

12. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — Ст. 134.

13. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 4. — Ст. 19.

14. Закон України «Основи законодавства України про культуру» // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 21. — Ст. 294.

Подано до редакції 09.09.2008 р.

УДК 331

**Н.В. Шумакова,**

науковий співробітник

Луганського філіала Інституту  
економіко-правових досліджень

НАН України, м. Донецьк

### РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Переход на рыночные отношения способствовал, с одной стороны, экономическим преобразованиям, а с другой — изменениям в социально-трудовой сфере общества, связанным с демократизацией производственных и общественных отношений между работодателями и наемными работниками, изменением механизма функционирования рынка труда, появлением новых форм организации труда.

В современных условиях все большую актуальность приобретает проблема повышения оптимальности функционирования рыночных реформ во всех сферах хозяйственной деятельности, в том числе на рынке труда. Ситуация, которая сложилась на украинском рынке труда (безработица, низкий уровень доходов, уменьшение численности населения), требует коренного осмысления происходящих процессов, разработки новых методов эффективного функционирования регионального рынка труда. Требуют дальнейшего анализа явления и процессы, происходящие на рынке рабочей силы, что связано с необходимостью организации и прогнозирования социально-трудовых отношений в Украине, их совершенствования в рамках концепции повышения качества трудовой жизни и качества жизни населения.

В научных трудах современных ученых-экономистов встречаются две основные точки зрения относительно понятия и терминов трудовой деятельности в рыночных условиях — «рынок труда» и «рынок рабочей силы».

Современный экономический словарь рынок труда трактует как «сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу» [1, с. 301]. Здесь де-

лается акцент на том, что рынок труда «возможен только при условии, что рабочий является собственником своей способности к труду» [там же, с. 302]. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

О. А. Гришнова приводит широкую трактовку понятия рынка труда. По мнению автора, рынок труда — это «система социальных отношений, повязанных с наймом и пропозицией труда, то есть с купивлею и продажей услуг труда; это также экономический простор — сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці; це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію» [2, с. 129].

Аналогичную позицию в толковании термина «рынок труда» занимают экономисты Н. М. Тюрина, И. В. Гай, Т. П. Смелянская, которые рассматривают рынок труда как «систему общественных отношений, а также механизм, который обеспечивает согласование интересов работодателей и наемных работников и регулирует спрос и предложение труда» [3, с. 11].

В монографии «Каноны рынка и законы экономики» А. И. Амоша, Е. Т. Иванов указывают, что «определяющим моментом стало отделение непосредственного производителя от процесса труда и превращение его под влиянием различного стечения обстоятельств в наемную рабочую силу». Таким образом, работник «мог включиться в процесс труда тогда и только тогда, когда продавал свою способность к труду, то есть рабочую силу, работодателю, ставшему тем или иным образом собственником средств производства» [4, с. 164].

© Н.В. Шумакова, 2008

*Цель статьи — определить противоречия, возникающие на рынке труда при купле-продаже рабочей силы. Обосновать направления повышения эффективности общественного труда и необходимость сравнительного критерия различных видов труда.*

В рыночных условиях понятие рынка означает экономический или географический простор, в котором осуществляется процесс купли-продажи товаров и услуг. Под рынком также понимают систему экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, механизм взаимоотношений между сторонами обмена, при котором устанавливается рыночная цена на объект продажи и происходит смена его собственника. Предлагаемые для продажи объекты имеют неоднородные характеристики, могут выступать как в материальной, так и в нематериальной форме. На рынке труда для купли-продажи предлагается специфический товар — рабочая сила.

Рабочая сила представляет собой «совокупность физических и умственных способностей, которыми располагает человек и которые используются им в процессе производства продукции или в оказании услуг» [5, с. 179].

В экономической литературе существуют разные точки зрения относительно того, что считать товаром на рынке труда — труд или рабочую силу? Так, например, О. А. Гришнова считает, что «праця є унікальним товаром і має багато таких характеристик, які відрізняють її зі світу звичайних товарів чи послуг» [2, с. 133].

Другие ученые, среди которых А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин, считают, что на рынке труда продается не труд, а рабочая сила. Существуют мнения, что объектом купли-продажи на рынке труда являются услуги рабочей силы (трудовые услуги) или результаты труда.

Согласно экономической теории труд — это «прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [6, с. 188]. Для производства материальных благ человек использует природные ресурсы. Поэтому потребительные стоимости как товарные тела, указывает К. Маркс, представляют собой результат соединения двух факторов: вещества природы и конкретного труда [там же]. Несмотря на разнообразие конкретных форм, труд товаропроизводителей имеет нечто общее. Этим общим является затрата человеческой рабочей силы вообще. «Если отвлечься от определенного характера производительной деятельности и, следовательно, от по-

лезного характера труда, то в нем остается лишь одно, что он есть расходование человеческой рабочей силы... мозга, мускулов, нервов, рук и т. д.» [6, с. 52—53].

Если сравнить затраты человеческого труда, например, шахтера и швеи, металлурга и повара, то очевидно, что физические, мускульные, энергетические затраты будут явно отличаться и должны быть отражены в их оплате. Также и непродуцируемый труд отличается от производительного, поэтому должна присутствовать мера приравнивания туда к эквиваленту в зависимости от затрат общественного труда. В рыночных условиях на рынке труда отсутствует момент «приравнивания» различных видов труда. Возникает вопрос о необходимости такого «приравнивания». Зачем определять меру труда и его эквивалент, если действует договорной спрос — за сколько договорился, за столько и работает.

Такая необходимость обусловлена несколькими причинами. Во-первых, состоянием самого рынка труда в Украине, низкой его эффективностью и углублением диспропорций; во-вторых, высокой степенью зависимости цены труда от субъективного фактора; в-третьих, снижением трудовой активности и мотивации к труду. Необходимость эквивалента или приравнивания труда обусловлена различными условиями приложения труда (мартеновский цех или торговый прилавок). В условиях рыночных отношений этот вопрос требует более глубокого и всестороннего исследования, но то, что различные условия и формы труда требуют различной оплаты, не вызывает сомнения. И необходимость сравнительного критерия относительно различий в оплате труда является актуальной и значимой в вопросах социальной справедливости и эффективности использования труда.

В качестве примера можно привести такой факт. Работа уборщицы в престижном банке оплачивается на уровне 900—1100 грн, т. е. около двух размеров минимальной заработной платы. В то же время шахтер из шахтерского поселка за свой труд получает 1100—1500 грн. Затраты физической энергии в данных случаях значительно отличаются, а оплата практически совпадает. Здесь хорошо видно действие рыночного принципа оплаты труда — на договорной основе. Для нищего поселка зарплата в 1500 грн — это деньги. Но устраивает ли такая оплата самого шахтера? Вывод — если согласен работать за такую зарплату, значит устраивает. Но в условиях полного отсутствия альтернативы применения своего труда он вынужден работать хотя бы и за такую

оплату. Но это уже не свободный, а вынужденный принудительный труд (иначе не выживет). Ясно, что при альтернативном варианте его выбор был бы в пользу более легкого труда за нормальные деньги. Поэтому в качестве эквивалента, например, может выступать количество труда в стоимостном выражении, жизненно необходимое для обеспечения самого работающего (чтоб не умер), без учета воспроизводства рабочей силы (членов семьи) и производства им прибавочного продукта. Таким эквивалентом нельзя считать минимальную заработную плату, поскольку она рассчитана с учетом полной отработки рабочего времени, т. е. необходимого («на себя») и прибавочного («бесплатного») времени. При этом подразумевается, что оплачиваемое необходимое время обеспечивает и воспроизводство рабочей силы, т. е. включает расходы на содержание семьи. Проблема низкой оплаты труда в Украине является наиболее актуальной и исследуемой в научной литературе. Ученые констатируют, что Украина в значительной мере отстает от стран ЕС и других стран с рыночной экономикой в оплате труда. В 2006 г. размер минимальной заработной платы у нас составлял около 80 дол. США, а средняя заработная плата — около 220 дол., в то время как в странах ЕС минимальная заработная плата составляла 350–500 дол. (новых членов ЕС) и свыше 1000 дол. (таких как Бельгия, Нидерланды, Германия). По сравнению со странами ЕС минимальная заработная плата в Украине в 5–15 раз ниже, а среднемесячная зарплата — в 7–10 раз [7, с. 287]. Существует мнение, что низкая оплата труда связана с низкой эффективностью труда и менталитетом граждан, сформировавшимся на основе принудительного труда при социализме, которые не хотят интенсивно работать и много зарабатывать, и что рынок дает им такую возможность, но в силу объективных причин (отсутствия денег) оплата труда остается низкой.

Рыночное определение, что свободный труд эффективнее принудительного, с точки зрения работающего и работодателя, совершенно не совпадает с реальной действительностью. Свободный труд явно имеет преимущества перед принудительным трудом, особенно в той его части, что можно вообще не работать. Однако свободным он перестает быть моментально, как только становится наемным. Наемная форма организации труда дает гораздо большую эффективность в силу того, что такой труд хотя и не является принудительным, но становится подконтрольным. А жесткий контроль обеспечивает и экономию (где

работали пятеро, справляется один), и эффективность такого труда для работодателя. Для работника это означает увеличение нагрузки и повышение интенсивности его труда.

Вопросы повышения эффективности общественного труда, несомненно, являются важными для развития экономики любого региона и страны. В научной литературе большое внимание в связи с этим уделяется такому показателю, как интенсивность труда. Проблемы интенсивности труда занимались известные ученые В. Д. Патрушев, Г. Н. Черкасов, Н. А. Климов и др. Классической формулировкой интенсивности труда является констатация того, что это определенная степень напряженности всего организма работающего, которая определяется затратами его рабочей силы за конкретный промежуток времени. Они измеряются затратами физической, умственной, нервной энергии на протяжении фиксированного периода (одного часа, рабочего дня, недели, месяца и т. д.). При этом степень напряженности труда может быть определена как величиной физических, интеллектуальных и общенравственных усилий производителя, так и заданным темпом его работы, количеством одновременно выполняемых функций, продолжительностью рабочего времени и др.

Следовательно, при определении уровня интенсивности труда нужно учитывать важность всех физиологических процессов. Состояние интенсивности труда необходимо рассматривать в биологическом и социально-экономическом аспектах. Экономисты и социологи расценивают интенсивность труда как качество общественного труда (в нем отражаются характерные черты приоритетных на данной стадии развития общества экономических отношений). Конечным результатом этой деятельности выступает не просто усталость человека, а определенные материальные и духовные блага, количество которых находится в прямой зависимости от количества и качества общественного труда, от среднего уровня его интенсивности.

Важной и очень сложной проблемой является определение методов измерения степени интенсивности труда. К. Ходзинский предлагает, например, для характеристики интенсивности труда измерять «затраты труда, тепловой энергии, количество выполненной механической работы, уровень утомляемости и возможности восстановления трудоспособности, выработку продукции, масштабы производственного травматизма и временной нетрудоспособности» [8, с. 59].

Возникает вопрос, кто в рыночных условиях будет осуществлять эти замеры? Частник-работо-

датель? Зачем ему это надо? Он наоборот заинтересован, чтобы труд его наемных работников был как можно более интенсивным и бесконечным. Очевидно, что здесь необходима регулирующая роль государства. В какой степени, какими методами и как ее осуществить зависит от того, насколько власть будет заинтересована в создании условий нормальной жизни для своих граждан.

**Выводы.** В рыночных условиях на рынке труда происходит купля-продажа труда и рабочей силы одновременно.

Продавая свою рабочую силу и труд, работник не может продать их отдельно, т. е. труд продать, а рабочую силу — нет или наоборот. Работодателю не нужны просто напряжения мускул и нервов, ему нужен конкретный труд, в результате которого производится потребительная стоимость, которую он сможет продать и возместить себе расходы по оплате труда этого работника. Работник не может произвести конкретных работ без применения своих усилий. То есть интересы работодателя и работника противоположны и никогда не совпадут. То, что они оба соглашаются на определенные условия трудового договора, говорит о том, что в данный момент времени у них нет другой альтернативы.

Общественные блага создаются только трудом. Сами они не размножаются, и на всех граждан этих благ не достаточно. Поэтому в современном обществе остро стоит вопрос о повышении эффективности общественного труда, увеличении его производительности. Именно вопрос эффективности социалистического труда был одним из аргументов необходимости перестройки и перехода к рыночным отношениям как таким, которые путем свободного труда обеспечат рост интенсивности и эффективности общественного труда. В результате продолжительных лет перестройки на современном этапе экономического развития еще не удалось достичь запланированного роста производительности общественного труда, несмотря на его «свободный» характер. Очевидно, что свободный труд не является гарантией того, что он будет эффективен. Одним из факторов, значительно обеспечивающих эффективность труда, является повышение его интенсивности. Интенсивность труда в различных формах приводит к преждевременному «износу» рабочей силы, поэтому важную роль здесь играет государственное регулирование. Однако процесс вмешательства государства в договорные отношения между работником и работодателем носит в основном рекомендательный характер, посредством которого рекомендуется устанавливать оплату труда не ниже законодательно определенной минимальной оплаты труда за простой

неквалифицированный труд, устанавливать режим рабочего времени, не превышающий установленный законом, не использовать детский труд и т. д. Современные реалии свидетельствуют о том, что любые рекомендации так и остаются рекомендациями, пока в силу не вступят принудительные методы их исполнения.

Свободный труд перестает быть свободным сразу, как только становится наемным. Наемный труд намного интенсивнее свободного труда, но никак не влияет на повышение эффективности общественного производства. В результате интенсивного труда происходит значительное ускорение физического «износа» рабочей силы, сокращение продолжительности жизни работника. В процессе повышения интенсивности труда сокращается время на отдых, личную жизнь и восстановление жизненных и воспроизводственных функций работника. Исследуя сущность и причины, побуждающие человека к труду, можно сделать вывод о том, что при похожих условиях оплаты работник будет выбирать более легкий и «чистый» труд, т. е. непроизводительный. Стимулами к производительному труду в рыночных условиях оказываются только отсутствие альтернативы и угроза жизнеобеспечения. Моральные стимулы находятся под большим вопросом. Мало найдется желающих работать «за медаль».

В процессе дальнейшего научного исследования важным является установление связи между желанием и необходимостью трудиться и существованием нетрудовых доходов. В качестве гипотезы высказывается мысль о том, что наличие и рост в обществе нетрудовых доходов способствуют массовому отказу потенциальных работников как от производительного труда, так и вообще от необходимости трудиться. При этом принципиальное значение имеет определение источников существования, альтернативных труду, их влияния на функционирование регионального рынка труда.

#### Литература

1. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 496 с.
2. Гришнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: Підручник. — 3-те вид., випр. і доп. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. — 559 с.
3. Тюрина Н. М., Гай І. В., Смелянська Т. П. Економіка праці / Технологічний університет. — Поділля, 2002. — 160 с.
4. Амоша А. И., Иванов Е. Т. Каноны рынка и законы экономики: Монография. — Кн. 2. Процесс производства. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1999. — 518 с.

5. Середя В. С., Кушин, М. А., Светлицкий И. С. Экономический словарь-справочник. Под ред. В. С. Середы. — Минск: Нар. асвета, 1989. — 239 с.

6. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. — М.: Политиздат, Т. 23. — С. 188—189.

7. Тумакова С. В. До питання про економічний механізм регулювання ринку робочої сили в сучас-

них умовах: Матеріали Міжрегіон. науково-практич. конф., 18 травня 2007 р. — Луганськ: ЛІПСТ, 2007. — С. 286—289.

8. Ходзинский К. Современное состояние труда в Украине и проблемы его интенсивности // Экономика Украины. — 2004. — № 8. — С. 57—62.

Представлена в редакцию 08.07.2008 г.

УДК 378.009.12

І. О. Чурносова,

аспірантка

Донецького національного  
технічного університету

### КОНКУРЕНТНІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Починаючи з 90-х років ХХ ст. для України, як і для більшості пострадянських держав, характерне формування ринкової економіки. Досвід ринкового будівництва дозволяє говорити про специфічність перетворень не тільки у різних галузях промисловості, але й у різних сферах громадського життя. Якщо становлення ринкових відносин у такій галузі соціальної сфери, як культура почалося відразу і відбувалося досить швидко, то охорона здоров'я й освіта стали на шлях ринкових змін пізніше, і темпи в них були нижчими. Навіть для підгалузей соціальної інфраструктури характерні риси зародження й розвитку даного типу відносин. Сьогодні навіть підгалузі мають різний рівень розвитку ринкових відносин.

Кризовий стан економіки, бюджетний дефіцит обумовили зменшення бюджетного фінансування багатьох галузей господарського комплексу, і система освіти не стала виключенням. Почалося становлення недержавного освітнього сектора. Як наслідок, — посилилась конкуренція між вищими навчальними закладами. Зниження ризику невірної прийнятого рішення зажадало ексклюзивної інформації, яку можна одержати виключно у ході комплексного дослідження ринку послуг вищої освіти (далі — ПВО). Це свідчить про необхідність комплексного дослідження ринку послуг вищої освіти. Отримана інформація надасть можливість вищим навчальним закладам (далі — ВНЗ) розробити стратегію й тактику діяльності ринку на шляху до економічної стабільності, що дозволяє адаптуватися до умов, які змінюються. Отже, вивчення конкурентоспроможності є важливим елементом успішної діяльності організацій вищої освіти у ринковому середовищі.

Аналіз наукової літератури виявляє зростання інтересу до сучасних тенденцій розвитку вищої освіти, що обумовлено двома обставинами. Перша — вчені й державні діячі констатують факт кризи в освітній сфері, викликаній глобальними політичними, демографічними й соціокультурними процесами [1, с. 43—45; 2, с. 41—42; 3, с. 3—6]. Тому частина публікацій присвячена сучасному стану вищої школи. Друга — розвиток вищої освіти у пострадянських країнах має багато спільних проблем, пов'язаних насамперед зі становленням національних систем вищої освіти (далі — СВО) на ринкових принципах господарювання. Вітчизняні вчені багато уваги приділяють розв'язанню проблем комерціалізації ВНЗ. Предметом вивчення Т. Є. Оболенської, В. Євтушевського й М. Бутенко є маркетинг освітніх послуг [4; 5]. І. С. Каленюк досліджує наукове пізнання економічної природи освіти, аналіз проблем її соціально-економічної ефективності, значення освітнього потенціалу в забезпеченні суспільного прогресу [6]. О. А. Крафт зосередив увагу на методології формування кон'юнктури ринку ПВО [7]. Він разом зі М. Г. Словою аналізує також сегментацію ринку ПВО [8]. Р. Патора вивчає ринок освіти в системі кадрового забезпечення розвитку країни [9]. В. П. Шетинін, М. А. Хроменков і Б. С. Рябушкін досліджують некомерційну природу освіти і своєрідність ринку освітніх послуг [10]. Однак дотепер відсутні глибокі наукові дослідження конкурентоспроможності ВНЗ.

*З метою продовження вивчення проблем цього напрямку дану роботу присвячено розкриттю сутності конкурентоспроможності ВНЗ з позицій розуміння відносин на ринку ПВО.*

Реалізація наміченого можлива за наявності двох умов.

© І. О. Чурносова, 2008