

ЛЮДИНА В СИСТЕМІ СУСПІЛЬНОГО ВІДТВОРЕННЯ. ЗАЙНЯТИСТЬ І ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВОЮ

Людина є ансамблем усіх суспільних відносин.

К. Маркс

*Людина – вища цінність, єдиний творець
усіх досягнень культури на Землі,
розумний центр Всесвіту, той пункт,
від якого все повинно починатися
і до якого все повинно повертатися.*

Д. Дідро

Суспільне виробництво не існує без людини. В суспільстві людина виконує різноманітні функції. Як живий носій продуктивних сил вона володіє безліччю атрибутивних якостей і властивостей, сукупністю різноманітних потреб і здібностей. Людині як продуктивній силі притаманні дві сторони: здібність до праці і здібність до споживання. Праця є функцією робочої сили. Щоб функціонувати, робоча сила має споживати. Необхідно займатися формуванням і розвитком у людини як здібності до праці, так і здібності до споживання.

План

- 25.1. Роль і місце людини в системі суспільного відтворення.
- 25.2. Ринок праці: поняття, взаємозв'язок з відтворенням робочої сили.
- 25.3. Зайнятість: сутність, показники та критерії ефективності.
- 25.4. Механізм державного регулювання зайнятості

25.1. Роль і місце людини в системі суспільного відтворення

Процес суспільного відтворення неможливий без використання людського фактору, який відноситься до найбільш важливих видів ресурсів суспільного відтворення. Людський фактор – це працівники, які мають певний рівень освіти та професійних навичок і специфічні риси порівняно з іншими факторами суспільного відтворення.

З розвитком ринкового господарства увага економічної науки до людини постійно зростала. Активна роль особи в економічному житті багато в чому визначається мотивами її економічної поведінки. У творах англійських класиків політичної економії *Адама Сміта* і *Давида Рікардо* створена концепція або модель «економічної людини», яка характеризується наступними рисами [1-2]:

- 1) визначальною роллю власного інтересу в мотивації економічної поведінки;
- 2) компетентністю економічного суб'єкта у власних справах;
- 3) головним мотивом господарської діяльності людини в ринковій економіці – максимізацією прибутку (збагаченням) з урахуванням негрошових чинників добробуту.

Аналізуючи поведінку «економічної людини», Адам Сміт відзначав, що вона характеризується двома рисами:

- схильністю людини до обміну в наслідок розподілу праці;
- особистим інтересом, егоїзмом, постійним прагненням поліпшити своє матеріальне положення.

Отже людина в ринковій економіці прагне вибрати такий вид діяльності, в результаті якої вироблений продукт матиме більш велику споживну вартість, щоб отримати більше доходу. А. Сміт підкреслював, що кожна людина в ринковій економіці «має на увазі власну вигоду, а зовсім не вигоди суспільства», а інтерес купців і промисловців – «вводить суспільство в оману і навіть пригноблює його», намагаючись обмежити конкуренцію [1, с.441]. Тільки вільна конкуренція («невидима рука»), об'єднує егоїстів, що розрізнено діють, у впорядковану систему. Хаос замінюється досить чітко організованим суспільством. Таким чином, економічна людина, прагнучи до власної вигоди, діє на користь суспільству.

Цікаво відзначити, що для Аристотеля економічна людина – щось протилежне уявленню А. Сміта. Швидше це людина, що прагне до задоволення своїх розумних потреб.

Джон Стюарт Мілль в роботі «Основи політичної економії» відзначав, що у дійсності поведінка людини набагато складніша, ніж прагнення до багатства, вона може супроводжуватися огидою до праці і бажанням невідкладно користуватися насолодою розкоші [3, с.131-132].

Маржиналісти зробили важливе доповнення до «економічного суб'єкта», вони створили концепцію людини-оптимізатора. Його риси:

- прагнення до найбільшої корисності або прибутку і найменших тягот і витрат;

- незмінність в часі системи індивідуальних переваг і незалежність від зовнішніх умов і індивідів;
- здібність до зіставлення цілей із засобами їх досягнення, вибору оптимального їх варіанту;
- володіння повною інформацією, що дозволяє знаходити оптимальний варіант, і здатність безпомилкового передбачення;
- миттєва реакція на зміну зовнішніх умов, яка робить людину «напівбогом».

А. Вагнер у своєму підручнику з політичної економії (1879) в розділі «Економічна природа людини» виділяє головну властивість природи людини – «відчуття браку благ і прагнення його усунути». Він вважав, що економічною діяльністю людей управляють:

- бажання вигоди і задоволення потреби;
- надія на схвалення і уникнення покарання;
- відчуття честі і страх перед ганьбою.

Представники німецької історичної школи виступили проти індивідуалізму класичної школи, а також раціоналізму і формалізму в моделюванні суб'єкта економічної діяльності. Вони вважали, що об'єктом аналізу для економіста може бути тільки народ, який є не сукупністю індивідів, а «національно і історично визначене, об'єднане державою ціле». Людину ж як частину народу цікавить не тільки прагнення до багатства, але і збільшення вільного часу, дотримання традицій. Позбавлені індивідуалізму господарські агенти утворюють спільноти і колективи з груповими інтересами. Суб'єкт економічної поведінки має потреби, як член родини, соціальної групи, класу, суспільства, людства. Таке розуміння суб'єкта господарської діяльності характерне і для сучасного інституціоналізму.

При характеристиці ролі людини в системі сучасної економіки використовується цілий ряд понять: *економічна людина, робоча сила, особистий чинник виробництва, трудові ресурси, людські ресурси, людський капітал, підприємець*.

Економічна людина – це головний творчий суб'єкт ринкової економіки, який володіє свободою вибору і ухвалює економічно раціональні і оптимальні рішення з урахуванням всіх наявних умов, можливостей і інформації відповідно до своїх індивідуальних переваг, інтересів і цілей.

Робоча сила — це індивідуальна здібність до праці, яка зливається з сутністю людини і виступає його найважливішою атрибутивною властивістю. Дана здібність до праці є продуктивною здатністю лише в потенційному

значенні. Реальною продуктивною силою вона стає в процесі безпосереднього з'єднання з конкретними засобами виробництва, що включаються в сукупну робочу силу на конкретному підприємстві.

Особистим чинником виробництва є продуктивна сила сумісної праці, певна кооперація індивідуальних робочих сил, тобто сукупна робоча сила у визначеній суспільно комбінованій формі. Структура особистого чинника визначається структурою і ступенем концентрації виробництва, рівнем розподілу, кооперації та спеціалізації праці.

Кожна з індивідуальних робочих сил розвинена до суспільно необхідного рівня в процесі професійно-кваліфікаційної підготовки і функціонує у складі сукупної як одиниця робочої сили, як суспільна середня робоча сила. По суті індивідуальна робоча сила є невід'ємним елементом суспільної сукупної робочої сили, а індивідуальна праця людини – невід'ємною частинкою інтегрованої праці суспільства.

Трудові ресурси – частина населення країни працездатного віку, що володіє необхідними фізичними і розумовими здібностями, певним рівнем освіти і кваліфікації для роботи в народному господарстві. Чисельність трудових ресурсів характеризує потенційну сукупність живої праці, яку в даний момент має в своєму розпорядженні суспільство для виробництва товарів і послуг.

Людські ресурси – це ресурс праці, який в ринковій економіці є найважливішим чинником виробництва. Трудові послуги, що пропонуються людьми на ринку, розглядаються як людські ресурси зазвичай тоді, коли мова йде про їх взаємозалежність і взаємозамінності з іншими видами ресурсів (природними, матеріальними, фінансовими) і їх використанням на конкурентному ринку факторів виробництва.

У середині ХХ ст. під впливом роботи «Людський капітал» (1964) представника сучасного інституціоналізму **Г. Беккера** предметом дослідження економічної теорії стали поняття «людський капітал» і «людський потенціал»[4].

Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навиків, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в процесі праці, сприяючи зростанню її продуктивності й заробітку.

Теорія людського капіталу виникла в рамках неокласичного напрямку наприкінці п'ятдесятих років ХХ сторіччя, в епоху симбіозу теорій різних шкіл і активного злиття і взаємного впливу різних соціальних наук. Головним

постулатом цієї теорії є розгляд людини не тільки як носія робочої сили, але і як носія капіталу, здатного змінювати свої характеристики шляхом розвитку і удосконалення за рахунок інвестицій.

Економісти різних шкіл поняття людський капітал трактували по-різному. Людину або її майстерність у якості капіталу розглядали відомі економісти – *У. Петті, А. Сміт, Ж. Б. Сей, Н. Сеніор, К. Маркс, Ф. Ліст, В. Багехот, Е. Енгель, Л. Вальрас і І. Фішер*.

Синтез розробок різних економічних шкіл вилився в кінці 1950-х рр. у так званому розширювальному трактуванні національного багатства і капіталу вченими *І. Фішером* і *Дж. Кендріком*. Вони запропонували вважати капіталом все те, що відповідає наступному критерію: генерування потоку доходів протягом певного часу, причому будь-який дохід завжди є продукт якого-небудь різновиду капіталу, включаючи неринкові форми доходу.

Засновниками сучасної теорії людського капіталу є *Теодор Шульц* (1902-1998) і *Гері Беккер* (н. 1930) – представники так званої «*Чиказької школи*».

Центральна методологічна установка теорії людського капіталу – пояснити економічні процеси на основі принципу максимізуючої поведінки індивідумів. Передбачається, що вкладення коштів в освіту, охорону здоров'я, міграцію й інші види діяльності проводяться на раціональній основі – заради отримання великих доходів в майбутньому. До очікуваної віддачі від інвестицій в людський капітал відносяться вищий рівень заробітків, більше задоволення від вибраної роботи протягом життя, а також вища оцінка неринкових видів діяльності.

До витрат на виробництво людського капіталу (до інвестицій в людський капітал) належать:

1) прями витрати, зокрема плата за навчання й інші витрати на освіту, зміну місця проживання і роботи;

2) упущений заробіток, що є елементом альтернативних витрат, оскільки здобування освіти, зміна місця проживання й роботи пов'язані з втратою доходів;

3) моральний збиток, оскільки здобування освіти є важким і часто неприємним заняттям, пошук роботи стомлює й виснажує нервову систему, а міграція приводить до втрати старих друзів і знайомих.

Отже, можна сказати, що людський капітал не просто сукупність знань, здібностей, якими володіє людина, а:

1) придбаний запас знань, які доцільно використовувати в тій або іншій сфері суспільної діяльності, що сприяє зростанню продуктивності праці і виробництва;

2) використання даного запасу приводить до зростання заробітків (доходів) даного працівника;

3) збільшення доходів сприяє зацікавленості працівника, що приводить до подальшого інвестування в людський капітал.

Існує чотири підходи до оцінки людського капіталу: натуральні індикатори (представницькі оцінки); вимірювання людського капіталу на основі оцінки минулих зусиль; вимірювання людського капіталу на основі оцінки віддачі; підхід Всесвітнього банку.

До найбільш поширених *натуральних індикаторів* відносять середнє число років навчання, накопичених населенням країни та інші характеристики освіти.

У вимірюванні людського капіталу на основі *здійснених у минулому зусиль* існують два крайні підходи, і різні їх комбінації. Відповідно до першого з них, витрати на виробництво людського капіталу прирівнюються до витрат на відтворення людини як фізичної і соціальної істоти. Згідно другого підходу, до інвестицій в людський капітал належать лише ті, які збільшують продуктивні здібності людей.

До оцінки людського капіталу *на основі віддачі* належить широко використовуваний сьогодні метод підсумовування довічних заробітків, який вперше був запропонований в роботах *У. Петті і В. Фарра*.

Експерти Всесвітнього банку пропонують оцінювати не людський капітал, а людські ресурси як складову частину національного багатства країни.

На основі комбінування різних підходів до класифікації людського капіталу сформована укрупнена структура його видів по рівнях економіки. Дана класифікація представлена на рис. 25.1.

Дана класифікація видів людського капіталу дозволяє розглядати і оцінювати людський капітал на рівні *окремої людини* (мікрорівень – індивідуальний людський капітал), *окремого підприємства* або групи підприємств (мезорівень – людський капітал фірми) і *держави* в цілому (макрорівень – національний людський капітал).

У структурі індивідуального людського капіталу можна виділити капітал здоров'я, культурно-етичний капітал, трудовий, інтелектуальний і організаційно-підприємницький капітал.

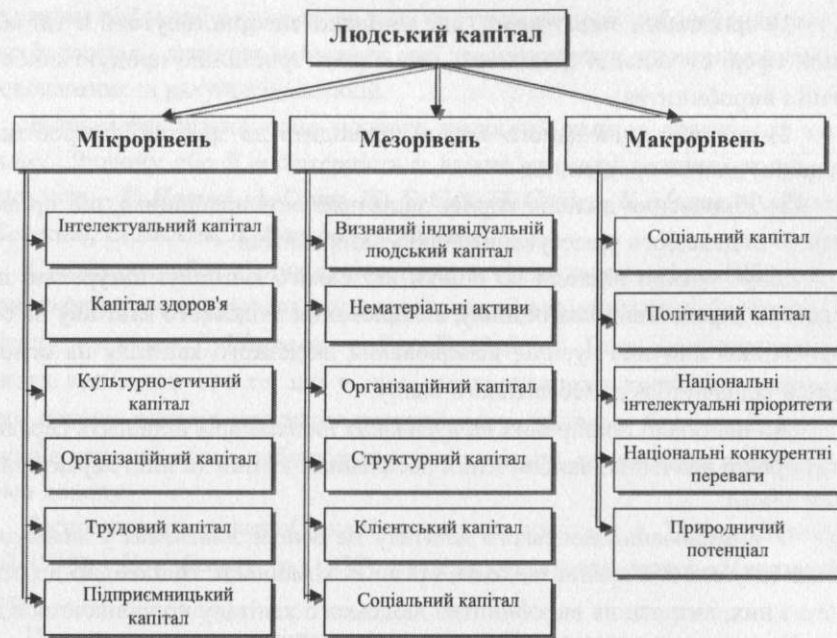


Рис. 25.1. Класифікація видів людського капіталу по рівнях економіки

У структурі капіталу фірми особливу роль грають визнані активи індивідуального людського капіталу (патенти, авторські свідоцтва, ноу-хау і ін.), фірмові нематеріальні активи (товарні марки, товарні знаки комерційні секрети і тому подібне), організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал і соціальний капітал.

Національний людський капітал включає соціальний, політичний капітал, національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентні переваги і природний потенціал нації.

Людський потенціал – це сукупність знань і навичок в їх динаміці та розвитку. За твердженням фахівців, мозок людини задіяний всього лише на 7%. Отже, розвитку здібностей людини немає меж. А з цим пов'язаний розвиток відтворювальних процесів.

Підприємець – це активний суб'єкт ринкової економіки, що володіє всіма необхідними якостями для здійснення нових комбінацій ресурсів і чинників виробництва з метою створення нових товарів і отримання прибутку, діє в умовах невизначеності і ризику і несе відповідальність за самостійно ухвалювані рішення.

25.2. Ринок праці: поняття, взаємозв'язок з відтворенням робочої сили

У соціально орієнтованій державі ринок праці є одним із основних узагальнюючих показників успішності її економічної політики. Він функціонує на основі загальних принципів, що властиві ринковій економіці. Водночас він має певну специфіку, що відрізняє його від інших ресурсних ринків. Кон'юнктура ринку праці визначається не лише макро- та мікроекономічними, а й соціальними, психологічними чинниками.

Розглядаючи еволюцію теорій ринку праці в узагальненому вигляді, можна зробити висновок, що вони розвивалися поступово і можуть бути згруповані наступним чином:

- класична модель функціонування ринку, в основі якої – пояснення причин виникнення безробіття зростанням заробітної плати;
- кейнсіанська модель, яка пояснює причини безробіття занадто низьким рівнем споживчого та інвестиційного попиту;
- монетарна модель, яка причинами безробіття визнає порушення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили в різних сферах економічної діяльності

Зауважимо, що *в межах цих моделей продовжуються дискусії щодо понять «ринку праці», «ринку робочої сили», «ринку трудових ресурсів», «робоча сила».*

Вагомим є внесок у вчення про працю загалом та про ринок праці зокрема представників класичної школи економічної науки. Так, **У. Петті** порушив питання про те, що лежить в основі обміну товарів (вперше це питання поставив Аристотель), тобто питання про вартість товарів. У якості такої основи У. Петті вважав витрати праці. Виходячи із власної теорії вартості, він розглянув проблему доходів, виділяючи два їх різновиди: заробітну плату і ренту. Розмір заробітної плати вчений зводив до мінімуму засобів існування робітників, вважаючи, що якщо менше платити, то вони будуть намагатися більше працювати, створюючи більшу вартість.

Основою вчення **Адама Сміта** була теза про вільну конкуренцію як умову оптимального використання матеріальних, фінансових і людських ресурсів. Інший представник класичної школи, англійський економіст **Давид Рікардо** запропонував таке положення: заробітна плата – це плата за працю, обумовлена вартістю засобів до існування працівника і його родини. Але тенденцією її руху є прагнення до мінімуму засобів існування робітника. Причиною цього є швидший темп росту населення в порівнянні з темпом росту засобів його існування. Внаслідок цього пропозиція на ринку