

УДК 330.8

ПРО ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ.

О. Грициняк

Львівський національний університет імені Івана Франка

*У даній статті автор досліджує виникнення категорії «робоча сила», а також показує її трактування різними науковими школами і вченими. Автор зазначає, що в останні десятиліття в економічній літературі відбулося зміщення акцентів на «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський капітал», тощо. З метою розуміння цих понять і їх співвідношення з «робочою силою» автор досліджує історію виникнення кожного. Автором робиться висновок проте, що «робочу силу» необхідно розглядати у вузькому і широкому розумінні.
Ключові слова: робоча сила, трудові ресурси, людський капітал, людський фактор.*

Логіка наукового дослідження теоретичних і практичних питань державного регулювання відтворення робочої сили передовсім вимагає з'ясування понятійно-категоріального апарату. Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених підтвердив, що спершу, об'єктом дослідження серед вчених була праця. Це ще у XVII столітті У. Петті, у своїх дослідженнях доводив, що праця – це батько та активний принцип багатства, а земля – його мати [7, с. 50]. Відповідно до цього вчення заробітна плата розглядалася як ціна праці, а її величина визначалася як мінімум необхідний для існування робітника. Визначаючи зарплату мінімумом засобів до існування, він дійшов висновку, що у вигляді зарплати робітник отримує лише частину вартості, яку він створив. У подальшому, послідовники У. Петті А.Тюрго та А.Сміт ототожнювали працю і робочу силу. Їх дослідження природи праці і людини стали базою для виникнення категорії «робоча сила». Слід зазначити, що вперше дана категорія була використана Д. Рікардо і характеризувала працю найманих робітників. Вчений виділяв природну і ринкову ціну праці. Природна — це вартість певної суми життєвих засобів, необхідних як для утримання робітників, продовження їх роду, так і певною мірою для їхнього розвитку. Ринкова ціна коливається навколо природної під впливом природного руху працездатного населення, співвідношення попиту і пропозиції на працю. На думку дослідника не існувало відмінності між робочою силою і працею як її функцією. Правильно визначаючи вартість товару працею, він одночасно вважав, що робітник продає капіталісту працю. Але в такому разі він повинен би отримувати повний еквівалент своєї праці (відповідно до вимог закону вартості), який дорівнює всій створеній робітником вартості. Оскільки Д. Рікардо знав, що такого еквівалента робітник не отримує, то джерелом прибутку він називав нееквівалентний обмін, тобто не дотримувався вимог

закону вартості. Загалом, розкриваючи зміст даної категорії, дослідники вбачали в ній ту частину суспільства, яка «може і бажає працювати» [21, с.34].

Сучасні економісти-теоретики одностайні в тому, що вагомий вклад у дослідження робочої сили зробив К Маркс. Марксистська теорія в роки існування командно-адміністративної економіки була панівною, а в економічній науці під робочою силою розуміли сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості» [10, с.178]. Такий однобокий підхід пояснюється тим, що в основі марксистської теорії був покладений класовий підхід – існування пролетаріату, який є носієм робочої сили і капіталістів, які не виступають робочою силою, а лише привласнюють додану вартість. Аналізуючи вчення Маркса з позицій сьогодення хотілося б зазначити, що капіталісти (роботодавці) також під час здійснення організаційної (операційної діяльності) використовують свої фізичні та розумові здібності. В даному випадку не можемо погодитися з думкою Р. Камерона, який вважає: «Хоча деякі аспекти марксистської методології економічного розвитку та дослідження природи робочої сили корисні, логічна система в цілому дуже спрощена і допускаються фундаментальні помилки щодо суспільних інститутів, як надбудови» [26, с. 12]. До опонентів марксистського розуміння робочої сили слід віднести і австрійського вченого Карла Менгера і українця М. Туган-Барановського. Менгер вперше пояснив цінність виробничих благ цінністю вироблених з їх допомогою споживчих благ, а не навпаки. У Менгера затрати виправдовують себе лиш в тому випадку, якщо з їх допомогою буде вироблений продукт, який має вартість. Відповідно до його теорії праця не є джерелом цінності і тому не визначає цінність виробничого блага [1, с. 125]. Висловлюючи своє бачення даної проблеми М. Туган-Барановський стверджував: «Класовий антагонізм продавців та покупців робочої сили корениться в самому естві найманої праці і тому зникнути ніколи не може». Водночас він стверджував існування продажу трудової послуги і праці. На його думку, капіталіст привласнює безоплатно лишок робочого часу робітника, об'єктом купівлі-продажу залишаються послуги праці. [17, с. 85]. Вчений доходить висновку, що праця виступає необхідною передумовою формування цінностей і є найважливішим фактором у процесі створення суспільних благ. Це твердження залишається актуальним і сьогодні, оскільки більшість сучасних економістів одностайні в тому, що людина використовує наявні фізичні і розумові можливості (робочу силу) в процесі трудової діяльності. Так П. Самуельсон з цього приводу зазначав, що люди за певну ціну «здають свої послуги в оренду», а заробітна плата є формою доходу, ціною одного з факторів виробництва. Іншими формами доходу він називає прибуток, ренту, позичковий відсоток [16, с.125].

Сучасні дослідники трактують робочу силу як інтегральну характеристику потенціалу працюючих, яка виражає здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, що можуть бути використані на підприємстві [3, с 52]. Це ініціативний індивід творчої праці, знання якого дають йому змогу приймати рішення про місце і доцільність прикладання своїх здібностей, його споживання є органічно пов'язаним з інтелектуальними виробничими інтересами [19, с. 177]. Основу робочої сили складає працездатність, тобто стан здоров'я, а також знання, навички та вміння, які дозволяють людині виконувати роботу певної якості та обсягу [23, с. 94].

Вважається, що робоча сила у ринковій економіці є товаром та має споживчу вартість та грошову вартість, тобто ціну. Вартість робочої сили - це ціна матеріальних та духовних благ, що необхідні для відтворення робочої сили, тобто для повного задоволення потреб працівника та членів його родини [2, с 11].

Наведенні вище визначення засвідчують, що відбулося значне розширення змістовного наповнення категорії «робоча сила». На перше місце виходять не просто фізичні здібності до праці, а якості, які визначають дану категорію як основу економічного розвитку.

Ретроспективний аналіз робочої сили засвідчує, що вона є особистісним фактором виробництва, необхідність існування якого потребує вивчення теоретичних і практичних аспектів з якими взаємодіє робоча сила в процесі праці. В даному випадку мова йде про чинники, які впливають на середовище існування робочої сили. До них ми відносимо економічні, науково-технічні, політичні, культурні, правові, які здійснюють вплив на середовища в якому відбувається формування і розвиток робочої сили.

У процесі роботи над написанням даного параграфа ми простежили, що в останні десятиліття в економічній літературі відбулося зміщення акцентів на «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський капітал», тощо. З метою розуміння цих понять і їх співвідношення з «робочою силою» коротко простежимо їх тлумачення в сучасній економічній літературі.

Категорія «трудові ресурси», з'явилася в двадцятих роках минулого століття, використовувалась як статистичний показник при розробці балансів народного господарства і була характерною для командно-адміністративної економіки.

Так, на думку вчених, під трудовими ресурсами суспільства слід розуміти ту частину населення країни, що володіє відповідним фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [18, с.9]. Поняття «трудові ресурси» відрізняється від поняття «населення країни». Так, залежно від віку все населення країни може бути розділено на частини:

особи, молодше за працездатний вік;

особи в працездатному віці;

особи, старше працездатного, тобто пенсійного, віку.

Залежно від здібності до праці розрізняють працездатних і непрацездатних.

Виходячи з наявності різних категорій людей серед населення країни до трудових ресурсів відносяться:

особи в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів, одержуючих пенсію на пільгових умовах, а також що вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими і шкідливими умовами праці;

працюючі особи пенсійного віку;

працюючі підлітки.

Відповідно до такого підходу вважається закономірним: чим більше трудові ресурси суспільства, тим більше пропозиція робочої сили.

Подальший розвиток командної системи породжував появу нових термінів в яких враховувалися і духовні цінності людини. Так у 80-ті роках ХХ століття сформувався термін "трудовий потенціал", під яким розуміють повну потенційну здатність до праці, якою володіє працездатне населення країни [13, с.21]. Вважалось, що метою існування трудового потенціалу є створення життєвих благ, які здатні задовольнити потреби людей [15 с.8]. Крім того, характерною ознакою для більшості економічних категорій, що появлялися в колишньому СРСР було наявність

ідеологічної складової. Так, зокрема, трудовий потенціал окремими авторами визначався як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [12, с. 38]. У наш час під трудовим потенціалом розуміють потенціал робочого часу населення, яке володіє сукупністю кількісних і якісних суспільно-корисних характеристик, що визначаються рівнем розвитку певного регіону і його господарськими, демографічними, історичними особливостями, роблячи це населення потенційно придатним для використання. [11, с. 23].

Розвиток ринкових відносин сприяв появі (запозиченню) нових категорій зокрема «людського капіталу». Дана категорія виникла в 60-х роках ХХ століття і пов'язана з такими вченими-економістами як Т. Шульцом [24], Г. Беккером [257], Е. Денісоном [28] Л. Туроу [29], Я. Міллем [25] та ін. Початково під «людським капіталом» розуміли сукупність знань, здібностей і кваліфікації людини. Пізніше появилось твердження, що людський капітал людський капітал – це не власне живі люди і не знання самі по собі. Це сукупність про інвестованих суспільно доцільних виробничих і загальновиробничих навичок, знань; здібностей, якими володіє людина. які їй належать, є невіддільними від неї та практично використовуються у повсякденному житті [20.с.23]. На думку дослідників, дане поняття відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину [4, с.12].

В окремих наукових працях чітко простежувалася думка про те, що «людський капітал» є логічним продовженням робочої сили, трудових ресурсів, трудового потенціалу [5, с. 72]. З цим твердженням ми можемо погодитись тільки в цій частині, яка стосується хронологічного аспекту. На думку дисертанта, «людський капітал», як і попередні категорії, є частковою характеристикою людини і визначає якісний бік «робочої сили».

Отже, можемо зробити загальний висновок проте, що під дією зовнішніх чинників з'являються нові категорії, які характеризують людину як носія фізичних і розумових здібностей, однак це робиться з використанням різних джерел, можливостей і поглядів. На Заході категорії «робоча сила», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський капітал» нерідко вживають як тотожні. Подібні твердження зустрічаються і у вітчизняній економічній науці. Так академік А Чухно торкаючись питання робочої сили звертає увагу на еволюційні зрушення, які призвели перехід від людини економічної до людини творчої [22, с221-246]. О. Кундицький здійснивши порівняльний аналіз категорій «робоча сила» і «людський капітал» вважає: «що в ринковому середовищі вони означають одну спільну єдність, а їх розуміння є синонімічне». За висновком автора основною підставою для такого твердження є те, що в процесі створення економічних благ використовуються всі людські таланти, навички і вміння. Це призводить до того, що відбувається ототожнення людини як соціальної істоти і людського фактору у виробництві [8, с.284]. Автор статті погоджується з цією точкою зору і вважає, що «робочу силу» необхідно розглядати у вузькому і широкому розумінні. Як аргумент хочемо навести висловлювання В. Громико, який вважає: «оскільки людина виступає і суб'єктом правових, політичних, моральних, суспільних та інших відносин і тому суть людини

здійснює всеохоплюючий і безпосередній вплив на процес формування і рівень розвитку робочої сили як у вузькому так і широкому розумінні слова» [б. с. 24].

Робоча сила у вузькому розумінні означає здатність до праці, сукупність фізичних і духовних якостей, якими володіє організм, жива людська особистість і які використовуються нею всякий раз, коли він виробляє які-небудь споживчі блага [9. с. 178]. При цьому робоча сила виступає як важлива риса людини, хоча і характеризує останню лише з одного боку. Таке розуміння робочої сили було характерним для до індустріальної епохи, яка характеризувалася рабовласницькими або феодалними відносинами в суспільстві.

Широке розуміння робочої сили передбачає наявність юридично вільної особистості. Крім того у широкому розумінні категорії робоча сила необхідно виходить з того, що здатність до праці не може існувати без самої людини. Вона формується і розвивається поряд із становленням людської особистості. Звідси можемо зробити висновок, що під робочою силою слід розуміти саму людину, як потенційного робітника і в цій іпостасі робоча сила є основним фактором виробництва. Зазначивши, що робоча сила є головною властивістю людини і органічно з нею пов'язана слід підкреслити, що ця властивість не є єдиною. Будучи основним фактором виробництва, людина поряд із цим виступає і суб'єктом виробничих відносин, поєднуючи в собі єдність сторін способу виробництва. На нашу думку, за зазначених умов вона перетворюється в творчого індивіда, фізичні, духовні і розумові якості якого використовуються в умовах ринкового господарювання на основі платності. На основі вищесказаного сформулюємо власне визначення категорії «робоча сила». Робоча сила – це нерозривне поєднання фізичного ества (людини) з сукупністю знань, вмінь, духовних і моральних цінностей індивіда, які використовуються в процесі виробництва товарів і послуг на основі платності. Робоча сила проявляється тоді, коли людина – безпосередній її носій, займається виробничою (операційною) діяльністю і отримує за це грошову винагороду у вигляді заробітної плати чи доходу від підприємницької діяльності.

1. Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер: Пер. с нем./ Предисл., коммент., сост. В.С. Автономова. -- М.: Экономика, 1992. -- 137 с.
2. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект / Д.П. Богиня. – Львів: Львівська політехніка, Наукова думка, 1999. – С. 28 – 42.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин, - М.: 2001. – 431 с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О.А. – К.: Знання, 2001. – 254с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / Грішнова О.А. // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2001. – с. 71-80.
6. Громько В.В. План ы рынок воспроизводства рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран / В.В. Громько. – М.: Изд-во ВЗПИ 1992 159 с.
7. История экономических учений: Учеб. пособие / Г.А. Шмарловская, А.Н. Тур, Е.Е. Лебедево и др.; Под общ. ред. Г.А. Шмарловской. – Мн.: ООО «Новое знание», 2000. – 240 с. – (Экономическое образование).
8. Кундицький О.О. Регулювання фінансової бази відтворення факторів виробництва. / О.О. Кундицький. – Львів: «Тріада плюс», 2011. – 552с.

9. Маркс К. Сочинения. / К. Маркс, Ф. Энгельс, – М. : Политиздат, 1961. – 2-е изд. – Т. 23, ч. 2. – 918 с.
10. Маркс К. Сочинения. / К. Маркс, Ф. Энгельс, – М. : Политиздат, 1961. 2-е изд. – Т. 46, ч. 2, 618с.
11. Общество и экономика. – 1993. – №9-10. – С.3.
12. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами./ Осовська Г.В., Крушельницька О.В. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.
13. . Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ. 1988. 279с.
14. Пітюлич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. / Пітюлич М.І., Бібен М.І., Мікловда В.В.— Ужгород: Карпати, 1996. — 139 с.
15. Салун М. М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території) : монографія / М. М. Салун. — Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. -236 с.
16. . Самуельсон Пол А. Макроекономіка / Пол А. Самуельсон, Вільям Д. Нордгауз; пер. з англ. – К. : Основи, 1995. – 544 с.
17. Туган-Барановський М.І. Політична економія: курс популярний. / Туган-Барановський М.І. – К.: Наукова думка, 1994. – 264 с.
18. Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: Монография / НАН України. Ин-т економіки пром-сти. / Тумакова С.В. - Донецьк, 2005. - 436 с.
19. Тоффлер А. Создавая новую цивилизацию: политика в обществе “третьей волны”. / Тоффлер А. – М.: Изд-во «Политика и бизнес», 1999. – 421 с.
20. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: Монографія. / Н.В. Ушенко. – Донецьк: «Юго-Восток, Лтд», 2008. 288 с.
21. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 176с.
22. Чухно А. Стратегія людського розвитку в Україні / А. Чухно // Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. – К. : 2003. – С. 221–264.
23. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник / Г.В. Щекин. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280с.
24. . Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y., 1964. – 441p.
25. Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. – 1962. – Oct. – P. 4 – 20.
26. Cameroon R.A. Concise economic history of the world. – N.Y.: Oxford university press, 1993. – 454 p.
27. . Bowen H.R. Investment in Learning. – San Francisco, 1978. – 331p.
28. . Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us. – N.Y., 1962. – 228p.
29. Thurow L. Investment in Learning. – San Francisco, 1978. – 325 p.

ON THE CONCEPTUAL CATEGORIES OF THE STUDY OF STATE REGULATION OF REPRODUCTION OF THE LABOR FORCE.

O. Hrytsynyak

Ivan Franko National University of Lviv

In this article the author examines the category of "labor" and shows its interpretation of various academic schools and scientists. The author notes that in the last decade in the economic literature was to emphasize the "human resources", "employment potential",

"human capital", and so on. In order to understand these concepts and their relationship with the "labor force," the author explores the history of each. The author concludes however, that "labor" must be seen in the narrow and broad sense.

Keywords: labor, labor, human capital, human factor.

О ПОНЯТИЙНО-КАТЕГОРИАЛЬНОМ АППАРАТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

О. Грициняк

Львовский национальный университет имени Ивана Франко

В данной статье автор исследует возникновение категории «рабочая сила», а также показывает ее трактование различными научными школами и учеными. Автор отмечает, что в последние десятилетия в экономической литературе произошло смещение акцентов на «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и т.д.. С целью понимания этих понятий и их соотношение с «рабочей силой» автор исследует историю возникновения каждого. Автором делается вывод о том, что «рабочую силу» необходимо рассматривать в узком и широком смысле.

Ключевые слова: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческий фактор.