатності людини до праці». [9]

Погоджуючись, у принципі, з перерахованими тлумаченнями ринку праці, необхідно звернути увагу на те, що в більшості фігурує тільки сфера обміну праці, тобто безпосередній процес купівлі-продажу робочої сили. Інші ж стадії її відтворення практично не включаються в розгляд поняття. На нашу думку, таке обмеження цього ринку праці є тільки фазою його обміну, адже методологічно це не зовсім вірно.

Нам більше імпонує точка зору групи вчених [2], які розглядають поняття

ринку праці більш широко, не зводячи його сутність тільки до продажу і купівлі робочої сили. Автори розуміють під ринком праці всю систему суспільних відносин, соціальних норм та інститутів, що забезпечують відтворення, обмін і використання праці. Поза сумнівом, і в теорії, і в практиці ми завжди будемо мати справу з неконкурентним ринком праці. Аргумент А.І.Рофе про купівлю «майбутньої праці», на нашу думку, непереконаливий. Звичайно, наймач робочої сили обумовлює з найманим працівником обсяги майбутньої праці, час найму, плату за цю працю, інші умови праці. Проте роботодавець практично у всіх випадках буде виходити не зі справжньої вартості праці, а з вартості конкретного товару «робоча сила», пов'язаного з мінімальними витратами на її відтворення.

Правда, в розвинених капіталістичних країнах рівень оплати праці найманих працівників дуже високий і значно перевершує мінімальний розмір витрат на відтворення робочої сили. Тобто, начебто експлуатації праці як такої немає, проте чи справляє на даний процес вирішальний вплив конкурентний ринок праці, відповісти складно. Адже, крім автоматичного ринкового механізму, на рівень заробітної плати діють також чинники потужного державного регулювання (норма споживчого кошику, мінімальний розмір оплати праці і пенсії, програми державної зайнятості, профспілки, рівень економічного розвитку держави, рівень освіти і кваліфікації кадрів тощо).

Таким чином, методологічно правильніше ринок праці називати ринком робочої сили. Проте, маючи на увазі те, що у всіх офіційних документах і в науковій літературі на Заході міцно закріпилася назва «ринок праці», можна його синонімом умовно вважати поняття «ринок робочої сили». Певну термінологічну плутанину в це питання вніс К.Маркс. У предметному покажчику до 1-го тому Капіталу використовується і термін «ринок робочої сили», і «ринок праці». Стверджуючи, що на ринку продається робоча сила, а не праця, К.Маркс часто вживає вирази: «попит на працю», «пропозиція праці», «праця є товар» та інше. [8]

Останніми роками в літературі з'явилися нові визначення, що характеризують ринок праці. Досліджуючи ринкові механізми функціонування всієї трудової сфери в системі відтворення робочої сили, автори пропонують виділити: «ринок трудових ресурсів», маючи на увазі включення в нього стадії формування та майбутнього використання трудового резерву на ринкових принципах; «ринок праці у вузькому сенсі», що характеризує ринкові відносини у сфері зайнятості (на підприємстві, у фірмі); нарешті, «ринок робочої сили у вузькому сенсі», під яким розуміються соціально-трудова відносини з приводу підтримки, перепідготовки і включення в процес праці робочої сили безробітних. [10]

На нашу думку, з суто дослідницьких позицій такий підхід цілком

правомірний. Більшість існуючих розбіжностей можна було б зняти, якщо визнати як наукову абстракцію існування єдиного сукупного ринку праці, що включає все економічно активне населення, а також трудовий резерв, представлений, перш за все, випускниками загальних професійних навчальних закладів та іншими категоріями працездатного населення, нестійке матеріальне становище яких спонукає їх виходити на ринок праці. Даний сукупний ринок умовно можна розділити на зовнішній (ринок безробітних), внутрішній (ринок зайнятих) і потенційний (ринок резерву праці).

З методологічних позицій потрібно визначити функції, які виконує ринок праці в системі ринкової економіки. В узагальненому вигляді їх можна звести до наступних:

- ✓ аллокативна (розміщуюча), сутність якої полягає в раціональному розподілі фонду робочого часу по галузях, окремим підприємствам у зв'язку із структурними змінами в економіці;

- ✓ селективна (виборча), що полягає в безперервному відборі суб'єктів ринку праці, розширенні присутності одних, стабілізації інших і звуженні третини за допомогою механізмів конкуренції;

- ✓ дистрибутивна (розподільна), за допомогою якої відбувається формування ціни робочої сили і визначення частки всіх учасників процесу в результатах виробництва.

Під терміном гнучкий ринок праці ми розуміємо широке використання в політиці зайнятості різних нестандартних режимів робочого часу: скорочений робочий день, поділ робочого місця і вільний режим робочого часу протягом дня, ділення робочого дня. Ринок праці складається з різних елементів. Найважливішими з них є: попит, пропозиція, ціна робочої сили, зайнятість, безробіття, економічно активне і неактивне населення. З методологічних позицій дуже важливо визначитися з цими основоположними поняттями, тим більше, що їх тлумачення та обчислення пов'язаних з ними показників далеко не однакове. Це призводить до різних оцінок ситуації на ринку праці залежно від тих чи інших методологічних підходів.

Ґрунтуючись на розширеному трактуванні категорії ринку праці, ми вважаємо, що в наявних визначеннях відсутній важливий елемент ринкових відносин, пов'язаний з формуванням системи робочих місць, їх пропозицією і попитом. У багатьох дослідженнях на цей аспект ринку праці взагалі не звертається уваги. Однак з народногосподарських позиції важливе значення має проблема заміщення праці капіталом (і зворотне співвідношення), вибору ефективного варіанта інвестицій, що дозволяють знайти оптимальні пропорції живої і матеріалізованої праці (робочі місця). Вони (пропорції) повинні забезпечувати суспільству, по-перше, певну масу товарної продукції і послуг відповідно до попиту, по-друге, соціально-прийнятний рівень зайнятості,

мінімізацію безробіття, по-третє, підвищення продуктивності праці і створення фонду накопичення. Іншими словами, ринок праці забезпечує не тільки узгодження пропозиції праці з попитом на нього, а й, що не менш важливо, побічно впливає на показники вартості та окупності робочого місця. Важливо підкреслити, що рух робочої сили та рух робочих місць хоча і взаємопов'язані явища, але мають самостійні вектори розвитку. З урахуванням сказаного ринок праці можна визначити як механізм узгодження попиту та пропозиції робочої сили і пов'язаної з ними системи робочих місць з ланцюгом виробництва продукції.

Список використаних джерел:

1. Бугуцький О.А. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / Г.І. Купалова, В.С. Дієсперов та ін.; За ред. П.Т. Саблука, О.А. Бугуцького. — К.: Урожай, 1993. — 416 с.
2. Галицький В. М. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: монографія / Л. Г. Авдеев, А. В. Алексеева, О. В. Астахова, С. І. Бандур; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. — К., 2010. — 363 с.
3. Эренберг Р. А., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд. МГУ, 1996. — С. 32.
4. Калініна С.П., Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект: Моногр. / С.П.Калініна; Донец. нац. ун-т. — Донецьк, 2005. — 227 с. — Бібліогр.: с. 207-227.
5. Кір'ян Т.М. Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальної політики: монографія / Ред.: НДІ праці і зайнятості населення НАН України. — К.: Соцінформ, 2008. — 384 с.
6. Костин Л.А., Российский рынок труда: вопросы теории, истории, практики. — М. 1998. — С.89.
7. Мазурок П.П Ринок праці: проблеми заробітної плати // Україна: аспекти праці. — 2002. — №5. — С. 13-15.
8. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-ое изд., т. 23. — С. 178-187.
9. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: моногр. / — К.: Центр учб. л-ри, 2008. — 388 с. — Бібліогр.: с. 344-367.
10. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков, Ю.М. Галустян, Л.М. Лавриненко, Т.П.Петрова; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. — К., 2009. — 368 с.
11. Рябоконт В.П. Селянин на ринку праці (кадрові аспекти) // Економіка АПК. — 1998. — № 10. — С.85-90.
12. Чернявська О.В., Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України: монографія : в 2 ч. Ч. 2 / О. В. Чернявська; Полтав. ун-т економіки і торгівлі. — Полтава, 2011. — 144 с.
13. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: моногр. / Л.С.Шевченко; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. — Х.: Вид. ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. — 335 с.