

УДК 331.5

Удовенко І.О.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини**РОБОЧА СИЛА ЯК ТОВАР РИНКУ ПРАЦІ: ОСНОВНІ СПЕЦИФІЧНІ РИСИ**

У даній статті розглядаються характерні особливості товару робоча сила і його взаємозв'язку з найманою працею в умовах сучасного виробництва. Визначною значущістю відводиться такому фактору розвитку економічних відносин у трансформаційному суспільстві як найманій праці та унікальності основних характеристик робочої сили. Її роль чітко визначається у взаємозв'язку з регулюванням ринку праці, а також зі сферою соціально-економічної політики.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, наймана праця, робоча сила, товар.

Удовенко И.А. РАБОЧАЯ СИЛА КАК ТОВАР РЫНКА ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ

В данной статье рассматриваются характерные особенности товара рабочая сила и его взаимосвязи с наёмным трудом в условиях современного производства. Выдающейся значимости отводится такому фактору развития экономических отношений в трансформационном обществе как наемный труд и уникальности основных характеристик рабочей силы. Ее роль четко определяется во взаимосвязи с регулированием рынка труда, а также со сферой социально-экономической политики.

Ключевые слова: рынок труда, рынок рабочей силы, наемный труд, рабочая сила, товар.

Udovenko I.O. LABOR FORCE AS A PRODUCT OF THE LABOUR MARKET: THE MAIN SPECIFIC FEATURES

This article discusses the characteristics of the product and its labor relationship with wage labor in modern production. The notable significance given that the factor of economic relations in transformational society as wage labor and uniqueness of the main characteristics of the labor force. Its role is clearly defined in relation to the regulation of the labor market, as well as with the sphere of social and economic policy.

Keywords: labor market, labor market, wage labor, labor, goods.

Постановка проблеми. Поступ історичного розвитку суспільства спонукає до реорганізації тієї чи іншої використовуваної форми господарювання характерної для кожного етапу еволюційного прогресу світового господарства. У свою чергу такі зміни сприяють до тектонічних зрушень у свідомості та взаємодії суб'єктів господарювання і це також здійснює вплив на сутність тих економічних відносин характерних для даного суспільства.

Після розпаду Радянського Союзу перед Україною постала проблема регулювання економічних відносин на новоствореному ринку праці. Провідним фактором ефективності економічних відносин, з огляду на загальний діапазон економіки в цілому, є трудова діяльність людей, а саме, її домінуюча форма вияву, що характеризує прогресивний розвиток ринкових відносин – наймана праця. Що, ще на жаль, не усвідомлено в постсоціалістичній системі суспільно-економічних відносин. Це не усвідомлення проявляється в пріоритетній на сьогоднішній день технократичній системі управління.

В умовах трансформаційної економіки спостерігається переважання праценадлишкової ринкової кон'юнктури, що призводить до домінування на ринку покупців робочої сили. У цьому випадку наймані працівники (власники робочої сили) конкурують між собою за більш прийнятне (за рівнем оплати та умовами праці) робоче місце.

З огляду на соціально-економічні перетворення, які, на нашу думку, дестабілізують українську економіку. Але спираючись на класичну теорію концепції цілісності ринку та самодостатності, самовдосконалення економічних відносин неминуче. Це переключиться з теорією, відомого класика економічної теорії Адама Смітта, – «невидимої руки», хоча і стосується вона в основному вільної конкуренції.

Як будь-який поступальний рух, перетворення, що спостерігаються на ринку праці України, спонукають до більш детального розгляду його основних

факторів, у даному випадку, відносно фактору робоча сила, а саме її основних характеристик, що роблять її унікальним товаром.

У той же час працедавці, з одного боку, персоналізують попит на робочу силу з метою відбору найоптимальніших варіантів для найму, а з іншого – є основоположними регуляторами пропозиції на робочу силу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні в економічних відносинах робить свій відбиток формуючи нову сходинку в розвитку економічних відносин, які в першу чергу обумовлюють значущість інституту найманої праці, як одного з прогресуючих елементів економічних відносин. Подібними проблемами займалися такі вчені-економісти як: А. Смітт, К. Маркс, Ф.Енгельс, Д. Рікардо, а також: І. Франко, Д. Журавський, А. Скальковський, В. Каразін, Д. Струков. Усі їхні надбання та результати наукового пошуку продовжили в своїх фундаментальних дослідженнях наші сучасники, це як зарубіжні вчені: Р. Льюїс, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстед, Р. Інглахарта, так і вітчизняні: А. Колот, В. Липов, В. Подплетній, В. Голобуцький, Ю. Бажал, Л. Євенок, Б. Лановик, М.Лазарович, які викликали своїми досягненнями глибокий інтерес до даної проблеми.

Постановка завдання. Універсальність визначення поняття наймана праця та найманій працівник, завжди були предметом різних полемічних дискусій. Більшість науковців, які досліджували соціально-економічні відносини будь-якого історичного періоду розвитку суспільних відносин, звертали увагу на це питання, намагаючись сформулювати власне розуміння ролі найманої праці та її специфічної особливості щодо участі в розвитку економічних відносин. Відповідно, основним завданням представленої статті є розглянути погляди вчених на дану проблему, та спробувати виокремити найістотніші та найближчі до істини твердження стосовно специфічних товару – робоча сила та їх впливу на формування механізму функціонування ринку праці.

Ринок робочої сили є сферою безпосередніх ділових відносин між суб'єктами наймано-трудового та підприємницького бізнесу.

Підприємці-роботодавці і наймані робітники вступають у конкурентні відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили. У цьому випадку вони виконують функції відповідно покупців і продавців робочої сили.

Тобто, власник засобів праці отримує статус покупця, який маючи матеріальну забезпеченість виробництва немає можливості залучити їх у виробничий процес без ще одного необхідного ресурсу – найманої праці. Отже, отримавши у власність, точніше сказати в тимчасове користування робочу силу найманого працівника, одночасно, працедавець створює відповідні умови (конкретні умови праці, визначений робочий час, відведене та закріплене робоче місце) для реалізації виробничих процесів. Відповідно найманий працівник, реалізуючи власну працю (робочу силу), спонукає до виникнення попиту на дані умови та види праці запропоновані роботодавцем.

З позиції задоволення потреб суб'єктів, ринок робочої сили – це відносини, які опосередковують взаємодію і реалізацію інтересів як працівників, так і працедавців, посередників, соціальних інститутів.

Враховуючи те, що задоволення потреб і реалізація матеріальних інтересів суб'єктів можливе лише на основі праці, ринок робочої сили можна представити як систему соціально-трудова відносин з приводу залучення до суспільного виробництва людини як основного його фактора.

З позицій відносин власності, ринок робочої сили може бути представлений як система, в якій взаємодіють суб'єкти власності на фактори виробництва з метою найбільш ефективного їх використання. Ринок робочої сили – це сукупність відносин взаємозалежності працівника і працедавця як початкового етапу формування їх економічної поведінки.

На нашу думку, використання терміну «ринок робочої сили» є більш виправданим, оскільки в повній мірі характеризує об'єкт купівлі-продажу, його суттєві властивості. Використання категорії «ринок праці» з метою дослідження руху робочої сили як об'єкта купівлі-продажу, також є допустимим. Такий підхід часто зустрічається в науково-енциклопедичних виданнях.

Виклад основного матеріалу. Саме відносини між продавцями (найманими працівниками) посередниками та покупцями (роботодавцями) є основою для формування механізму функціонування ринку праці. Розглянемо саму природу товару робоча сила крізь призму його основних характеристик, які і формують його унікальну природу.

Розглянувши рис 1, ми можемо поетапно виокремити основні специфічні риси унікального товару, що реалізується на ринку праці. Робоча сила та наймана праця не тотожні поняття, але будемо вважати, що характерні особливості прояву останньої обумовлені природою робочої сили, як матеріалізованого вираження в реаліях інноваційного типу господарювання на ринку праці.

До специфічних характеристик робочої сили як складової процесу самовираження найманої праці доцільно віднести:

- живий індивідуалізований товар. Даний товар не можна отримати в натуральному вигляді так як носій, власник, реалізатор даного товару являє собою живий організм з певними життєвими потребами та можливостями самореалізації. Тому і економічна форма реалізації даного продукту, тобто купівля-

продаж є наймом, внаслідок чого даний товар – це наймана праця;

- не можливе відчуження від власника внаслідок реалізації найманої праці. Найманий працівник лише тимчасово підпорядковується капіталовласнику. Відносини між найманим працівником і роботодавцем оформляються трудовим договором (на час найму, від моменту укладання договору (контракту) до звільнення), у якому вказуються взаємні права і обов'язки сторін щодо виконання всіх умов купівлі-продажу робочої сили. Найманий працівник має можливість самореалізації у формі індивідуального прояву трудової діяльності, тобто має можливість реалізації на практиці власного досвіду, умінь та навичок, що являють собою комплексний потенціал матеріалізації найманої праці (робочої сили). Працівник продає підприємцю користування своєю робочою силою на певний час, залишаючись носієм і власником цього своєрідного товару;

- безперервність трудового процесу обумовлюється в пунктах договору (контракту) укладеним між найманим працівником та роботодавцем. Тобто мається на увазі, те, що найманий працівник на термін визначений у трудовому договорі стає невід'ємною складовою трудового (людського) капіталу, який перебуває у власності конкретного капіталовласника. І, відповідно, незаплановане вилучення будь-якої праездатної одиниці може спонукати до виникнення певних проблем у процесі виробництва, а, як наслідок, знайде своє відображення на рівні платоспроможності роботодавця. Результатом може слугувати невчасність або навіть відсутність виплат заробітної плати, скорочення робочих місць тощо;

- участь у створенні суспільного доходу закладає в теорії вартості, де двома основними складовими чинниками створення продукту визначаються робоча сила та засоби виробництва. Тут можна визначити, що нову вартість виробленого продукту формує наймана праця. З огляду на основні тези теорії граничної корисності, ми визначаємо питому вагу кожної складової в створенні цінності продукту, тому що участь кожного з факторів визначається його граничною продуктивністю. Економіко-математичні дослідження граничної продуктивності праці показали,



Рис. 1. Специфічні характеристики товару – робоча сила

Джерело: розроблено автором

що обсяг виробленої продукції на 75% створюється працею найманих робітників і на 25% – капіталом. Тому можна твердо визначити, що саме величина заробітної плати найманих працівників повинна складати переважаючу частину національного доходу держави, як це спостерігається в країнах з розвинутою економікою. Найбільш яскраво така трактовка була сформульована французьким економістом Ж. Б. Сеєм у його теорії трьох факторів виробництва. Ж. Сей у теорії «трьох факторів виробництва і трьох джерел доходу» обґрунтував гармонійну взаємодію і значення в процесі виробництва капіталу, праці і землі. «Кожен з цих факторів у міру своєї корисності і цінності робить внесок у створення вартості. З трьох елементів виробництва кожний особливо належить до окремого класу, і частка з продукту, що дістається цьому класові, визначається суперництвом. Клас, до якого належить праця, є при цій формі буття станом найманих робітників, котрі отримують робочу плату; капітал, що належить до промислових антипринерів котрі отримують прибуток, а земля – класу власників нерухомої власності, які не беруть жодної участі у веденні підприємства, але отримують від підприємця ренту за дозвіл користуватися нерухомою власністю (землею), як знаряддям і приміщенням для промислового підприємства». Згідно з цією теорією в процесі виробництва беруть участь три фактори: праця, капітал і земля, які є самостійними джерелами доходів. На підставі цього прибуток проголошується винагородою підприємцям за «продуктивну послугу» у вигляді витрат капіталу. Тобто прибуток – це дохід, який одержує власник капіталу (підприємець), тоді як зарплата – дохід власника ресурсу праці, рента – дохід власника ресурсу земля. У сучасних умовах необхідно враховувати, що в процесі виробництва бере участь і четвертий фактор – підприємництво. Підприємець організовує діяльність, має власність, знання, вміння, професіоналізм тощо, тому має право на винагороду, оскільки бере участь у створенні вартості;

- можливість повторного залучення диктується психологічною та фізичною особливістю індивіда при залученні його, як найманого працівника, в суспільне виробництво, не залежати від усіх факторів вільного працевлаштування і мати змогу повторно пропонувати власну робочу силу на ринку праці. Після купівлі-продажу звичайного товару продавець і покупець у більшості випадків припиняють свої взаємини. Відносини ж купівлі-продажу праці безперервні з моменту наймання працівників до їхнього звільнення. Тому, ми вважаємо безпідставною думку про те, що ринок праці існує лише за межами підприємства, а ті працівники, що зайняті на фірмі, уже не складаються у відносинах купівлі-продажу своєї праці з роботодавцем. Створюючи попит на найману працю, роботодавець адресує його не тільки тим, хто шукає роботу, але і зайнятим на інших підприємствах, пропонуючи їм більш вигідні умови наймання. У той же час, і серед зайнятих працівників чимало тих, хто шукає роботу на інших підприємствах з більш вигідними умовами наймання;

- мобільність – це своєрідна особливість найманої праці, яка може носити як позитивний, так і негативний характер. У випадку, коли спостерігається переміщення в межах спеціальності, мобільність відіграє роль як показник розвитку та професійного удосконалення найманого працівника, що дасть змогу краще себе реалізувати на ринку праці. Але коли відбувається територіальна форма прояву мобільності спостерігається відсутність перспективних умов

безболісного переміщення трудового потенціалу, як для найманих працівників, так і для вітчизняного роботодавця в цілому;

- капіталоємність товару робоча сила полягає в процесі його відновлення. Тобто, відновлення конкурентоздатного рівня продукту найманої праці вимагає затрат спрямованих на фізіологічне та психологічне відтворення, на реалізацію фактора підвищення освіти та перекваліфікації. Крім того, варто зазначити, що даний процес довготривалий за своєю плінністю та виключає можливість суттєвого скорочення в часовому відношенні;

- диференційованість найманої праці (робочої сили) полягає у відсутності абсолютно ідентичних рівнів умінь та навичок у різних носіїв найманої праці, навіть у тому випадку, якщо вони належать до одного виду спеціалізації чи оволоділи однією і тією ж професією. Це різьче вирізняє даний товар серед інших товарів та послуг пропонованих в умовах ринкового середовища вироблених за єдиними стандартами та технологією;

- особливість невичерпності та примноження розкривається в процесі саме здійснення найманої праці на практиці. Тобто, товар «робоча сила» під час прямого її використання (застосування) не зникає, не знищується, не втрачає свою загальну цілісність (у даному випадку ми не розглядаємо вплив фізичного та психологічного навантаження), а лише збільшує свій багаж досвіду та практичного застосування, отриманих у минулому та недавно засвоєних умінь та навичок для виробництва суспільних благ. А це повністю заперечує процес споживання (використання) будь-яких інших продуктованих товарів та послуг в умовах інноваційного виробництва;

- потреба в реалізації полягає в тому, що, якщо наймана праця не буде реалізовуватись, а лише буде знаходитись у наявності в потенційного найманого працівника, то доходу вона не принесе своєму власникові. Це виходить з властивості не відчуженості робочої сили її власником. А вимога в утриманні обумовлюється живою природою носія і постійним забезпеченням його життєвих потреб (теорія людських потреб А. Маслоу);

- відсутність потреби в зберіганні – проявляється як наслідок з вищеперахованих особливостей товару робоча сила. А саме, даний товар, на протигагу будь-якому іншому, не потрібно розміщати в певних пристосованих приміщеннях під зберігання, тому, що він зберігається самим найманим працівником у його власному розумі та фізичній силі. Ще досить суттєва є та особливість товару «робоча сила», що він має виробничу призначення, тобто специфічний особистий фактор виробництва у відмінності від суспільних факторів (знарядь і засобів праці, інструментів, сировини, землі, тощо). Але суть його полягає в тому, що саме робоча сила має статус вирішального чинника виробництва, тоді як найманий працівник стає головною продуктивною силою виробництва. Тому, вже не сама наймана праця набуває товарних ознак, а робоча сила стає товаром, і як усякий товар здобуває усі властивості характерні товару – споживчу вартість, вартість, і ціну. Споживча вартість – категорія історична. Окремі речі з часом втрачають свої корисні якості для людини і виходять з обігу (кам'яні сокири, праска на вугіллі). Людина замінює їх на інші, що в більшому ступені відповідають її новим потребам. Насамперед, будь-який товар суспільного призначення виступає у властивості продукту праці, своєрідного результату затраченого часу робочої сили найманого працівника. Товар індивідуальна

робоча сила, а ми розуміємо під цим визначенням і найману працю, точніше її матеріалізований прояв, володіючи специфічними характеристиками обумовлюють його високу конкурентоздатність в умовах інноваційного типу господарювання поряд з новітніми досягненнями та розробками, незалежно від їх сфери застосування.

Карл Маркс трактував відносини між роботодавцем та найманими працівниками, як зносини двох юридично рівних учасників товарно-грошових відносин. «Для того чтобы владелец денег мог найти на рынке рабочую силу как товар, должны быть выполнены различные условия. Обмен товаров, сам по себе, не содержит никаких иных отношений зависимости, кроме тех, которые вытекают из его собственной природы. А раз это так, рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда и лишь постольку, когда и поскольку она выносятся на рынок или продается ее собственным владельцем, т. е. тем самым лицом, рабочей силой которого она является. Чтобы ее владелец мог продавать ее как товар, он должен иметь возможность распоряжаться ею, следовательно, должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Он и владелец денег встречаются на рынке и вступают между собой в отношения как равноправные товаровладельцы, различающиеся лишь тем, что один – покупатель, а другой – продавец, следовательно, оба – юридически равные лица. Для сохранения этого отношения требуется, чтобы собственник рабочей силы продавал ее постоянно лишь на определенное время, потому что, если бы он продал ее целиком раз и навсегда, то он продал бы вместе с тем самого себя, превратился бы из свободного человека в раба, из товаровладельца в товар» [4].

Дослідники В. Корнієнко та Ю. Пахомов [2] зазначали, що робоча сила за соціалізму є специфічним товаром. Специфіка полягає в тому, що купує цей товар соціалістична держава, а продає – вільні від експлуатації працівники.

Подібну позицію висловили М. Скаржинський [3] та О. Соловйов [6]. Вони вказували, що індивідуальна робоча сила – це особиста власність працівника. Використовуючи даний підхід вчені пояснювали існування відносин договірної найму працівника.

Разом з тим у [1] зазначається, що передумов для того, щоб робоча сила за соціалізму стала товаром не має. Носії робочої сили за соціалізму є, одночасно, колективними власниками засобів виробництва та виробленої продукції.

Набув поширення й науковий підхід [5] у рамках якого обґрунтовувалася теза про відсутність власності на робочу силу за соціалізму.

В умовах формування конкурентного середовища домінуючі позиції, поряд із традиційними функціями ринку праці (регулюючою, економічною, соціальною, розподільчою, інформаційною та ін.), починає займати стимулююча функція. Ця функція ринку праці проявляється, насамперед, через посилення процесу конкуренції, що стимулює працівника до постійного удосконалення якісних характеристик робочої сили, підвищення рівня професійної майстерності, кваліфікації, систематичного оновлення знань, та, відповідно, створює передумови для підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Висновки. Отже, робоча сила досить специфічний товар, унікальність якого полягає в особливостях живого організму того індивідуума, який являється його носієм, тобто, тут враховується специфіка психофізіологічного рівня розвитку, сприйняття суспільних догматів щодо власного самовираження, бажання захищеності і підтримки в разі різких несприятливих змін кон'юнктури на ринку праці. Одночасно, товар робоча сила є рушійним ресурсом виробництва, незалежно до якого типу воно відноситься. Без найманої праці, точніше залучення її в активний господарський процес, не зможе функціонувати жодне виробництво, наскільки воно не було б автоматизоване, і наскільки інтенсивно не залучались інноваційні досягнення суспільства в його провадження.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Барабанов А. И. Рабочая сила и трудовые ресурсы в условиях развитого социализма / А. И. Барабанов – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1984. – С. 10.
2. Корниенко В. П. Рабочая сила как объект социалистической собственности. Социально-экономические проблемы рабочей силы при социализме / В. П. Корниенко – Л., 1972. – С. 23-39.
3. Ленинские принципы организации социалистического труда. [Електронний ресурс] – Саратов, 1971. – С. 6 – Режим доступу: <http://diafilmy.su/887-leninskie-principy.html>.
4. Маркс Карл. Капитал. Критика политической экономии. [Електронний ресурс] / К. Маркс – Т. 1. – Режим доступу: http://www.vixri.com/d/Marks%20Karl%20%20_KAPITAL.pdf.
5. Радаев В. Потребительная стоимость в экономике развитого социализма / В. Радаев – М., 1974. – С. 138.
6. Сироткин С. П. Экономические отношения социалистического государства и предприятий / Под ред. С. П. Сироткина. – Ярославль: Верхне-Вож. кн. изд., 1971. – 264 с.