

НОВИЙ НАПРЯМ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

(Рецензія на монографію: Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с.)

Монографія з такою назвою вийшла друком у 2007 році. Її автор – Шевченко Людмила Степанівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого (м. Харків).

Актуальність проблемних питань, яким присвячене наукове видання, не викликає сумніву. Автор справедливо відмічає, що в наш час, під впливом соціалізації економіки, переходу від індустріальної до постіндустріальної стадій розвитку суспільства, суттєво змінюються соціально-економічні умови найму працівників, трансформуються інститути ринку праці. Важливості набувають першочергові завдання активізації механізмів договірної формування та врегулювання соціально-трудова відносин на основі гарантованого дотримання морально-етичних норм з боку суб'єктів ринку праці. Подібний науково обґрунтований підхід дозволяє автору сформулювати місію сучасного ринку праці, яка полягає у якнайбільшому узгодженні економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства.

Заслужують на увагу такі принципові методологічні позиції та висновки автора монографії.

По-перше, новітнє дослідження ринку праці базується на положеннях сучасної інституціональної теорії при оригінальному використанні постулатів економічної теорії прав власності. Автор доводить, що в ринковій економіці будь-який працівник виступає власником своєї робочої сили, але під час найму він передає роботодавцю право користування лише конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. В результаті виявляється можливість для автора запропонувати нову трактовку ринку праці: як ринку прав користування робочою силою.

По-друге, в монографії актуалізовано проблему еквівалентності обміну на ринку праці, яка досягається далеко не завжди. З одного боку, право власності працівника на робочу силу вимагає своєї економічної реалізації у трудовій винагороді. З іншого ж боку, здійснення трансакцій на ринку праці потребує відчутних трансакційних витрат, які перешкоджають взаємовигідному обміну. Науково обґрунтована логіка авторських поглядів дозволяє йому зробити важливий висновок про те, що функціонування ринку праці потребує спеціальних механізмів інституціонального підстроювання. Особливого значення набувають інститути захисту прав власності на робочу силу, трудової контрактації, трудового посередництва, соціально-трудова партнерства, державного регулювання ринку праці та ін.

По-третє, автор пропонує передбачити нові форми заробітної плати як складову трудової винагороди працівника у вигляді трудової ренти, інвестиційного доходу

ду, нематеріальних доходів та платежів, запланованих на майбутнє. При цьому трудова рента визначається як плата за надане роботодавцю право користування робочою силою та трудовими послугами найманого працівника (с. 31). Визнання такого елемента в структурі трудової винагороди, на думку автора, необхідно через те, що, надаючи право користування робочою силою конкретному роботодавцю, найманий працівник відмовляється від альтернативного застосування своїх трудових здібностей на підприємствах інших роботодавців і альтернативних джерел доходів. Справедливим, на нашу думку, слід визнати авторський висновок про те, що проблема низького рівня заробітної плати, несвоєчасної виплати зарплати, неоплачених простотів є прямим підтвердженням нерозуміння необхідності оплачувати "право користування" робочою силою.

По-четверте, автор своєчасно з'ясовує змістовну сутність конкурентоспроможності як визначальної умови функціонування сучасного ринку праці через уточнення специфіки її забезпечення основними ринковими суб'єктами. Конкурентоспроможність працівника означає відповідність якості його робочої сили та трудових послуг потребам ринку праці, можливість задовольняти вимоги роботодавців щодо професійних знань та здібностей краще, ніж це роблять інші працівники. Конкурентоспроможність фірми-роботодавця свідчить про можливість фірми пропонувати найманим працівникам такі умови праці, які за своїми ознаками є більш привабливими, ніж у фірм-конкурентів. Конкурентоспроможність роботодавця багато в чому залежить від якості та організації робочих місць, наявності у фірмі соціально-інноваційних робочих місць.

По-п'яте, дослідник дотримується думки щодо утворення ринків праці всередині фірм, що потребує визначення особливостей управління мобільністю робочої сили на мікроекономічному рівні. Це дало змогу автору обґрунтувати висновок про те, що на фірмі відбуваються процеси (внутрішні переміщення працівників, їхнє кар'єрне зростання, зміни службового становища), аналогічні тим, що мають місце на ринку праці. Тобто адміністративне (директивне) управління персоналом повинно узгоджуватися з ринковими принципами організації праці, трансакціями на внутрішньому ринку праці.

По-шосте, сучасний ринок праці в розумінні автора представлений організованими суб'єктами – професійними спілками найманих працівників та організаціями роботодавців. Балансування їхніх соціально-економічних інтересів, а також держави, яка обстоює інтереси всього суспільства, у сфері зайнятості, оплати та використання найманої праці відбувається у формі соціально-трудоого партнерства. Його основні функції на ринку праці в літературі достатньо досліджені. Автор же звертає увагу на те, що будь-які зміни та реформування соціально-трудоого відносин мають розпочинатися не на макрорівні, а на рівні господарської організації (фірми). Особливе місце у цьому займає розвиток партисипатії.

По-сьоме, нові підходи застосовані й до визначення функції держави на ринку праці. Вона полягає у створенні суспільних благ двох типів – формуванні доскона-

лої правової бази соціально-трудових відносин та забезпеченні соціального захисту економічно активного населення. Для цього реалізується активна та пасивна державна політика зайнятості.

Слід погодитися з автором і в тому, що формування ринку праці в Україні потребує розробки та реалізації регіональної економічної політики зайнятості населення – на принципах субсидіарності та заохочення самостійного розвитку регіонів. Практика переконливо свідчить про те, що вже зараз територіальні громади можуть взяти на себе місію створення нових робочих місць, розвитку підприємництва, самостійної зайнятості населення, запровадження спеціальних інвестиційних програм.

Поділяємо думку автора про те, що важливим і доцільним у контексті набуття практичного досвіду є аналіз закономірностей розвитку національних ринків праці в сучасних умовах економічної глобалізації. В публікації акцентовано увагу на такому положенні: міжнародна міграція робочої сили, спричинена насамперед економічними чинниками (різким погіршенням якості та рівня життя, зростанням безробіття, поганими умовами праці тощо) не лише позначається на стані національних ринків праці, але й інтенсивно модифікує світові ринки праці. Автор справедливо підсумовує: особливої уваги потребують спеціальні державні заходи та програми регулювання трудової імміграції, рееміграції та еміграції, про що йдеться в монографії.

Отже, в представленому науковому виданні автором грамотно обґрунтовано та послідовно подано результати дослідження ринку праці за новим економіко-теоретичним напрямом. У такому ракурсі подання авторських напрацювань запропонована книга може бути корисною широкому колу науковців, викладачам, студентам економічних та юридичних вищих навчальних закладів, усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної теорії праці.

***В.В. Онікієнко,**
д-р екон. наук., проф.
М.В. Семикіна,
д-р екон. наук,
проф. Л.М. Ємельяненко,
канд. екон. наук*