

DOI: 10.33274/2079-4762-2023-53-1-44-51

JEL : E24, J2, P23

УДК 331.5:339.1

Федотова Т. А.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна
[e-mail: fedotova@donnuet.edu.ua](mailto:fedotova@donnuet.edu.ua)

Мезенцева Н. М.,
канд. екон. наук, доцент

[e-mail: mezentseva@donnuet.edu.ua](mailto:mezentseva@donnuet.edu.ua)

ОСОБЛИВОСТІ КАТЕГОРІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ТОВАРУ НА РИНКУ

UDC 331.5:339.1

Fedotova T. A.,
PhD in Economic Sciences,
Associate Professor

Mykhailo Tuhon-Baranovskyi Donetsk National University of Economics and Trade,
Krivyi Rih, Ukraine,
[e-mail: fedotova@donnuet.edu.ua](mailto:fedotova@donnuet.edu.ua)

Mezentseva N. M.,
PhD in Economic Sciences,
Associate Professor

[e-mail: mezentseva@donnuet.edu.ua](mailto:mezentseva@donnuet.edu.ua)

CURRENT TRENDS IN GLOBAL FOOD TRADE

Мета. Визначення особливостей робочої сили як товару, що продається та купується на ринку праці, задля оптимізації процесу купівлі-продажу та задоволення інтересів і потреб суб'єктів ринку.

Методи. Задля досягнення поставленої мети було використано методи: описовий, аналітичний, аналіз і синтез, узагальнення та систематизація, індукція та дедукція, статистичний, табличний.

Результати. Запропоновано під товаром, що пропонується на ринку праці, мати на увазі індивідуальну робочу силу. При цьому індивідуальна робоча сила визначається сукупністю фізичних та духовних якостей людини, які використовуються в процесі суспільного виробництва. Загальновідомо, що основними суб'єктами ринку праці є роботодавці і наймані працівники. Визначено, що в рамках підходу до робочої сили як товару роботодавці виступають покупцями, а працівники – продавцями на ринку праці. Спростована існуюча у мережі інтернет думка, що основна відмінність робочої сили від усіх інших видів товарів полягає в тому, що робоча сила корисна після покупки, коли роботодавець починає її використовувати. Встановлено, що в цілому дуже важко вірно визначитися, яка з особливостей товару робоча сила є головною, адже багато з них є визначальними та специфічними. За результатами аналізу виокремлено такі особливості специфічного товару «робоча сила»: неодмінною умовою існування є постійне відтворення; у процесі виробництва не споживається у речовій формі; обмежена можливість зниження ціни; продаж товару породжується соціально-економічними факторами; об'єктивність продажу, тобто відсутність явного і неявного примусу до праці; власність на робочу силу зберігається після її продажу; продаж відбувається у формі наймання; є живим товаром, що не споживається під час продажу; відносини

купівлі-продажу продовжуються з моменту наймання до моменту звільнення; створює вартість і не споживається в процесі використання; можливість вибору ціни товару та відмови від продажу; можливий продаж двом продавцям одночасно; не може бути довільно переміщений у територіальному масштабі; не має цінності, якщо він не затребуваний; невикористана економія втрачається згодом; особистісна ідентифікація та диференціація, унікальний набір якостей. Проведено критичний аналіз позицій інших вчених щодо основних характеристик робочої сили, який показав, що частина їх дається необґрунтовано і не зовсім коректно. Доведено, що життєвий цикл товару «робоча сила» підпорядковується тим самим законам ринку і маркетингу, як і звичайний товар, інтерпретовано стадії життєвого циклу до особливостей продажу робочої сили на ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, товар на ринку, робоча сила, **наймані працівники**, продаж, характеристики товару.

Постановка проблеми. Поступальний розвиток суспільства та національних економік веде до змін та реорганізацій їх складових науково-технічний прогрес швидкими темпами реформує економічні відносини. Ці процеси не оминають і ринок праці. За період його існування головний продуктивний елемент «робоча сила» суттєво змінив свою сутність, статус, функції, професійне наповнення, характер взаємовідносин із роботодавцями. В сучасних умовах цифровізації та діджиталізації, запровадження штучного інтелекту відбувається нова хвиля змін в процесі продажу товару «робоча сила» на ринку праці та в механізмі формування і узгодження його ціни [1]. Тому визначення *особливостей даної категорії як товару на ринку праці залишається актуальним питанням.*

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дане питання розглядалося вітчизняними та закордонними дослідниками. Увага йому приділялася ще в працях класиків та наступних економічних шкіл (А. Сміт, К. Маркс, Д. Рікардо, У. Петті та ін.). Але з тих часів деякі аспекти функціонування ринку праці зазнали змін, в тому числі і змістовність категорії «робоча сила» та умови їх продажу на ринку. Що потребує нових досліджень цієї проблематики з врахуванням сучасних тенденцій розвитку ринкових відносин та ринку праці.

Сучасні вітчизняні дослідники в основному розглядають дане питання в цілому в механізмі функціонування ринку праці [2]. Незначна кількість праць присвячена саме

особливостям продажу робочої сили на ринку як товару. Серед таких дослідників слід зазначити Удовенко І. О. [3], яка основну увагу у своїй праці зосередила на найманій праці та її взаємозв'язку із робочою силою. Також можна позначити на працю Стасюк А.О. та Стасюк О.П. [4], в якій розглянуто сутність товару «робоча сила» та його відмінності від інших товарів, створення ним доданої вартості, розбіжності вартості і ціни робочої сили не співпадають.

Поки що відсутня єдина точка зору на те, що вважати товаром на ринку праці: здатність до праці, продуктивність праці, результати праці або робочу силу безпосередньо? Перераховані параметри є складовими категорії «робоча сила», та й більшість авторів віддає перевагу цій категорії [5, с. 23; 6], тому будемо в подальшому мати на увазі під товаром, що пропонується на ринку праці, індивідуальну робочу силу. Індивідуальна робоча сила визначається сукупністю фізичних та духовних якостей людини, які використовуються в процесі суспільного виробництва.

Мета. Визначення особливостей робочої сили як товару, що продається та купується на ринку праці, задля оптимізації процесу купівлі-продажу та задоволення інтересів і потреб суб'єктів ринку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основними суб'єктами ринку праці є роботодавець і наймані працівники. Роботодавець – це власник підприємства, установи або організації, незалежно від форми власності, виду

діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю. Працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, в організації або у фізичної особи. В рамках підходу до робочої сили як товару роботодавці виступають покупцями, а працівники – продавцями на ринку праці.

На думку К. Маркса ринок праці є особливим, незважаючи на те, що він функціонує в більшій мірі згідно загальних ринкових закономірностей [7]. Саме різниця в товарах, представлених на ринках, на його думку і виступає критерієм розмежування: товар «робоча сила» і фізичний капітал. Товар на ринку праці створює вартість і не споживається в процесі використання, а всі інші ресурси лише переносять свою вартість до створеного продукту, формуючи нову вартість. На думку марксистів, робоча сила на відміну від інших товарів, впливає на кон'юнктуру ринку і може формувати і обирати рівень своєї ціни. І ці постулати актуальні і сьогодні і можна цілком погодитися з їх змістом.

На наш погляд, робоча сила на ринку виступає у трибічному вимірі: як здатність до праці, як безпосередньо фактор виробництва (у поєднанні здібностей до праці із засобами виробництва); як праця, яка є результатом використання робочої сили.

Не можна погодитися з існуючою у мережі інтернет простору думкою, що основна відмінність робочої сили від усіх інших видів товарів полягає в тому, що робоча сила корисна після покупки, коли роботодавець починає її використовувати [8]. Адже їжа також є корисною тільки після покупки, коли ми її споживаємо. Так само і багато інших товарів мають корисність тільки в процесі її споживання. Отже ця позиція є діаметрально невірною, і до того ж така інформація розміщена в основному на освітніх ресурсах.

В цілому дуже важко вірно визначитися, яка з особливостей товару робоча сила є головною, адже багато з них є визначальними та специфічними.

Удовенко І. О. виокремлює такі специфічні характеристики товару «робоча сила» (рис. 1). Але на наш погляд, тут наведено не всі характеристики, а відносно деяких особливостей можна з автором посперечатися.



Рис. 1. Специфічні характеристики товару «робоча сила» [3]

На наш погляд серед перерахованих характеристик є певні, що потребують уточнення. Так наприклад, можливість повторного залучення певною мірою перетинається із безперервністю трудового процесу. На наш погляд, найбільш доцільно було їх поєднати в одній характеристиці. Крім того поняття безперервності автором тлумачиться дещо звужено, як відносини, що безперервні з моменту наймання працівників до їхнього звільнення. Більше доцільно їх розширити саме в тому аспекті, як нами пропонується, і розуміти саме постійний характер трудових відносин з урахуванням змін місця застосування праці.

Повністю не можна погодитися з такою характеристикою, як капіталоємність, адже вона не застосовна до робочої сили. Так за одним із визначень - «Капіталоємність – це вартість капіталу, що використовується при виробництві товарів по відношенню до вартості самого товару і по відношенню до вартості інших факторів виробництва, особливо праці. У межах виробничого процесу (як на мікро-, так і на макрорівні) рівень капіталоємності може бути оцінений як пропорція між капіталом і працею» [9]. До того ж надалі автор дає характеристику цієї особливості, яка взагалі не тотожна з поняття капіталоємності, розкриваючи її зміст як процес відновлення та витрат, спрямованих на фізіологічне та психологічне відтворення.

Найбільш доцільно цю характеристику подати як потребу у постійному відтворенні та утриманні без витрат на зберігання. Ця характеристика поєднає дві наданих автором, які теж не зовсім коректні та мають певний ступінь тавтології: потреба у реалізації та утримуванні, відсутність потреби у зберіганні, складуванні). І сюди ж вже входить той зміст, що автор не зовсім коректно подав у понятті «капіталоємність». Адже зберігання робоча сила потребує, тільки ця функція лягає не на неї саму, а не на роботодавця, в чому ще одна відмінність цього товару від

звичайних товарів, і цей процес має відмінні риси. Навіть і автор вимогу в утриманні обумовлює живою природою носія і постійним забезпеченням його життєвих потреб (теорія людських потреб А. Маслоу [10]). Щодо потреби в зберіганні, то вона подається перебільшено, що даний товар не потрібно розміщати в певних пристосованих приміщеннях, і він зберігається самим найманим працівником у його власному розумі та фізичній силі. Але ж насправді людина потребує теж житла, меблів та іншої інфраструктури та умов для зберігання, тільки все це вона організує сама, що цілком обґрунтовано, адже вона виступає власником товару.

Не зовсім правильно в одну характеристику зводити потребу в утриманні та реалізації, адже далі автор характеризує ці потреби надає різні за змістом поняття. Потребу в реалізації важко сприйняти в інтерпретації автора, тому що насправді мова йде про те, що у товару «робоча сила» не має цінності, якщо він не затребуваний.

До того ж недоречно називати характеристику невичерпаність, адже це зовсім різні за змістовністю потреби. Під даною потребою автор має на увазі те, що робоча сила не споживається в процесі використання, але це не є елементом процесу реалізації. Але ж не бачимо сенсу в цьому разі усувати із розгляду фізичне та психологічне навантаження та знос організму, особливо з роками, адже це є однією з ключових відмінностей товару «робоча сила».

За результатами аналізу нами виокремлено такі особливості специфічного товару «робоча сила» (рис. 2).

Неодмінною умовою існування є постійне відтворення, адже використання робочої сили викликає серйозні психофізіологічні витрати людського організму, які вимагають відновлення, а здібності відтворення і розвитку. Для відновлення працездатності потрібен певний час, проте слід зауважити, що цей

процес відтворення робочої сили не відбувається на ринку праці.

Створює вартість і не споживається в процесі використання. Праця здатна створювати блага протягом тривалого часу. У процесі виробництва робоча сила не споживається у речовій формі, як інші ресурси (сировина, матеріали, запчастини, енергія, вода та ін.).

Об'єктивність продажу, тобто відсутність явного і неявного примусу до праці:

людина має право займатися різними видами діяльності, має маневреність – можливість змінити роботодавця.

Власність на робочу силу зберігається після її продажу. Власником та носієм робочої сили є працівник, і залишається після її продажу. Роботодавець немає права використовувати товар «робоча сила» як він вважає за потрібне. На практиці робоча сила не купується у володіння, вона купується у користування [11, с. 22].

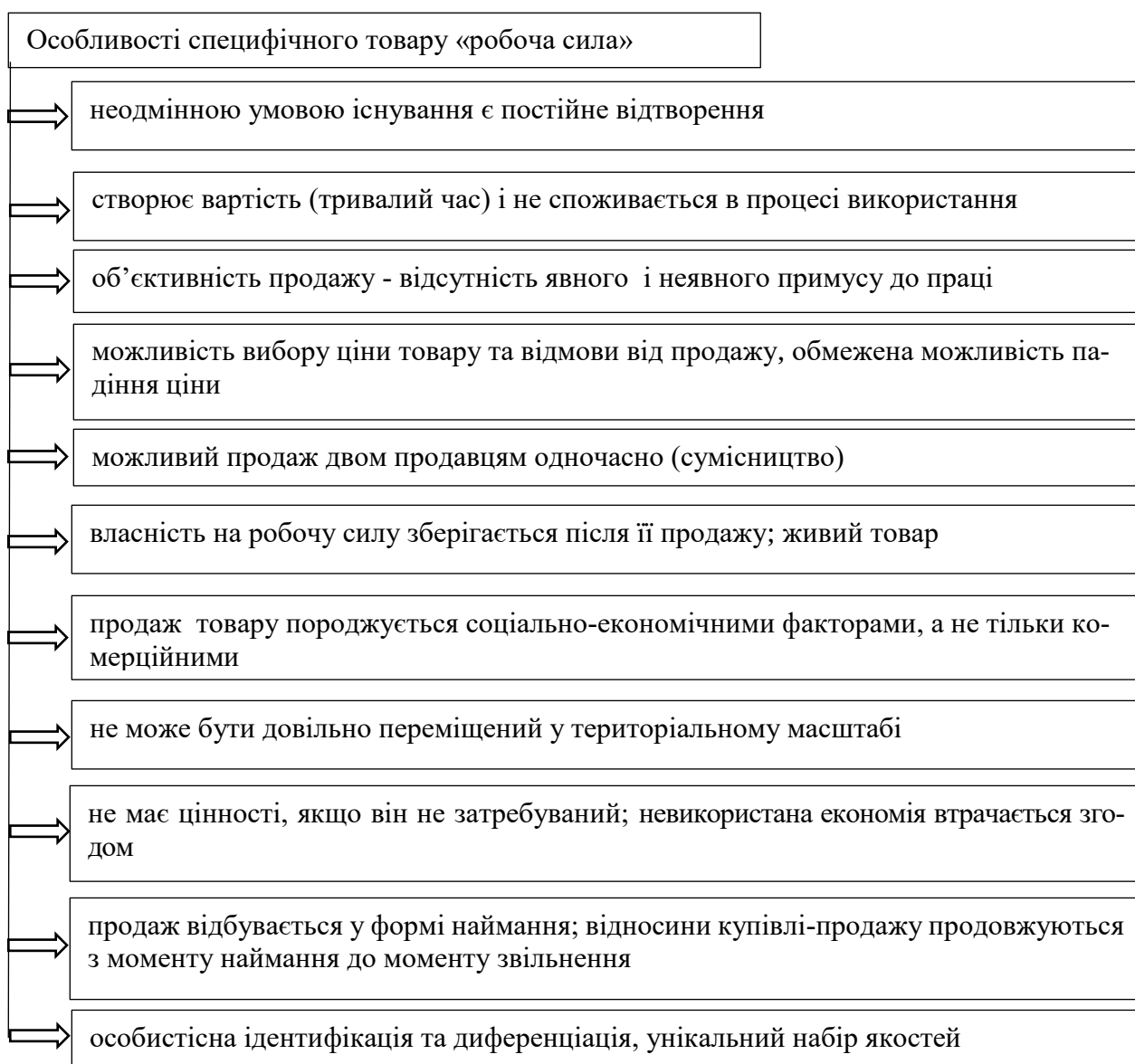


Рис. 2. Особливості специфічного товару «робоча сила» (визначено авторами)

Продаж відбувається у формі наймання. Справжнім товаром здатність до праці стає лише у момент укладання договору, що передбачає право використання робочої сили. У цей момент працівник переходить у категорію зайнятих чи категорію функціонуючої робочої сили. Наймання робочої сили відбувається на конкретний термін і на конкретних умовах, тому відносини між продавцем і покупцем праці продовжуються доти, доки діє трудова угода.

Невикористана економія втрачається згодом: потенціал невикористаного робочого часу вже не повернеться у виробництво (найяскравіший приклад – безробіття). Нереалізована здатність працівника пропонувати робочу силу на ринку праці за конкретну плату чи

дохід не приносить йому користі. У випадку, коли працівник не затребуваний або не може продати за вигідною ціною свою здатність до праці, то як власнику робочої сили йому немає користі від своїх умінь.

Унікальність товару робоча сила також у тому, що прибуток від її використання отримує як роботодавець, так і сам працівник. Працівник отримує оплату праці, а роботодавець – створену нову вартість (продукт), який з часом реалізується і отримується прибуток.

Життєвий цикл товару «робоча сила» підпорядковується тим самим законам ринку і маркетингу, як і звичайний товар, і проходить такі ж самі стадії, з певною інтерпретацією до особливостей продажу робочої сили на ринку праці (табл. 1).

Таблиця 1

Життєвий цикл товару «робоча сила» на ринку (складено авторами)

Етап	Інтерпретований зміст етапу
етап розробки	демографічні процеси формування потенційної робочої сили, отримання нею знань на всіх стадіях навчання, інвестування в людський капітал
етап виведення на ринок	початок трудової діяльності, отримання доходів, первісна сходинка кар'єрного росту; попит на недосвідченого працівника невисокий, так само як і оплата праці, можливе стажування та випробувальний термін
етап зростання	нарощування продуктивності праці, підвищення рівня заробітної плати, просування кар'єрними сходами, придбання досвіду та стажу, зростання попиту на цю робочу силу
етап зрілості	певний професійний досвід, стабільність у рівні заробітної плати та зайнятості, високий рівень конкурентоздатності, попит є стійким
етап занепаду	передпенсійний або пенсійний вік, попит скорочується, працівник не витримує інтенсивного навантаження, конкуренції та змушений переходити на непрестижну чи низькооплачувану роботу, роботу з неповним робочим днем чи виходити пенсію; зниження рівня доходів

В якості ще однієї відмінної характеристики товару «робоча сила» в життєвому циклі слід зазначити, що на наприкінці циклу звичайного товару зменшується обсяг збуту і прибутку, а у відношенні робочої сили – вона перестає бути товаром з різних причин: вихід на пенсію, інвалідність, фізична смерть або

відсутність бажання продовжувати працювати.

Висновки. Проведено дослідження дало змогу довести, що «робоча сила» є специфічним товаром. Виокремлено одинадцять особливостей, що відрізняють його від звичайних товарів на ринку, які є на нашу думку найбільш головними. За результатами

критичного аналізу позицій інших вчених щодо основних характеристик робочої сили, які є її відмінними рисами, визначено, що багато основних характеристик подається не обґрунтовано. Життєвий цикл товару «робоча сила» підпорядковується тим самим законам ринку і маркетингу, як і звичайний товар, а його стадії є ідентичними з проведеною в роботі інтерпретацією до особливостей продажу робочої сили на ринку праці.

Список літератури

1. *The changing nature of work and skills in the digital age*. Luxemburg, Publication office of the European Union, 2019. 100 p.
2. Герчанівська С. В., Петренко Н. І., Качмар О. В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*. 2021. № 7-8. С. 53-59.
3. Удовенко І. О. Робоча сила як товар ринку праці: основні специфічні риси. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Випуск 8. Частина 6. С. 18-21.
4. Стасюк А. О., Стасюк О. П. Анализ рабочей силы как экономической категории. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2017. Вип. № 6 (62). С. 40-43.
5. Волянська-Савчук Л. В., Красовський В. О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33). С. 21-32.
6. Маршавін Ю. М. *Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу*: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.
7. Ринок праці: поняття, елементи та функції. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19087. (дата звернення 10.05.2023).
8. Робоча сила як товар. URL: https://stud.com.ua/24212/ekonomika/robocha_sila_tovar. (дата звернення 30.05.2023).

9. Капіталоємність (капіталомісткість продукції). URL: <https://pva.com.ua/kapitaloyemnist-kapitalomistkist-produkcziyi>. (дата звернення 20.05.2023).

10. Maslow A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

11. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.

References

1. *The changing nature of work and skills in the digital age*. (2019). Luxemburg, Publication office of the European Union. 100 p.
2. Herchanivska, S. V., Petrenko, N. I., Kachmar, O. V. (2021). *Sutnist i kharakterystyka osnovnykh poniat rynku pratsi v sotsialno-ekonomichnii systemi* [The essence and characteristics of the main concepts of the labor market in the socio-economic system]. *Ahrosvit* [Agroworld], no. 7-8. pp. 53-59.
3. Udoenko, I. O. (2014). *Robocha syla yak tovar rynku pratsi: osnovni spetsyfychni rysy* [Labor force as a product of the labor market: main specific features]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu* [Scientific Bulletin of Kherson State University], vyp. 8. chapter 6. pp. 18-21.
4. Stasjuk, A. O., Stasjuk, O. P. (2017). *Analiz rabochej sily kak jekonomicheskoy kategorii* [Analysis of labor force as an economic category]. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi* [Problems of the systemic approach in economics], vyp. 6 (62). pp. 40-43.
5. Volianska-Savchuk, L. V., Krasovskyi, V. O. (2019). *Teoretychni zasady rynku pratsi v ekonomichnii systemi* [Theoretical foundations of the labor market in the economic system]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia* [Economics and management organization], no. 1 (33). pp. 21-32.
6. Marshavin, Yu. M. (2011). *Rehuliuвання rynku pratsi Ukrainy: teoriia i praktyka systemnoho pidkhodu*: monohrafiia [Regulation of the labor market of Ukraine:

theory and practice of the system approach]. Kyiv : Alterpres. 396 p.

7. *Rynok pratsi: poniattia, elementy ta funktsii* [Labor market: concepts, elements and functions]. Available at: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19087. (Accessed 10 May 2023).

8. *Robocha syla yak tovar* [Labor as a commodity.]. Available at: https://stud.com.ua/24212/ekonomika/robocha_sila_tovar. (Accessed 30 May 2023).

9. *Kapitaloiemnist (kapitalomistkist*

produktzii) [Capital intensity (capital intensity of products).]. Available at: <https://pva.com.ua/kapitaloemnist-kapitalomistkist-produktsiyni>. (Accessed 20 May 2023).

10. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.

11. Pavliuk T. I. (2018). *Rynok pratsi: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia* [Labor market: theory, methodology, practice: monograph]. Vinnytsia : Vydavnycho-redaktsiinyi viddil VTEI KNTEU. 212 p.

Objective. *Determining the characteristics of the labor force as a commodity sold and bought on the labor market in order to optimize the buying and selling process and satisfy the interests and needs of market subjects.*

Methods. *To achieve the goal, the following methods were used: descriptive, analytical, analysis and synthesis, generalization and systematization, induction and deduction, statistical, tabular.*

Results. *It is suggested that under the product offered on the labor market, individual labor power should be taken into account. At the same time, the individual labor force is determined by the set of physical and spiritual qualities of a person, which are used in the process of social production. It is common knowledge that the main subjects of the labor market are employers and employees. It was determined that within the framework of the approach to labor force as a commodity, employers act as buyers, and employees act as sellers on the labor market. The existing idea in the Internet space that the main difference between labor power and all other types of goods is that labor power is useful after purchase, when the employer starts using it, has been refuted. It has been established that in general it is very difficult to accurately determine which of the features of the product labor force is the main one, because many of them are defining and specific. Based on the results of the analysis, the following features of the specific product "labour force" were singled out: constant reproduction is an indispensable condition of existence; in the production process is not consumed in material form; limited possibility of price reduction; the sale of goods is generated by socio-economic factors; the objectivity of the sale, that is, the absence of explicit and implicit coercion to work; ownership of labor is retained after its sale; sale takes place in the form of hiring; is a living commodity that is not consumed during the sale; the sales relationship continues from the moment of employment to the moment of dismissal; creates value and is not consumed in the process of use; the possibility of choosing the price of the product and refusing to sell; possible sale to two sellers at the same time; cannot be arbitrarily moved on a territorial scale; has no value if it is not in demand; unused savings are lost later; personal identification and differentiation, a unique set of qualities. A critical analysis of the positions of other scientists regarding the main characteristics of the workforce was carried out, which showed that some of them are given unfoundedly and not quite correctly. It is proved that the life cycle of the product "labour force" is subject to the same laws of the market and marketing as a normal product, the stages of the life cycle are interpreted to the peculiarities of the sale of labor force on the labor market.*

Key words: *labor market, goods on the market, workforce, employees, sales, product characteristics.*

Надійшла до редакції 17.06.2023