

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ



Надія ШАМАНСЬКА

### **ЗАЙНЯТІСТЬ І РИНОК ПРАЦІ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ**

*Розкрито теоретико-методологічні засади таких понять як “зайнятість” і “ринок праці” у взаємозв’язку з іншими економічними категоріями, з’ясовано економічну природу безробіття та запропоновано альтернативні погляди на розуміння сутності ринку праці.*

*The theoretic-methodological bases of economic categories such as “employment” and “labour-market” in interaction with other economic categories are exposed, the economic origin of unemployment is found out and the alternative views on understanding the essence of labour-market are proposed.*

В умовах економічних трансформацій розвитку суспільства, у кожній зокрема взятій країні визначення понять “ринок праці” і “зайнятість” змінювалось залежно від таких основних чинників як рівень економічного розвитку держави, основні напрями (пріоритети) її соціальної політики, стратегії і тактики економічного розвитку держави.

У ракурсі дослідження проблем, пов’язаних із функціонуванням ринку праці, різні економічні школи та теоретичні напрями розглядають комплекс питань, кожне з яких могло б стати предметом окремого дослідження. Однак, аналіз еволюції методологічних підходів до дослідження ринку праці дає змогу констатувати, що розглянуті концепції, доповнюючи одна одну, подають лише загальну картину функціонування ринку праці.

Ретроспективний аналіз зміни уявлень економічної думки про природу ринку праці та зайнятості підтверджує, що жодну з розглянутих концепцій не можна вважати довершеною чи такою, що найкраще відображає реалії українського ринку праці. Підвладний загалом законам попиту і пропозиції ринок праці за багатьма принципами механізму функціонування є специфічним, для якого характерні суттєві відмінності від інших товарних ринків. Регуляторами цього є чинники не тільки макро- і мікро-економічні, а й соціально-психологічні, які не завжди прямо стосуються ціни робочої сили – заробітної плати.

Фундаментальну роль у теоретичному та емпіричному дослідженні проблематики функціонування ринку праці відіграють праці зарубіжних науковців.

Вагомим внеском до розробки цієї проблеми в контексті стратегії стабілізації зайнятості є дослідження М. Блауга, Ф. фон Гаєка, Д. Кейнса, К. Маркса, Д. Рікардо, А. Сміта, О. Філіпса, М. Фрідмена, Д. Хікса, що заклали теоретичний фундамент учення про зайнятість та ринок праці. Основні причини виникнення безробіття як соціально-економічного явища, його закономірності, результати та наслідки вивчали Л. Бальцеревич, Д. Гелбрейт, А. Пігу.

Серед сучасних українських учених, які досліджували питання функціонування вітчизняного ринку праці, проявив безробіття як багатоаспектного суспільно-економічного та соціального явища, найбільший внесок зробили С. Бандур, В. Близнюк, Д. Богиня, В. Герасимчук, О. Грішнова, М. Гуць, Б. Довжук, Т. Заяць, Є. Качан, В. Ковальський, А. Коверзнев, Л. Колешня, О. Комарова, Ю. Краснов, Г. Купалова, В. Куценко, О. Кучинська, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Ю. Маршавін, С. Мельник, В. Мортіков, В. Онікієнко, О. Павловська, С. Павлюк, О. Пазюк, І. Петрова, Т. Петрова, І. Петровська, В. Петюх, В. Плиса, В. Покрищук, О. Пономарьова, В. Руденко, В. Савченко, Ю. Туранський, Л. Черенько, О. Чувардинський, Н. Юрлова, В. Яценко.

Відаючи належне високому рівню наукових робіт зазначених авторів слід зауважити, що у працях вітчизняних науковців, зазвичай, спостерігається, у певній мірі, фрагментарний підхід щодо дослідження теоретичних підвалин ключових понять і категорій, часто без урахування специфічних особливостей сучасного розвитку економіки країни. Разом з тим, поза увагою залишаються концептуальні підходи до тлумачення суті поняття “ринок праці” як складної за внутрішньою будовою системи з певним механізмом функціонування, яка зале-

жить від характеру організації економічних відносин у суспільстві, циклічних і кон’юнктурних коливань соціально-економічного розвитку, особливостей соціальної, економічної і фінансової політики держави.

Ринок праці – не від’ємна сфера соціально-економічного розвитку суспільства, одна з найважливіших складових у системі чинників виробництва, умов економічного зростання. Безпосередньо на ринку праці визначається вартість робочої сили, а відтак величина заробітної плати, її форма та інші умови найму працівників, їх зайнятість і структура, динаміка безробіття, мобільність робочої сили, можливості підвищення кваліфікації працівників, що характеризує виконання ними багатосторонніх функцій. Саме ринок праці є особливою формою ринкових відносин, де здійснюється купівля-продаж специфічного товару – робочої сили, своєрідним індикатором, що значною мірою визначає ефективність використання праці найманих працівників. Відносини, що виникають у сфері праці, є фундаментальними в економічній системі будь-якої держави, що зумовлено визначальною роллю праці в житті як окремої людини, так і суспільства загалом.

Щодо цього достатньо лише пригадати, що на початку XIII ст. Крєвська площа у Парижі та по сусідству з нею “присяжна” площа, неподалік від Сен-Поль-де-Шан, були звичайними місцями найму робітників. У 1393 році в Осері (Бургундія), робітники виноградників, яких наймали на міській площі, влаштували страйк, що стало свідченням організації одного з перших стихійних ринків праці. В Гамбурзі в 1480 році поденщики відправлялись у пошуках наймачів до Мосту утихи, де вже був “явний ринок праці” [1, 38].

В економічній літературі сформовані концептуальні підходи щодо розкриття

економічної природи, принципів організації та механізму функціонування ринку праці. Незважаючи на властиву для нього внутрішню реальну суперечливість, є всі підстави характеризувати його з позицій системної цілісності. Критичний огляд суті основних концепцій зайнятості, хоч і не претендує на всеосяжність і відрізняється певною фрагментарністю, проте свідчить, що на сучасному етапі можна виокремити певні напрямки щодо аналізу таких понять, як ринок праці та зайнятість.

Західні теорії зайнятості розвивалися упродовж кількох етапів і мають свою історіографію.

Ще на рубежі XVI–XVII ст. Т. Гобс (1588–1679) зазначив, “що робоча сила будь-якого індивіда є товар”, це річ, яку можна пропонувати до обміну в межах ринкової конкуренції. Проте в цей період це ще не було визначеним поняттям. Однак немає сумніву, що ринок праці – це реальність, хоч і не сформована тоді як поняття, яке не є витвором індустріальної ери. Французький дослідник розвитку цивілізації в XV–XVIII ст. Ф. Бредель визначав, що “ринок праці – це такий ринок, де людина, якого б вона не була походження, позбавляється своїх традиційних “засобів виробництва” (якщо припустити, що вона ними коли-небудь володіла): земельної ділянки, ткацького верстату, коня... Вона може запропонувати лише свої руки, свою “робочу силу”. І, зрозуміло, своє вміння. Людина, котра таким чином наймається чи продає себе, проходить через вузьку “щілину” ринку і виходить за межі традиційної економіки” [1, 37].

На початку XVIII ст. представники класичної школи А. Сміт (1723–1790) і Д. Рікардо (1772–1823) заклали теоретичний фундамент учення про ринок праці. Шотландський економіст А. Сміт, обґрунтувавши гіпотезу про вільну кон-

куренцію як умову оптимального використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів, довів залежність рівня зайнятості населення від розміру середньої ставки заробітної плати на одного працівника та її вплив на пропозицію праці. На його думку, при зростанні середньої ставки заробітної плати зменшується можливість забезпечення зайнятості. Крім того, на ринку праці діє “невидима рука”, яка сприяє встановленню ринкової ставки заробітної плати [2, 7]. Основою вчення англійського економіста Д. Рікардо була теза про залежність розмірів заробітної плати від пропозиції праці. Він доводив, що із збільшенням заробітної плати вище від мінімального рівня, необхідного для нормального відтворення робочої сили, збільшується пропозиція праці, що впливає на зменшення заробітної плати. Так Д. Рікардо вперше згадує про так звану “природну норму заробітної плати” [3, 123], що відповідає фізіологічному мінімуму, необхідному для нормального відтворення робочої сили. Проте слід зазначити, що класики політекономії розглядали проблему зайнятості відокремлено від проблеми взаємовідносин між працею і капіталом у процесі виробництва, що було зумовлено ранньою фазою індустріалізації, коли капітал не відігравав вирішальної ролі у формуванні вартості продукту.

Наприкінці XIX ст. сформувалися різні наукові школи та напрямки, що досліджували ринок праці з альтернативних позицій: марксистський, неокласичний, у т. ч. монетаристський, кейнсіанський, некейнсіанський, інституціональний.

Фундаментальне дослідження процесів зайнятості здійснив Карл Маркс (1818–1883) у науковій праці “Капітал”. Зокрема, він наголошував, що з технічним прогресом збільшується маса і вартість засобів виробництва, які припада-

ють на одного працюючого. Це зумовлює відносно відставання попиту на працю від темпів нагромадження капіталу, і саме в цьому причина безробіття. Вчений припускав наявність й інших причин, зокрема, циклічність розвитку ринкового господарства.

У марксистській економічній теорії ринку праці визначається як ринок особливого товару, що відрізняється від інших ринків відмінністю товару “робоча сила” і капіталу. На його думку, робоча сила в процесі праці створює нову вартість, тоді як окремі частини капіталу переносять свою вартість на готовий продукт самою працею. Причому ринку робочої сили властиві певні особливості, оскільки робоча сила як суб’єктивний чинник виробництва є товаром і водночас може активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції на неї та на свою ринкову ціну [2, 10–11].

Концепція Карла Маркса пояснює безробіття закономірностями розвитку капіталістичного (ринкового) способу виробництва і, насамперед, законів конкурентної боротьби, які змушують капіталістів збільшувати інвестиції, вдосконалювати техніку, що зумовлює відносно збільшення витрат на засоби виробництва порівняно з витратами на робочу силу, а це, в свою чергу, – зростання органічної будови капіталу і збільшення безробіття (закон капіталістичного нагромадження) [4, 97]. Так, учений дійшов висновку, що безробіття потрібне навіть у розвинутій економіці для того, щоб заробітна плата не “з’їдала” прибуток і цим не підривала стимули до нагромадження капіталу. Таким чином, економічне зростання є причиною зменшення резервної армії безробітних, а економічний спад цю армію поповнює, однак тривале економічне зростання з повною зайнятістю Карл Маркс заперечує. Інакше кажучи, висновки марксистської концепції дуже

близькі за змістом із Кейнсовою ідеєю про “рівновагу за умов безробіття”. Проте ця рівновага не статична, як у Кейнса, а динамічна, рухова, з позитивними темпами збільшення капіталу і робочої сили [3, 27].

Водночас у теорії К. Маркса остаточно не з’ясовано граничних меж наявності та зростання безробіття, ймовірності його настання серед усього працездатного населення, не враховувалася роль держави як пасивного спостерігача чи активного учасника цього процесу. Отже, з марксистської теорії випливає висновок про те, що капіталізм не може забезпечити повну зайнятість працездатного населення, а нагромадження капіталу безупинно збільшує безробіття і зумовлює зменшення рівня заробітної плати. Як свідчить реальність, теорія капіталістичного нагромадження Карла Маркса помилкова, оскільки з розвитком капіталізму робітничий клас зубожіває відносно. Проте найвагомим у запереченні марксистської теорії зайнятості є те, що вона не підтверджена практично. Замість неї виникла нова філософія управління зайнятістю населення, згідно з котрою діяльність підприємців і управлінського апарату виходить за межі отримання прибутку, зокрема, вони відповідають за зменшення безробіття, перекваліфікацію і перерозподіл робочої сили тощо [5, 11].

В останній третині XIX ст. в економічній науці окреслився неокласичний напрям, теоретичну основу якого сформували концептуальні положення класичної теорії А. Сміта і доповнили математична школа (В. Джевонс (1835–1882), Л. Вальрас (1834–1910), В. Парето (1848–1923) та ін.), американська школа граничної продуктивності (Дж. Кларк (1884–1963) та ін.), кембріджська школа (А. Маршал (1842–1924)). Сучасними представниками неокласичного напрям-

ку є П. Самуельсон (нар. 1915), А. Лаффер (нар. 1940), Дж. Хікс (1904–1989), Ф. фон Гаєк (1899–1992), Р. Солоу (нар. 1924) [2, 13].

Основні положення неокласичної теорії полягають в тому, що ринок праці функціонує на основі цінової рівноваги, що попит і пропозиція робочої сили підтримуються за допомогою заробітної плати, а в разі виникнення безробіття зменшення цін, а отже, і заробітної плати триватиме доти, поки не встановиться рівновага на ринку праці [2, 14]. Вважалось, що чим менша заробітна плата, тим вищий рівень зайнятості (див. рис. 1). У вихідному положенні на ринку є рівновага попиту та пропозиції (точка  $e$ ), котрій відповідає заробітна плата  $W_e$  і кількість зайнятих  $L_e$ . Однак остання менша за чисельність економічно-активного населення ( $LF$ ), а тому “класичне” безробіття становить  $L_3 - L_e$  осіб.

Безробіття в докейнсіанській теорії розглядалось переважно як соціальна, а не економічна і тим більше макроекономічна проблема. Зокрема, класик лібералізму Ф. фон Гаєк вважав, що безробіття виникає не внаслідок недостатнього рівня ефективного попиту, а через високий рівень заробітної плати, зумовлений жорсткими вимогами

профспілок, а це призводить до невиправданого зменшення прибутку підприємств і попиту на працю. На його думку, немає підстав розглядати безробіття як макроекономічну проблему і перекладати відповідальність за нього на уряд, зобов'язуючи його вживати заходи активної політики на ринку праці щодо зменшення рівня безробіття [6, 1011].

Зокрема, в науковій праці “Конституція свободи” Ф. фон Гаєк зазначає, що “...безробіття – це безпосередній наслідок надто високої заробітної плати в окремих галузях (завдяки зусиллям спілки або через занепад в індустрії, якої це стосується). В обох ситуаціях обмеження безробіття потребує гнучкості щодо заробітної платні і мобільності робітників; однак ці два моменти обмежує система, яка гарантує всім безробітним конкретний процент заробітної платні, яку вони одержували” [8, 308]. Наукові погляди вченого поділяє один із найрештливіших британських дослідників цих питань Дж. Хікс, який зазначив, що “Однією із причин того, чому ми маємо високий рівень безробіття, ... є безпосередній вплив нашої прогресивної соціальної політики; статистика нашого безробіття взаємопов'язана з “великодушною” політикою управління безробіттям” [8, 533].

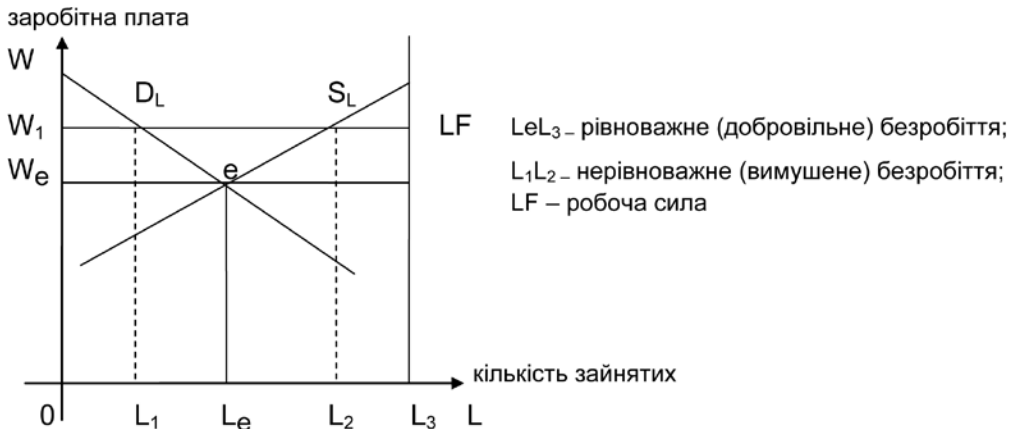


Рис. 1. Відновлення цінової рівноваги на ринку праці за класичною теорією [7, 88]

Неокласична ортодоксія розрізняла лише два види безробіття – фрикційне і добровільне. Вважалося, що цим повністю вичерпувалося розкриття теоретичної суті цього явища. Фрикційне безробіття розуміли як тимчасове невикористання трудових ресурсів, яке є обов'язковим у нестатичній економіці. Добровільним безробіттям вважалося таке, що безпосередньо і повністю залежало від власного, індивідуального вибору робітників. Згідно з неокласичною доктриною, у разі втрати роботи працюючі за наймом завжди мали змогу погодитись на іншу, що нижче оплачується, а тому їх перебування безробітними інтерпретувалося як акт добровільного характеру.

Разом із цим, прихильники неокласичного підходу не змогли дати відповідь на питання, чому всі наймані робітники у разі настання безробіття не пропонують свою робочу силу за нижчою ціною, а висунута ними теза про добровільний характер безробіття не пояснювала його коливання залежно від фази економічного циклу.

Дж. Кейнс (1883–1946) докорінно змінив акценти в інтерпретації таких категорій, як зайнятість і безробіття. Центральною проблемою аналізу вчений вважав зайнятість і, як кінцеве завдання, з'ясування “чим визначається справж-

ня зайнятість наявних ресурсів” [9, 12, 341]. Він довів, що головною причиною зменшення рівня зайнятості є зниження сукупного попиту, для збільшення якого і потрібне державне втручання в економіку [9, 30, 315]. Поряд з добровільним і фрикційним, він довів наявність вимушеного безробіття, зумовленого циклічним спадом економіки. Цей термін, введений ученим у науковий вжиток, містить не тільки ознаки формального протистояння неокласичному підходу, а й акцентує увагу на тому, що циклічне безробіття не залежить від індивідуального вибору працюючих, оскільки є гострою суспільною макроекономічною проблемою (див. рис. 2).

“Кейнсіанське” безробіття виникає через “жорстку” заробітну плату – у відповідь на переміщення кривої попиту на працю  $D_0$  до положення  $D_1$ , зумовлене зменшенням сукупного попиту в економіці. При цьому рівень заробітної плати не змінюється, як передбачається у класичній теорії. Внаслідок цього і виникає розрив між рівнем попиту і пропозиції за фіксованої заробітної плати ( $L_1 L_e$ ).

Дж. Кейнс також розмежував поняття ринкової рівноваги та повної зайнятості, які традиційно ототожнювались у неокласичній теорії. Саме за рахунок “виштовхування” частини робітників у лави безробітних у ринковій системі від-

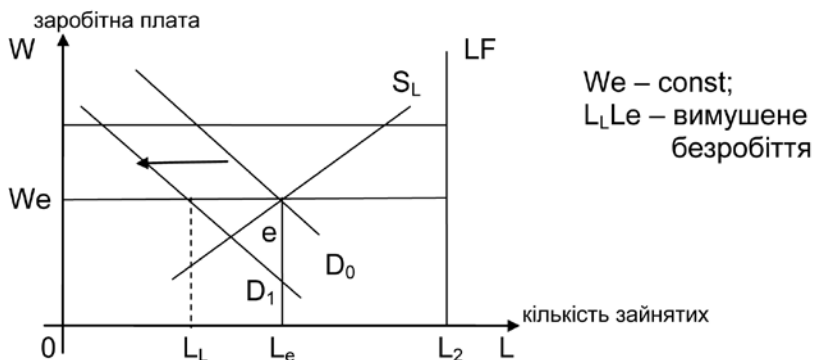


Рис. 2. “Кейнсіанське” безробіття [7, 89]

новлюється макроекономічна рівновага. Так, загальна рівновага, за Кейнсом, можлива і за неповної зайнятості. Повну зайнятість він трактував як певний стан в економіці, коли є лише добровільне і фрикційне безробіття, але відсутнє вимушене або циклічне. Ці категорії увійшли в категоріальний апарат макроекономічної теорії.

Таким чином, основні ідеї теорії Дж. Кейнса стисло можна звести до наступного:

- на ринку праці формується лише величина пропозиції праці, однак вона не відіграє провідної ролі у формуванні фактичної зайнятості, а характеризує лише її максимальний можливий рівень при заданому розмірі заробітної плати;
- попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, усунути який можна за допомогою заходів бюджетного і кредитно-грошового регулювання, а також обсягів інвестицій і виробництва;
- основою механізму формування зайнятості є явища психологічного порядку – схильність до споживання, заощадження, спонукання до інвестицій, переваги ліквідності;
- досягнення оптимальних розмірів інвестицій як вирішального чинника формування зайнятості можливе за допомогою організації різних видів громадських робіт.

Найпоширеніше обґрунтування теорії Дж. Кейнса полягало в тому, що він подав набагато винахідливіше пояснення масового безробіття, ніж його ортодоксальні сучасники. Часто кажуть, що докейнсіанська, або так звана “класична економічна наука”, не могла пояснити безробіття 30-х рр. ХХ ст. Зокрема, природу безробіття можна було пояснити (і це було зроблено) в межах ортодоксальної теорії. Остання обґрунтувала проблеми безробіття за допомогою пе-

ревищення реальної заробітної плати її рівноважного рівня, коли попит на робочу силу та її пропозиція дорівнюють одне одному; протекціоністських тарифів; завищення вартості грошей (принаймні у випадку британського безробіття до 1931 р.); негнучких монопольних цін; неправильної грошово-кредитної політики тощо [3, 585].

М. Блауг, аналізуючи природу безробіття у межах кейнсіанської доктрини та порівнюючи його з марксистською концепцією зазначав: “Кейнсіанське безробіття характерне для ситуації, коли потік інвестицій недостатній для того, щоб поглинути заощадження, що з’явилися б від доходів за повної зайнятості. Через надмірність фізичного капіталу норма прибутку занадто низька, щоб викликати інвестиції, потрібні для створення повної зайнятості. З іншого боку, Марксове безробіття є наслідком нестачі капіталу щодо пропозиції робочої сили; неналежне забезпечення ресурсами й обмежені технічні можливості заміщення капіталу робочою силою унеможливають поглинання наявної робочої сили, навіть якщо основні фонди використовуються повністю. Марксове безробіття є наслідком надмірного приросту населення або надто низьких рівнів доходу для того, щоб створити належний потік заощаджень, поєднаних з примітивною, відсталою технологією... Марксове безробіття – це структурна, а не циклічна проблема, і з цієї причини державні інвестиції та монетарна політика економічного зростання, ефективна для лікування кейнсіанського безробіття, зумовить інфляцію, а не приведе до повної зайнятості. Симптоми безробіття однакові в обох випадках, а от успішне лікування різне, оскільки відрізняється природа хвороби. Виходить, що аналогією проблеми безробіття, як вона подається в меркантилістській літера-

турі, є не неповна зайнятість у зрілій капіталістичній економіці, а фактичне або приховане безробіття в сучасних перенаселених країнах Азії, Африки і Латинської Америки” [3, 34–35].

Таким чином, з погляду кейнсіанської теорії ринкова економіка не є саморегульованою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне систематичне втручання держави в економічне середовище. Основні положення кейнсіанської теорії зайнятості були реалізовані в багатьох програмах державного регулювання зайнятості багатьох держав. Правоту кейнсіанської точки зору продемонстрував не тільки досвід виходу США з економічної депресії, а й подальша економічна практика багатьох країн з ринковою економікою. Проте слід вказати на очевидну неспроможність кейнсіанської теорії зайнятості. Вона, заперечуючи концептуальні методи класичної політичної економії, стверджує, що в умовах капіталізму не тільки можна ліквідувати масове безробіття, а й забезпечити “повну зайнятість”. Теорію Дж. Кейнса можна назвати теорією недостатнього споживчого попиту. Зауважуючи, що обсяг зайнятості частково пов’язаний з обсягом ефективного попиту, він стверджує, що причина безробіття, тобто “неповної зайнятості”, – це недостатній споживчий (щодо предметів особистого споживання) та інвестиційний попит (щодо засобів виробництва). При цьому вчений і його послідовники бачили вихід у збільшенні витрат держави і розширенні державного попиту, а вирішальну роль у ньому відводили свідомості людей, їх суб’єктивним відчуттям – “схильності до споживання”, “схильності до інвестицій”. Насправді самі “схильності” впливають з відносин економічної власності, що об’єктивно сформувалися у даний історичний період [5, 11].

Визначаючи переваги кейнсіанської теорії, можна вважати припустимим у ситуації, що склалася на вітчизняному ринку праці, проведення політики, спрямованої на стимулювання сукупного попиту, що є природним, якщо в економіці наявні незавантажені потужності. На наш погляд, перебільшувати значення відповідних методів у сучасних умовах не слід. Україна нині переживає не класичний циклічний спад, коли кейнсіанські рецепти дуже ефективні, а системну кризу, що диктує, насамперед, потребу в кардинальних структурних змінах.

Розвинув кейнсіанський напрямок економічної теорії О. Філіпс (1914–1975), який в кінці 50-х рр. XX ст. виявив стійку статистичну залежність між ставками заробітної плати і нормою безробіття в Англії за доволі тривалий період (1861–1957 рр.) Кейнсіанці побачили в розрахунках О. Філіпса не просто емпіричне співвідношення, а важливий теоретичний аргумент на користь своїх поглядів щодо природи інфляційного процесу. Проте запропоноване вченим співвідношення зазнало змін: ставки заробітної плати в регресійних рівняннях були замінені показником темпів зростання товарних цін.

У такій інтерпретації крива О. Філіпса перетворилася в зручний інструмент для аналізу економічної політики, зокрема, умов досягнення її двох найважливіших цілей – забезпечення високого рівня зайнятості та виробництва і збереження стабільності цінового рівня. Представники школи кейнсіансько-неокласичного синтезу, беручи за основу висновки щодо кривої, стверджували, що між вказаними цілями завжди є розумний компроміс, який дає владі великі можливості для вибору відповідного курсу політики [10, 106–107]. Логіку подібних міркувань можна проілюструвати за допомогою графіка (див. рис. 3).



Крива АВ (варіант кривої Філіпса) відображає всі можливі поєднання двох параметрів – темпів інфляції (P) і норму безробіття (U).

Отже, крива О. Філіпса відображає обернений взаємозв'язок інфляції і безробіття: чим вищі темпи інфляції, тим менший рівень безробіття. Це пояснюється тим, що високий рівень безробіття змушує найманих працівників погоджуватись на меншу заробітну плату, що уповільнює збільшення цін. За низького рівня безробіття легше вимагати високої заробітної плати, але наслідком цього буде зростання інфляції.

Проте триумф теорії О. Філіпса продовжувався недовго, оскільки багато економістів виявили недовіру до спроб виведення зі статистичного співвідношення, яке вона відображала, стійкої теоретичної закономірності.

Послідовники неокейнсіанської теорії (Д. Стігліц (нар. 1943), Р. Берроу (нар. 1944)), модифікували і пристосували основні положення ідей Дж. Кейнса до особливостей сучасного ринкового господарства, намагаючись зрозуміти причини недосконалості ринків праці, капіталу й товарів (недосконалої інформації, недосконалої конкуренції, витрати адаптації).

Представники монетаристської школи М. Фрідмен (нар. 1912) та Е. Фелпс

віддали перевагу грошовим інструментам впливу на економіку. Зокрема, М. Фрідмен ввів поняття природного (рівноважного) рівня безробіття (визначений структурними особливостями ринку робочої сили з урахуванням різних ринкових деформацій, відсутності даних про потребу в трудових ресурсах і вакансіях), який перевищує безробіття, що відповідає повній зайнятості, та визначає умови функціонування ринку праці. При цьому монетаристи стверджували, що надмірне державне втручання у процеси зайнятості призведе до розвитку стагфляції – одночасного зростання безробіття та зайнятості. Досліджуючи зв'язок між інфляцією і безробіттям, представники монетаристської концепції критикували залежність, визначену О. Філіпсом, яка, на їхню думку, характерна лише для короткострокового періоду. Зокрема, М. Фрідмен у праці "Если бы деньги заговорили..." зазначав, що "... між інфляцією і безробіттям завжди є лише тимчасовий, а не постійний зв'язок. Такий тимчасовий зв'язок зумовлений зовсім не інфляцією самою по собі, а несподіваною інфляцією. Поширена думка про те, що ці явища постійно взаємопов'язані одне з одним, виникає через змішування понять "високий" і "зростаючий" ..., оскільки зростаючий рівень інфляції здатний зменшити безробіття, а високий (постійний) – ніколи.

Проте навіть якщо збільшення грошової маси відбувається з пришвидшенням, зростання реальної зарплати зумовить спочатку уповільнення зростання зайнятості, а потім поверне безробіття до попереднього рівня. Для того, щоб втримати безробіття на заданих 3%, фінансові

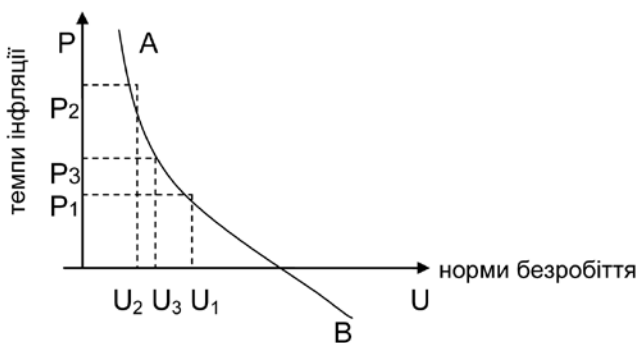


Рис. 3. Крива О. Філіпса [10, 107]

органи повинні ще швидше нарощувати грошову масу” [11, 137–138].

В. Уоскін, російський дослідник наукової спадщини М. Фрідмена, стверджував, що важливу роль в аргументації останнього відіграє проблема ринкової рівноваги. На його думку, “монетаристська теорія природного рівня безробіття підводить до висновку про безглуздість боротьби робітників за покращення умов праці. Загрожуючи неминучим зростанням безробіття, вона рекомендує змиритися з тими умовами праці, на які прирікають робітників правлячі класи і гостра конкуренція на ринку праці. Теорія природної норми безробіття дає змогу капіталізму не брати відповідальності за долі мільйонів безробітних, оголошуючи нестачу вакантних робочих місць результатом “вільного вибору” людей, які добровільно відмовляються від участі в трудовому процесі” [10, 108].

Слід зазначити, незважаючи на те, що деякі важливі висновки монетаристської теорії не підтвердилися на практиці, нині є доволі багато прихильників даної концепції, але у дещо вдосконаленому вигляді. Неомонетаристи вважають, що безробіття має добровільний характер, підтверджуючи це тим, якщо люди, які не мають роботи, змінили б професію чи місце проживання або погодилися на нижчу заробітну плату, то вони знайшли б її. Звичайно, такий результат не є гарантованим, адже навіть різке зменшення реальної заробітної плати і збільшення кількості “дешевих грошей” не розширюють обсягів інвестування, оскільки суми, котрі підприємства сплачують кредитним установам як проценти за наданий кредит, зростають, а отже, зменшуються їх прибутки і рівень зайнятості. Отже, природний рівень безробіття теж не “спрацьовує” [5, 11].

Разом з цим, представники інших наукових шкіл і течій справедливо вва-

жають, що в умовах значного недовикористання виробничих потужностей та робочої сили підвищення заробітної плати не супроводжується зростанням темпів інфляції [12, 350–361]. До того ж треба пам'ятати, що рівень зарплати має певний “запас міцності” – фактично під час проведення економічних реформ темпи збільшення зарплати не перевищували темпи зростання ВВП. Таким чином, потрібна кардинальна зміна державної політики щодо регулювання оплати праці (насамперед через механізм підвищення мінімальної зарплати і оплати праці в бюджетній сфері) [13, 26].

Інституціональний підхід до дослідження функціонування ринку праці представлений економістами Т. Вебленом (1857–1929), Дж. Гелбрейтом (1908–2006), Б. Уліном (1899–1979) та Е. Лундбергом (1907–1987). У межах даної концепції обґрунтовано необхідність державних інвестицій на фінансування суспільних робіт як засобів протидії безробіттю, побудовано макроекономічні моделі для визначення розривів безробіття та інфляції. У теорії інституціоналістів простежується відхід від макроекономічного аналізу й зроблено спробу пояснити характер ринку праці особливостями динаміки окремих галузей, професійних, демографічних груп, зокрема, увага приділяється аналізу професійних і галузевих розбіжностей у структурі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати.

Оцінюючи інституційно-соціологічну концепцію зайнятості, слід вказати на її методологічну і теоретичну помилковість. Її прихильники, прагнучи вирішити наявні проблеми у сфері зайнятості, великого значення надавали різним інституційним реформам. Зокрема, прагнули пояснити неповну зайнятість населення особливостями динаміки соціальних, демографічних, професійних

і галузевих відмінностей у складі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати. Поряд із зазначеними системними причинами, безробіття може бути зумовлене іншими причинами, пов'язаними зі структурними змінами в економіці, нерівномірністю розвитку продуктивних сил у різних видах економічної діяльності і в окремих регіонах, з постійним прогресом техніки, диспропорційністю розвитку економіки, обмеженістю попиту на товари і послуги та елементарним пошуком працівниками нових робочих місць, де вища заробітна плата і цікавіша робота тощо.

Отже, аналіз еволюції методологічних підходів до дослідження ринку праці дає змогу констатувати, що розглянуті концепції, доповнюючи одна одну, дають лише загальну картину функціонування ринку праці. Підвладний загалом законам попиту і пропозиції ринок праці за багатьма принципами механізму функціонування є доволі специфічним, якому властиві суттєві відмінності від інших товарних ринків. Тут регуляторами є чинники не тільки макро- і мікроекономічні, а й соціально-психологічні, які не завжди безпосередньо стосуються ціни робочої сили – заробітної плати. Ретроспективний аналіз зміни уявлень економічної думки про природу ринку праці та зайнятості дає змогу зробити висновок про те, що жоден із наведених напрямів не відтворює сучасного стану повністю, а лише окремі його елементи. Жодну з розглянутих вище концепцій не можна вважати ідеальною чи такою, що найкраще адаптується до українського ринку праці. Проте чи не найголовніший висновок, що впливає з аналізу цих теорій, полягає в тому, що краща політика ринку праці – це зважена, науково-обґрунтована економічна політика, котра забезпечує зростання сукупного попиту і створює умови для підвищення ціни робочої сили.

У сучасній російській економічній науці загалом сформувався погляд на ринок праці як систему соціально-економічних (суспільних) відносин між його суб'єктами. Наприклад, А. Кашепов визначає ринок праці як систему суспільних відносин, соціальних (у т. ч. юридичних) норм та інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод людини відтворення, обмін за ціною, що залежить від співвідношення попиту та пропозиції, і використання праці [14, 13]. А. Нікіфорова також трактує ринок праці як систему суспільних відносин, які відображають рівень розвитку і досягнутий баланс інтересів між акторами, які беруть участь на ринку праці: підприємцями, робітниками та державою [15, 10]. В. Буланов визначає ринок праці як товарно-грошові відносини, пов'язані з попитом на робочу силу з використанням та винагородою робітника, відпрацьованим робочим часом [16, 8–10]. Доволі поширеними є й інші визначення ринку праці, що базуються на аналізі його компонентів. Наприклад, А. Котляр трактує ринок праці як сукупний попит і пропозицію робочої сили, взаємодія яких забезпечує розміщення економічно активного населення за сферами господарської діяльності в галузевому, територіальному, демографічному та професійно-кваліфікаційному зрізах [17, 33]. При цьому він вказує на факт формування відносин між працедавцями і найманими працівниками, які сприяють поєднанню робочої сили із засобами виробництва, а також визначають сутність ринку праці. Універсальним, на нашу думку, є визначення ринку праці, запропоноване Ю. Одеговим та Г. Руденко. Вчені вважають, що це система соціально-економічних відносин щодо формування, розподілу та використання робочої сили в умовах її товарності [18, 106]. Дане трак-

тування можна застосовувати для визначення ринку праці всіх рівнів (держави загалом, галузі, регіону, організації), оскільки суть соціально-трудова відносин визначається за типом економічної системи, в межах якої функціонують усі адміністративні та господарські одиниці.

Таким чином, спільним у вищезазначених трактуваннях можна вважати визнання наявності системи соціально-економічних відносин між суб'єктами ринку праці як одного з його головних чинників.

У наукових публікаціях, монографічних дослідженнях з питань функціонування вітчизняного ринку праці періоду ринкових трансформацій подаються наступні погляди на визначення ринку праці. Так, В. Мікловда, В. Мікловда, Т. Смовженко, відповідно до теоретико-методичних засад необхідності врахування взаємозв'язку економічної моделі господарювання і ринку праці, розглядають останній як похідну від цієї моделі, а регулятором ринку праці визначають органічну частину системи господарювання [19, 192]. Е. Лібанова характеризує ринок праці як систему суспільних відносин (у т. ч. соціальних), юридичних норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується. Ринок праці, на її думку, є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин [20, 12]. Вважаємо, що це визначення звужує ринок праці і зводить його до акту купівлі-продажу та умов використання робочої сили. Уточнюючи зміст та елементи механізму ринку праці, запропоновані Е. Лібановою, Д. Богиня та О. Грішнова вказують, що "ринок праці – це економічний простір, сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці і продавці праці; механізм, що забезпе-

чує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює попит і пропозицію" [21, 48]. Аналогічну точку зору відстоює С. Панчишин, проте зазначає, що "ринок праці охоплює... організацію оплати праці й соціальний захист найманих працівників через систему соціального страхування" [22, 318]. Визначаючи особливості ринку праці, В. Петюх вказує, "що в сучасних умовах він пронизує не лише фазу обміну товару "робоча сила", а й фази виробництва, розподілу та використання робочої сили" [23, 12]. При цьому автор зазначає, що відносини купівлі-продажу робочої сили безперервні від моменту найму працівників аж до їх звільнення. Органічно доповнюючи вище розглянуті погляди, І. Фаріон та Л. Жук стверджують, що на ринку праці продається не робоча сила, а трудові послуги, які наймані працівники надають роботодавцям [24, 15]. Комплексне й системне визначення ринку праці подали Н. Єсінова [25, 122], І. Буян, П. Гуменюк, Р. Березюк, С. Братко, Т. Вергелес, розглядаючи сучасний регульований ринок праці як "складовий елемент ринку ресурсів, специфічну соціально-економічну систему виконання важливих організаційних, економічних, соціальних функцій..." [26, 260–261].

Вищезазначені точки зору збігаються з поглядами О. Демуш, яка вважає "ринок праці не тільки комплексом соціально-трудова відносин, не тільки економічною категорією, а й специфічним механізмом саморегулювання, що історично склався. Він реалізує певне коло соціально-трудова відносин на основі інформації, що надходить у вигляді ціни праці, і сприяє встановленню і дотриманню балансів інтересів між найманими працівниками, працедавцями, державою і профспілками" [27, 23]. В. Юрченко та В. Романишин зазначають, що ринок праці посідає одне з централь-

них місць у системі ринкових відносин та є "своєрідним індикатором підвищення ролі людського чинника" [28, 214].

*Підсумовуючи вищезазначене*, а також на основі узагальнення концептуальних підходів, поширених у вітчизняній економічній літературі пропонуємо альтернативні погляди на розуміння сутності ринку праці. По-перше, ринок праці – це складна система, яка має певну внутрішню будову, властивий для неї механізм організації та функціонування, що базується на відповідних принципах; по-друге, ринок праці залежить від характеру організації економічних відносин у суспільстві, циклічних та кон'юнктурних коливань соціально-економічного розвитку, особливостей соціальної, економічної і фінансової політики, яку реалізує держава; по-третє, саме ринок праці значною мірою є своєрідним критерієм та індикатором ефективності реалізації державної політики у сфері зайнятості і вирішення проблем безробіття.

Отже, потрібно зазначити, що всі визначення ринку праці, незважаючи на специфічні особливості товару, який реалізується на ньому, так чи інакше ґрунтуються на функціональному підході. Враховуючи якість товару робочої сили та ефективність його функціонування як чинника виробництва, відповідно до попиту і пропозиції формується ціна на нього. Сам ринок праці є похідним від ринку товарів і ринку капіталів. Проте аналізуючи вищенаведені міркування, слід вказати, що ринок праці, на відміну від інших типів ринків, має не тільки ресурсний, товарний характер, а й спричинює незрівнянно більше економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляцію), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки), а також виникнення різних організацій найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організа-

ції) та роботодавців. Зазначені проблеми ринку праці змушують суспільство і державу створювати відповідні інститути, діяльність яких була б спрямована на їх вирішення.

### Література

1. Бредель Ф. *Материальная цивилизация, экономика и капитализм. XV–XVIII вв.* Т. 2. *Игры обмена: Научная монография / Пер. с франц.* Л. Е. Куббеля. – М.: Прогресс, 1988. – 632 с.
2. Мазурок П. П. *Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні: Монографія.* – К.: ННУ Інститут аграрної економіки, 2005. – 426 с.
3. Блауг М. *Економічна теорія в ретроспективі: пер. з англ.* – К.: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2001. – 670 с.
4. *Економічна енциклопедія у трьох томах. Том 1.* – К.: Академія; Тернопіль: Академія народного господарства, 2000. – 863 с.
5. Трубич С., Краузе О. *Еволюція наукових поглядів на безробіття та їх науково-критична оцінка // Наукові записки: Тернопільський державний педагогічний університет ім. В. Гнатюка.* – 2003. – № 14. – С. 6–12.
6. *Історія економічних учень: Підручник / За ред. В. Б. Базилевича.* – К.: Знання, 2004. – 1300 с.
7. Васильченко В. С. *Державне регулювання зайнятості.* – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
8. Гаск Ф. А. *Конституція свободи.* – Львів: Літопис, 2002. – 555 с.
9. Кейнс Дж. М. *Общая теория занятости, процента и денег.* – М.: Гелиос АРМ, 1999. – 352 с.
10. Усоскин В. М. *Денежный мир Милтона Фридмана: Монография.* – М.: Мысль, 1989. – 172 с.

11. Фридмен М. Если бы деньги заговорили... – М.: Дело, 1999. – 156 с.
12. Макконнелл К. Р., Брю С. А. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. Т. 1: Пер. с англ. – М., 1992. – 399 с.
13. Маршавін Ю. Державне регулювання ринку праці України: теоретико-методологічний аспект // Соціальний захист. – 2005. – № 3. – С. 25–29.
14. Кашепов А. Экономика и занятость. – М.: ИМЭИ, 1999. – С. 13.
15. Никуфорова А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – С. 10.
16. Рынок труда и доходы населения: Учебное пособие / Под ред. Н. Волгина. – М.: Филінъ, 1999. – С. 8–10.
17. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33.
18. Одегов Ю., Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105–114.
19. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи і регіональні особливості: Монографія / Долішній М. І., Злупко С. М. та ін. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.
20. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
21. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
22. Панчишин С. Макроекономіка: Навчальний посібник. – К.: Либідь, 2001. – 614 с.
23. Петюх В. М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 614 с.
24. Фаріон І. Д., Жук Л. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: організація, облік, аналіз, контроль: Навчальний посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 605 с.
25. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2004. – 429 с.
26. Загальна економічна теорія: Підручник у 2-х частинах. Частина 1 / Буян І. В., Гуменюк П. Д., Березюк Р. М., Братко С. В., Вергелес Т. І. та ін. – Тернопіль: Лідер, 2001. – 378 с.
27. Демуш О. Економічна природа і роль ринку праці в економіці перехідного періоду // Наукові записки. Тернопільський державний педагогічний університет ім. В. Гнатюка. – 2003. – № 14. – С. 21–24.
28. Юрченко В. В., Романишин В. О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6. – С. 214–219.