

ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА ПОТРЕБИ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ Й МОТИВАЦІЮ В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ

Проведено аналіз робочої сили як економічної категорії. Досліджено концепції мотивації трудової діяльності людини в економічній теорії. Здійснено оцінку наукових поглядів на потреби у трудовій діяльності й мотивацію в нових підходах до цього проблемного питання.

The analysis of labour force is conducted, as economic category. Conceptions of motivation of labour activity of man in an economic theory are explored. Estimation of scientific looks is carried out on a necessity in labour activity and motivation in new approaches to this problem question.

Ключові слова: відтворення, мотивація, робоча сила, трудова діяльність, ціна праці.

ВСТУП

Проблеми, пов'язані з потребами, інтересами, мотивами працівників, заробітною платою, необхідністю раціонального використання всіх видів ресурсів з метою максимального задоволення матеріальних і духовних потреб людини, а отже, мотивацією її трудової діяльності, в економічній теорії розглядалися давно. Одвічність походження цих проблем свідчить про їх важливе теоретичне і практичне значення. Методологічні підходи до проблеми мотивації, на наш погляд, ґрунтуються на визначенні таких вихідних категорій, як "праця", "робоча сила", "ціна праці", "вартість робочої сили", "заробітна плата".

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити пояснення робочої сили як економічної категорії. Розглянути концепції мотивації трудової діяльності людини в економічній теорії. Провести оцінку наукових поглядів на потреби у трудовій діяльності й мотивацію в нових ринкових теоріях.

РЕЗУЛЬТАТИ

Ще в працях середньовічних філософів XIII століття з'явилась так звана "доктрина справедливої оплати праці", що започаткувала свій розвиток в Західній Європі і проіснувала кілька століть [1, с. 128—140]. Насправді такий підхід не завжди відповідав принципу "справедливої оплати". Але при формуванні певних класових структур були свої звички, норми, правила [2, с. 148]. У середньовічний період оплата праці не відігравала суттєвого значен-

ня в системі формування суспільних доходів, що було обумовлено існуючими соціально-економічними особливостями розвитку суспільства. В кінці XIX століття життєдіяльність переважної частини населення стала істотно залежати від доходів, отримуваних працівником внаслідок продажу робочої сили, яка для багатьох була єдиним способом розпорядження власністю.

У зв'язку з цим було багато намагань дати пояснення робочої сили як економічної категорії. Ще в роботах Вільяма Петті в XVII столітті при обґрунтуванні питань джерел державного багатства зосереджувалась увага на "живих діючих силах", котрі втілюють у собі різноманітні властивості і здібності людини, що беруть участь у виробничих процесах і визначають цінність і вартість "живих діючих сил". Цінність основної маси людей, як і землі, він порівнював із двадцятикратним річним доходом, який ними створюється [3, с. 171]. Автор намагався пояснити значення вартості робочої сили з точки зору віку, професії працівників тощо, поприливо стверджуючи, що вартість створює не будь-яка праця, а лише та, що витрачається на виробництво золота, срібла. На сьогодні, безумовно, такі пояснення є примітивними, однак вони відіграли важливу роль у розвитку економічної науки.

Проблеми мотивації трудової діяльності людини в економічній теорії важливу увагу приділяв А. Сміт. У "Дослідженні про природу і причини багатства народів" він вводить поняття економічної людини і розглядає її сутність. Ав-

тор приділяє важливе значення розвитку здібностей людини до праці, дає аналіз витрат праці на виробництво. Це витрати на харчування, житло, відпочинок та ін. Ціну праці він визначає на основі розміру її оплати. Заробітна плата для працівника набує форми доходів, для капіталіста є витратами, які йдуть на підтримання робочої сили [4, с. 64]. Підприємці прагнуть знизити витрати на робочу силу, що породжує конфлікт інтересів продавців і покупців робочої сили, і врешті-решт формує ціну праці, тобто доходи працівника. Як провідні фактори на ринку праці автор розглядає попит і пропозицію, які формують мінову вартість робочої сили. Корисність праці, її корисна вартість визначаються на основі оцінки роботодавця, залежно від того, наскільки є корисним використання праці у виробництві товарів, послуг. Автор звертає увагу не лише на ціну праці, або заробітної плати, але й на способи її розподілу, підкреслює значимість таких важливих чинників у процесі праці, як її приємність, можливість і легкість навчання, довіра роботодавця, постійність чи непостійність праці, імовірність успіху в праці робітника. Як уявляється, ці фактори є більш характерними для пропозиції праці, що сформувалась на ринку. При розгляді попиту і пропозиції на ринку праці автор не приділяв суттєвої уваги дослідженню питань, пов'язаних з особливостями формування заробітної плати.

Дана концепція переконує, що лише одна праця, вартість котрої не змінюється, є тією мірою, з допомогою якої в усі часи і всюди можна оцінювати товари. В той же час економічна думка трималась на поглядах, що потреби і обмін продуктів, який відбувається у відповідь на них, являють собою принципи економіки, її головні рушійні сили та обмеження: праця ж і її організація лише наслідок. Проте в межах обміну міра, котра визначає цю еквівалентність, відрізняється від природи потреб. Люди вступають в обмін, оскільки мають потреби, але порядок обміну, його послідовність, відмінності виражені в тій ієрархії, котра встановлена кількістю праці, вкладеною в об'єкти обміну. Сміт підійшов до розуміння того, що вартість створюється суспільною працею в будь-якій галузі виробництва, але мірою праці він вважав її мінову вартість, тобто заробітну плату, а вартість товарів визначав як суму прибутку, земельної ренти, зарплати, як кількість праці, що купується на товар. Всю вартість товарів він ототожнював із новоствореною вартістю, недооцінюючи перенесену працею вартість засобів виробництва, за рахунок чого формуються різні види доходів. Автор ототожнює працю з робочою силою, не розуміючи при цьому наявності категорії робочої сили. Догматичність такого вчення полягає в ігноруванні самого закону вартості, який нібито діяв лише за простого товарного виробництва, а з переходом до капіталізму продаж товарів здійснюється "природним шляхом", регулюючись природними нормами зарплати, прибутку, рентабельності, що нібито мало на увазі ціну виробництва, яка і є модифікованою вартістю. Автор стверджував, що природною рушійною силою господарського розвитку є прагнення індивіда досягти задоволення економічних інтересів.

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

насамперед грошових. При цьому в якості головних він виділяв такі риси людей, як самолюбство, егоїзм, намагання отримати максимальний результат з мінімальними витратами. Дбаючи про власні інтереси, людина примножує свій добробут і багатство суспільства. Прагненням досягнення мети індивідуум скеровується невидимою силою, а регулятором особистого егоїзму виступає конкуренція, яка гармонізує інтереси і встановлює економічну рівновагу.

Наступна концепція Д. Рікардо ґрунтувалась на дослідженні способів формування доходів працівників при тісному взаємозв'язку цих процесів із витратами коштів, призначених для відтворення робочої сили. Було запропоновано так звану теорію трудової вартості, згідно з якою вартість визначається кількістю праці, що лежить в основі співставлення товарів. Як всякий товар праця має свою вартість, ціну, котра залежить від витрат на робочу силу, вартості продуктів харчування, предметів найпершої необхідності та зручностей, необхідних для утримання працівника і його сім'ї [5, с. 85]. Ціна праці згідно з Д. Рікардо є відображенням ринкової ціни, котра встановлюється внаслідок дії попиту і пропозиції на ринку. Ринкова ціна праці забезпечує відповідність засобів існування або вартості життя і зарплати, котра, крім грошового вираження, відображена у цих засобах (реальна зарплата).

Ринкова ціна праці за Д. Рікардо є тією ціною, котра дійсно платиться за неї відповідно до існуючих співвідношень попиту і пропозиції. Але за будь-яких відхилень ринкової ціни праці від її природної ціни, вона подібно до ціни товарів має здатність пристосовуватися до неї [5, с. 86]. Автор також відмічав її залежність від зміни таких факторів, як розмір капіталу, населення, наявність сировини, родючість земель, наявність тих чи інших звичаїв. На відміну від Сміта, Рікардо вважав працю єдиним джерелом не лише за простого товарного, але й за капіталістичного виробництва. Його важливим внеском в наукову практику було те, що він підійшов до розуміння двоїстого характеру праці. Однак автор не настільки розмежував абстрактну і конкретну працю, наскільки змішував їх, що призвело до помилкового ототожнення споживчої вартості і вартості.

Марксистська теорія характеризує робочу силу як специфічний вид товару. При цьому працівник, що бере активну участь у процесі виробництва і забезпечує накопичення капіталу, схожий на фактор виробництва, начебто не здатний мислити, творити, переживати, розвиватись, співчувати і т.п. [6, с. 189—191]. Останнє також суттєвим чином впливає на процес виробництва.

Якщо представники класичного напряму економічної теорії (А. Сміт, Д. Рікардо та ін.) у своїх дослідженнях спирались на причинно-наслідковий аналіз, намагаючись розкрити особливості процесів формування ціни, вартості, щоб пояснити це на основі якогось економічного закону, то початківцем неокласичного аналізу, вчення якого в науковій практиці називають "маршалліанською революцією", англійський економіст А. Маршалл застосував функціональний аналіз, що ґрунтується не на "абсолютних", а на відносних категоріях, тобто він покладався на

принцип взаємозалежності, взаємного визначення та взаємовпливу. Автор, спираючись на корисливість поведінки суб'єкта, що максимально оцінює корисність для себе, головну увагу звертає на моделі ринку праці в умовах чистої конкуренції. При цьому теорію граничної продуктивності праці він називає джерелом вартості продуктивності факторів виробництва. Граничний продукт визначає рівень доходів за вкладення кожного фактора у виробництво. Відповідно, "справедлива оплата" прирівнюється до продуктивності останнього додаткового працівника, котрого капіталіст може найняти за умови, що всі інші фактори залишаються незмінними [11, с. 158—161]. Розвиваючи власну теорію цінності, А. Маршалл підійшов до створення власної теорії ціни, як результату зіткнення на ринку ціни пропозиції і ціни попиту, що врешті-решт і визначає механізм ціноутворення як спосіб досягнення рівноважного стану між попиту і пропозицією. Важливим добродом А. Маршала було те, що він відділив проблему цінності (вартості) від проблеми ціноутворення, що не зміг пояснити класики та маржиналісти. Першочергового значення автор надав причинно-наслідковим зв'язкам, відкривши можливість розвитку прикладних досліджень товарних ринків.

Згідно із вченням представників неокласичного напряму ринок праці та інші ринки діють на основі цінової рівноваги і основним ринковим регулятором при цьому є ціна, тобто зарплата. На основі мікроекономічних теорій неокласиків обґрунтовуються мотиваційні механізми суб'єктів економіки, що ґрунтуються на принципах вільного вибору і раціонального господарювання, а не лише підпорядкування дії об'єктивних факторів. Головна увага відводиться не витратам, а аналізу кінцевих результатів, задля чого застосовується поняття корисності. Забезпечення макроекономічної рівноваги здійснюється через взаємозалежність таких економічних показників, як чисельність зайнятих, середня доля капіталу, залученого у виробництво. При цьому ціна робочої сили гнучко змінюється під впливом змін попиту і пропозиції, а безробіття стає неможливим за умов рівноважного стану.

Нові ринкові теорії доповнюють неокласичну базову модель і за деякими своїми характеристиками відрізняються від неї, емпірично наближаючись до реальності ринку праці. Вони по-іншому розглядають такі поняття, як: гомогенність праці, фактор виробництва, інформованість і мобільність ринку праці, урахування змін кон'юнктури ринку праці та ін. Зокрема, аналізуючи рівні зарплатної плати як різновиди цін, представники даного напряму підкреслюють, що вільному формуванню ціни під впливом попиту, пропозиції, ціни праці властива жорсткість, стабільність. Жорсткість зарплати зберігається лише протягом часу, коли представники сторін переконані в тому, що зміни відповідності цін, будь то ціни продуктів чи ціни паперів, придбаних робітниками, мають змінний характер. Як тільки вони переконуються, що ці зміни носять постійний характер, з'являється тенденція до зміни рівня зарплати. В умовах найбільшої нестабільності сторони намагаються застосувати автоматизовану повзучу шкалу

зарплати, внаслідок чого гнучкість зарплати повністю зникає [7, с. 403—404]. Жорсткість зарплати деякою мірою пояснює безробіття, певні зміни попиту на працю відображаються перш за все на змінах зайнятості, а не на ставках зарплати [7, с. 416]. Ці питання є досить важливими з точки зору регулювання ринку праці, зайнятості, зарплати, забезпечення відтворення робочої сили, мотивації трудової активності. Їх дослідження має ґрунтуватись на урахуванні багатьох факторів, які в ринкових умовах господарювання не є постійними, а також макро- і мікроекономічних зв'язків та економічних закономірностей. Розвиток досліджень з цього напрямку, на нашу думку, має здійснюватись з урахуванням особливостей і конкретизації ринків праці.

Дж. Кейнс і Р. Гордон приділяли увагу макроекономічним проблемам. Враховуючи те, що ціна праці жорстко фіксована і практично не змінюється, вони відносили зарплату до регуляторів ринку, що привноситься ззовні. Функцію такого змісту виконує держава, яка, змінюючи сукупний попит, ліквідує нерівновагу, пов'язану з неповною зайнятістю. Ринок праці має другорядне значення по відношенню до ринку товарів і грошового ринку. На основі концепції мультиплікатора запропоновано кількісний взаємозв'язок між інвестиціями і національним доходом, що передбачає необхідність державного впливу на економічну динаміку шляхом стимулювання інвестиційного попиту [13, с. 552]. Уявляється, що використання закону на певних етапах розвитку економіки може забезпечувати позитивний вплив, пожвавлення і динамічність інвестиційних процесів. Однак за складних економічних умов в Україні його дієвість може бути обмежена. Як негативну сторону теорії Кейнса варто відмітити недооцінку автором важливості розвитку вільного підприємництва.

Згідно з сучасними економічними підходами до визначення вартості праці, що розглядається як ціна рівноваги, основна увага приділяється вартості грошей. Кейнсіанство, як і монетаризм, спирається на жорстку структуру цін на робочу силу. При цьому безробіття має природний рівень і відображає структурні характеристики ринку праці, що знижує гнучкість цін, перешкоджає нормальному функціонуванню ринку, що врешті-решт збільшує його рівновагу, а отже, безробіття. У даному випадку негативним фактором, який збільшує нерівність у суспільстві, є встановлення державою мінімального рівня зарплати, принципів політики профспілок, неінформованість про наявність робочих місць і резерву працівників на ринку праці. Теорії ринку праці, на нашу думку, тісно пов'язані з потребами, упорядкування трудовими процесами і мотивацією поведінки працівників, адже вони розвивались при врахуванні складних взаємозв'язків чинників, що відображаються на розмірах зарплати (ціні праці).

Питання, що обґрунтовують визначення "справедливого рівня зарплати" також розглянуто в теоріях М. Вебера, Е. Дюркгейма, В. Балдамуса, які дотримувались того, що поведінка індивідів визначається з урахуванням цінностей, звичаїв, норм та ідеалів, вироблених суспільством. При цьому основна увага приділяється не функціональним, імов-

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

і риним і тимчасовим очікуванням, що ґрунтуються на економічних законах, як у випадку економічних теорій, а на моральних вимогах. Зокрема, мотивація розглядається в теорії В.Балдамуса. При цьому автор протиставляє свій підхід неокласичній теорії, яка, з його точки зору, розвивається на основі самознищення [8, с. 712—714]. Згідно з його концепцією працівники оцінюють ціну своєї праці, трудові зусилля і доходи робітників в суміжних і аналогічних галузях за такими позиціями як рівень прибутку або рентабельності праці, уявлення про прийнятний рівень життя та ін. Диспропорційність співвідношення "трудова зусилля" — "доходи від праці" може бути як негативною, так і позитивною, коли певна робота відповідним чином винагороджується, негативне значення диспропорції визначає співвідношення, яке в цілому не є вдалим, але сприймається ними як допустиме. Коли ціна праці не відповідає уявленням працівників, то їх ставлення до неї змінюється і викликає стримування продуктивності, що супроводжується звільненнями, небажанням збільшувати навантаження, протестом працівників.

Згідно з таким підходом раціональна політика затрат підприємства на використання робочої сили полягає в тому, що роботодавець намагається знизити негативну межу диспропорції, встановлюючи відповідність між задоволенням працівника і показниками рентабельності виробництва. Межа пропорційності також не стабільна, в періоди низької кон'юнктури вона зміщується в сторону негативного значення, а в періоди підйому — в сторону позитивного значення.

Сучасні теоретики досить різномірно обґрунтовують різні аспекти мотиваційного механізму в ринкових умовах. Зокрема, мотивація до праці розглядається з точки зору природного і суспільного примушення. При цьому природне спонукання до праці забезпечується потребним механізмом людини, прагненням задоволення найсуттєвіших потреб. Суспільне примушення — це примушення, здійснюване на основі суспільного ладу, яке, зокрема, було закладене в основу адміністративної системи господарювання. Право на працю регулювалось законами про те, що працівник зобов'язаний приймати участь у державному і колективному виробництві. Принцип "хто не робить, той не їсть" проголошував трудову повинність з метою забезпечення працівниками свого фізичного і соціального існування. При цьому мінімальна винагорода забезпечувалась всім, хто вносить хоч який-небудь вклад у суспільне виробництво. Продаж робочої сили вважався неприпустимим. Висунення на посадові місця здійснювалось на основі анкетних, партійних характеристик, національних, статевих ознак особи та ін. За такої системи стримувалось формування стимулів високоєфективної праці. Означене природне примушення було байдужим до форми власності на засоби виробництва.

Удосконалення мотиваційного механізму уявляється з точки зору подолання невідповідності між природними і суспільними формами примушення, що найбільш адекватно відповідає людській природі праці і має стати основою досконалої мотивації, яка б сприяла подоланню відчуження, перетворенню суб-

'єкта господарювання, найманого працівника із безправного елемента виробництва "гвинтика засобів виробництва" в рівноправного партнера економічних відносин, наділеного правами власності стосовно вільного розпорядження (робочою силою, професійністю, навичками) і способами прикладання потенційних можливостей з точки зору матеріального стимулювання праці, формування особистісних мотивів (задоволення працею, розвиток працівника як особистості).

Суспільне примушення до праці здійснюється на основі законів, зокрема таких, як закон розподільчих відносин, механізм регулювання і отримання певної частини створеного продукту, що прямо чи непрямо обумовлюють трудову участь працівника. При цьому виробництво розглядається як первинний механізм, що забезпечує розподіл, обмін і споживання. Тому суть і принципи розподільчих відносин треба визначати з точки зору виробництва.

Визначення частки власності у створеному продукті відбувається не у процесі розподілу, а при встановленні вартості тих факторів, що беруть участь у виробництві. Вартість факторів, у тому числі робочої сили, визначається на початку функціонування виробництва. Цю умову можна розглядати як принципово важливу сторону мотиваційного механізму в ринкових відносинах. Вартісний підхід до розподілу розширює розуміння мотивації праці як способу зацікавлення в ньому власників робочої сили, найманих працівників. Справедливість вартісного підходу полягає в тому, що він може застосовуватись при оцінці всіх учасників суспільного виробництва і відповідає сутності ринкових умов господарювання. Поряд з розподілом за працею має застосовуватись принцип розподілу за власністю. Будь-яка форма розподілу суспільного продукту має здійснюватись на основі розподілу по вартості. Конкретизація способів розподілу визначається лише економічною формою, на основі якої привласнюється частина суспільного продукту. Розміри прибутку, що розподіляється, залежать від розміру вартості, що бере участь в процесі суспільного виробництва. Ця вартість може існувати у формі майна, землі, цінних паперів, робочої сили та ін.

Протиріччя, закладені в принципі розподілу по праці, нівелюються, а саме забезпечується тісний взаємозв'язок отриманого доходу і трудового вкладу. Роботодавці при цьому намагаються застосовувати таку систему оплати праці, за якої частина зарплати (не основної) потрапляє в залежність від результатів праці як працівників, так і підприємства. У ринкових умовах господарювання праця має створювати джерело для своєї оплати. Працівник отримує від роботодавця кошти на існування до тих пір, доки його праця створює вартість, не меншу від вартості його робочої сили. При цьому природне примушення до праці перетворюється у свого роду суспільно-ринкове, коли результати господарювання визначаються на основі вартісних принципів розподілу. Ринковий спосіб розподілу ґрунтується не лише на використанні вартості робочої сили, а й адекватному прикладанні трудових зусиль, тобто більш напружена праця має краще винагороджуватись.

У високорозвинутих країнах ринок праці є невід'ємною частиною товарної системи. ґрунтуючись на інститутах приватної власності, нормативних гарантіях і механізмах соціального регулювання, він забезпечує ефективне використання і розміщення робочої сили, сприяє зменшенню і раціоналізації витрат, підсилюючи значимість таких провідних регуляторів ринкової системи, як витрати, прибуток. Він виступає гарантом власності працівників на робочу силу, її ефективного включення у виробничий процес. Основними критеріями є суспільна корисність і оплата праці, що обумовлюють вимоги більш раціонального розподілу і використання трудових ресурсів, спрямованість ринкового механізму на максимізацію доходу (прибутку) відповідно до вимог соціокультурних стандартів.

ВИСНОВКИ

Перехід до ринкових умов господарювання характеризується одним з найважливіших законів — законом вартості, який і визначає форму використання факторів виробництва, розмірів присвоєння виробленого продукту при розподілі. Пропагування принципу розподілу за працею при соціалістичній системі господарювання не забезпечувало розподілу за потребами, оскільки рівень розвитку продуктивних сил не відповідав необхідним вимогам. У зв'язку з цим в країнах з розвинутим ринком застосовується саме спосіб розподілу за вартістю. Тобто визначальним є не рівень розвитку і змісту праці, а складний характер виробничих відносин, на основі яких формується суспільна форма розподілу. Недоліки в способах розподілу пов'язані з деформацією вартісних основ розподілу і самого принципу розподілу за працею. В ринкових умовах господарювання реалізуються такі процеси як купівля і продаж факторів виробництва, у тому числі робочої сили. Здатність людини до праці реалізується двома способами — за умов надання прав власності на засоби виробництва і статусу господаря або способом продажу господарю своєї робочої сили працівником.

Література:

1. Полянський Ф.Я. Цена и стоимость в условиях феодализма. — М.: МГУ, 1983. — 242 с.
 2. Фромм Э. Бегство от свободы. — М.: Прогресс, 1990. — 271 с.
 3. Петти У. Экономические и статистические работы. — М.: Соцэкгиз, 1954. — 189 с.
 4. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов / Пер. с англ. — М., Соцэкгиз, 1962. — 684 с.
 5. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. : Пер. с англ. — Изд-во 2-е. — Т.1. — М.: Госполитиздат. — 1955. — 360 с.
 6. Архив Маркса и Энгельса / Под ред. В.А. Адагского. — М.: "Печатный двор", 1933. — Т. II. — 494 с.
 7. Хикс Дж.-Р. Стоимость и капитал / Пер. с англ. — М.: Прогресс, Универс, 1993. — 487 с.
 8. Основи економічної теорії. Політекономічний аспект / За ред. Климка Н.Г., Нестеренка В.П. — К.: Вища школа "Знання", 1999. — С. 712—714.
- Стаття надійшла до редакції 30.01.2009 р.