

УДК 331.5.024.5:331.548

JEL A13; B20; J40

DOI rarrpsu2022.27.035

Володимир СТРАШКО

аспірант

Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі», Україна

E-mail: tkost2017@gmail.com

ORCID ID: 0009-0002-4430-0665

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПАРАДИГМИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ

Вступ. У сучасних умовах економічний розвиток України пов'язаний із багатьма чинниками, зокрема з функціонуванням ринку праці. Він характеризується як складне соціально-економічне явище суспільства. З огляду на це дослідження концептуальних положень парадигми формування та регулювання ринку праці є актуальними і своєчасними, враховуючи, що їхні результати суттєво впливатимуть на відтворення та розвиток трудових ресурсів як підприємств, регіонів, так і держави загалом.

Мета статті – ґрунтовний аналіз і систематизація наукових підходів щодо створення сучасної парадигми формування та регулювання ринку праці.

Методи дослідження. Застосовано історичний метод, методи логічного узагальнення, теоретичного аналізу і синтезу.

Результати. Акцентовано увагу на дефініціях поняття «ринок праці», враховуючи, що у сучасній економічній літературі не існує єдиного тлумачення цього поняття, інколи його визначають як «ринок робочої сили». Різні погляди науковців на ці поняття визначені метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності. Аналіз наукових джерел дає змогу стверджувати, що вперше визначення сутності ринку праці обґрунтовані у дослідженнях сучасних учених, які використовували здобутки А. Сміта, Д. Рікардо, Д. Мілля, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пігу, Л. Вальрасома, В. Парето, Дж. Кейнса, П. Самуельсона та ін. Аналіз еволюції наукових поглядів на сутність поняття «ринок праці» дає змогу визначити основні етапи його формування і регулювання в процесі забезпечення результативності та ефективності трудової діяльності у сучасних умовах.

Висновки. Узагальнивши дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців щодо трактування сутності терміна «ринок праці», встановлено відсутність єдиної думки щодо визначення змісту цього поняття. Це пояснюється складністю та багатоаспектністю поняття, що перебуває у стані трансформації, пов'язаним зі швидкоплинними змінами. Визначення концептуальних положень парадигми формування та регулювання ринку праці сприятиме розвитку економічної теорії та забезпечуватиме сутність її понятійного апарату.

Ключові слова: ринок праці, поділ праці, ціна на працю, вартість робочої сили, попит і пропозиція, заробітна плата.

Формули: 0, **рис.:** 0, **табл.:** 0, **бібл.:** 7.

Volodymyr STRASHKO

CONCEPTUAL PROVISIONS OF THE PARADIGM FORMATION AND REGULATION OF THE LABOR MARKET

ABSTRACT

Introduction. In modern conditions, the economic development of Ukraine is connected with many factors, first of all, with the functioning of the labor market. It is characterized as a complex socio-economic phenomenon of society. Therefore, the study of the conceptual provisions of the paradigm of formation and regulation of the labor market is relevant and timely, given that their results will significantly affect the

reproduction and development of labor resources of both enterprises, regions, and the state in general.

The purpose of the article is a thorough analysis and systematization of scientific approaches to the creation of a modern paradigm of formation and regulation of the labor market.

Research methods. During the writing of the scientific article, the historical method, methods of logical generalization, theoretical analysis and synthesis were applied.

The results. Attention is focused on definitions of the concept of "labor market", taking into account that in modern economic literature there is no single interpretation of this concept, sometimes it is defined as "labor market". Different views of the authors on these concepts are due to the purpose of researching specific aspects of labor activity. The analysis of literary sources makes it possible to assert that for the first time the definition of the essence of the labor market was developed in the works of modern researchers who used the scientific results of A. Smith, D. Ricardo, D. S. Mill, K. Marx, A. Marshall, A. Pigou, L. Walrasom, V. Pareto, J. Keynes, P. Samuelson and others. The analysis of the evolution of scientific views on the essence of the concept of "labor market" makes it possible to determine the main stages of its formation and regulation in the context of ensuring the effectiveness and efficiency of labor activity in modern conditions.

Conclusions. As a result of the generalization of scientific sources, domestic and foreign studies regarding the essence of the "labor market", it was established that there is no unified opinion regarding the definition of the meaning of this concept. This is explained by the complexity and multifaceted nature of the concept, which is in a state of transformation, associated with rapid changes. Defining the conceptual provisions of the paradigm of formation and regulation of the labor market will contribute to the development of economic theory and provide the essence of its conceptual apparatus.

Key words: labor market, division of labor, labor price, labor cost, supply and demand, wages.

Formulas: 0, figures: 0, tables: 0, bibl.: 7.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими практичними завданнями. Складні соціально-економічні сучасні умови функціонування та розвитку України зумовлюють пошук і активізацію нових форм організації та регулювання ринку праці. Процес його функціонування у сучасних умовах постійно перебуває у полі зору держави, на регіональному рівні, рівні підприємств та організацій. Це пов'язано з тим, що в умовах сьогодення необхідним є відтворення трудових ресурсів, розвиток продуктивних сил суспільства.

На наш погляд, у контексті вищезазначеного необхідними є наукові дослідження щодо концептуальних положень парадигми формування та регулювання ринку праці у сучасних умовах розвитку національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню процесів формування та регулювання ринку праці значну увагу приділили такі вчені: Д. Богиня, Б. Ворвинець, В. Герасимчук, О. Грішнова, С. Калініна, А. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, Ю. Маршавін, М. Мурашко, А. Никифорова, В. Онікієнко, В. Петюх, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, О. Титар, О. Чернявська, М. Шаленко, О. Ярош та ін. Незважаючи на значну кількість наукових публікацій із цієї тематики, актуальним є створення сучасної парадигми формування та регулювання ринку праці, оскільки наразі Україна стикнулася з проблемою низьких соціально-економічних показників, наслідком чого є безробіття, погіршення якості життя, можливі соціальні напруження тощо.

Мета статті – ґрунтовний аналіз і систематизація наукових підходів щодо створення парадигми формування та регулювання ринку праці.

Для досягнення мети визначено такі завдання: дослідити у хронологічній послідовності генезис поглядів на ринок праці, які розроблялися різними напрямками, школами економічної теорії, окремими вітчизняними та зарубіжними вченими; здійснити ґрунтовний аналіз і систематизувати наукові підходи до створення сучасної парадигми формування та регулювання ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній економічній літературі не існує єдиного погляду щодо визначення понять «ринок праці» та «ринок робочої сили».

Розглянемо ретроспективу цього поняття та проаналізуємо підходи щодо визначення терміна «ринок праці» науковцями різних історичних епох.

А. Сміт у своїх дослідженнях не розглядав ринок праці як окремий ринок. Натомість він детально охарактеризував поняття «праця» та «ринок» у праці «Дослідження про природу і причини багатства народів». Так, А. Сміт розмежував поняття продуктивної та непродуктивної праці. Продуктивною він вважав будь-яку працю, що створює матеріальний продукт і обмінюється на капітал, а непродуктивною – працю, що не створює вартості та обмінюється на дохід. Сферу нематеріального виробництва він визначав як непродуктивну [1, с. 88–103].

А. Сміт визначив поділ праці як основну умову зростання її продуктивності. Вчений обґрунтував, як завдяки поділу праці та спеціалізації всередині майстерні, мануфактури і суспільства зростає продуктивність праці, сформулював залежність обсягу виробленого продукту від кількості осіб, зайнятих корисною працею, та продуктивності праці. А. Сміт з'ясував, що лише обсяг ринку обмежує інтенсивність розподілу праці. Джерелом поділу праці є обмін, одночасно удосконалення поділу праці розширює обмін товарів [2, с. 76–81].

В умовах первісного стану суспільства людина отримувала продукт своєї праці повністю. За товарного капіталістичного виробництва робітник ділиться своїм доходом із землевласником і працедавцем. Частина продукту, що залишається у робітника, А. Сміт визначив як «природну ціну» праці, якою означив вартість необхідних засобів для існування робітника і його сім'ї. У «природній ціні» є нижня і верхня межі. Нижня межа – це фізіологічно необхідний прожитковий мінімум, базові засоби для існування робітника. Зниження цієї межі призводить до зменшення народонаселення, скорочення пропозиції праці. У разі підвищення рівня заробітної плати, навпаки, кількість населення зростає і збільшується пропозиція праці, робітники більш старанні, кмітливі та діяльні [3, с. 131–132].

А. Сміт першим визначив об'єктивність економічних законів, обґрунтував їхні дії та сформував вчення про «невидиму руку ринку». На його думку, це частина вчення про «систему звичайної свободи» – ринковий механізм саморегулювання, коли об'єктивні закони економіки діють незалежно від очікувань, волі, бажань і зусиль окремих людей та економічних суб'єктів. Він вважав, що люди діють раціонально на основі власних економічних інтересів.

А. Сміт, як і його послідовники, прихильники класичного підходу, вважав, що за умов повної зайнятості ресурсів, які може забезпечити ринкова економіка, не зможе виникнути безробіття, тобто йдеться про повну зайнятість населення. Науковець припускав, що певний відсоток населення може не працювати за власним бажанням, але повна зайнятість означає, що той, хто прагне знайти роботу, неодмінно її матиме.

Отже, можна зробити висновок, що А. Сміт визначав певні ринкові механізми, що діють щодо найманих працівників (робочої сили), зокрема щодо поділу праці та регулювання рівня заробітної плати, проте поняття «ринок праці» в дослідженнях не застосовував.

Д. Рікардо в праці «Начала політичної економії та податкового обліку» вивчав питання оплати праці. Він зазначив, що «...як і всі інші речі, що можна купити і продати і якість яких може збільшуватись і зменшуватись, праця має свою природну та свою ринкову ціну. Природною ціною праці є та, яка необхідна для того, щоб робітники мали змогу існувати та продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості» [4, с. 179–183].

Вчений стверджував, що ринкова ціна праці є такою, що насправді платиться згідно із законами попиту та пропозиції. Праця дорожчає, коли пропозиція низька, та дешевшає, коли її вдосталь. Пропозицію в цьому разі означено як кількість робітників, що мають змогу і хочуть працювати.

Д. Рікардо вважав, що основна функція заробітної плати полягає в тому, щоб збалансувати попит і пропозицію на ринку праці. За умови високої ринкової заробітної плати кількість населення зростає, що приводить до підвищеної пропозиції та, як наслідок, зменшення ринкової заробітної плати. З огляду на це, на думку Д. Рікардо, рівень ринкової заробітної плати все одно прямує до природного [4, с. 183–184].

Одним із чинників, що впливає на рівень заробітної плати, є також вартість товарів, які купують робітники. Д. Рікардо зробив висновок про номінальну та реальну заробітну плату. На його погляд, підвищення заробітної плати відбувається не так швидко, як зростають ціни, що призводить до зубожіння робітників. Ця думка збігається з тим трактуванням, як сучасні економісти визначають

рівень номінальної та реальної заробітної плати.

Разом з тим, Д. Рікардо припускає, що за умов високих темпів розвитку суспільства рівень ринкової заробітної плати може бути значно вищим за природний.

Отже, Д. Рікардо розглядає заробітну плату не лише як складову в ціні товару. На відміну від А. Сміта, він зазначає, що ринкові механізми впливають на рівень заробітної плати, попит і пропозицію робочої сили та що ринкова заробітна плата відрізняється від природної. Так, якщо діють ринкові механізми, що впливають на рівень оплати праці, значить є і ринок праці, або ринок робочої сили.

Видатний учений Дж. Мілль також досліджував питання попиту та пропозиції на працю, а також чинники, що впливають на її ціну. Науковець вважав, що праця, разом із землею, є двома первісними чинниками виробництва [4, с. 190]. Водночас Дж. Мілль намагався виявити залежність між капіталом і працею.

Вчений розвинув ідеї Д. Рікардо про те, що попит на працю є вищим тоді, коли капіталісти більше реінвестують своїх доходів і менше витрачають на власне споживання. Заробітна плата, як правило, перевищує фізіологічний мінімум. Дж. Мілль також зазначав, що заробітна плата виплачується із «капітального запасу», який складається з авансових виплат робітникам [4, с. 191–192]. Він розвинув цю ідею в доктрині робочого фонду (заробітної плати), де розглядав питання продуктивного та непродуктивного споживання. На його думку, продуктивне споживання спрямовано на відтворення життєдіяльності робітника (продукти харчування, житло), а непродуктивне – на отримання задоволення чи розкіш і не бере участі в подальшому виробництві товарів. Отже, фонд заробітної плати залежить від обсягу продуктивного споживання всіх робітників, а на макрорівні – від продуктивності сільського господарства в минулому році. Як стверджував Дж. Мілль, робітник не може споживати більше, ніж належна йому частина стабільного фонду споживання робітників, який визначається як продуктивністю праці сільського господарства, так і заощадженнями капіталістів.

Відповідно до цього фонд заробітної плати має зменшуватися з часом і його розміри фонду перебуватимуть у жорсткій залежності від технічних умов виробництва. Теорія відкидає неможливість збільшення зайнятості за зменшення «непродуктивного споживання» капіталістів і дає змогу відобразити сукупний попит на працю як нееластичний у будь-який момент часу.

Разом з тим, найважливіша ідея Дж. Мілля щодо ринку праці полягає в тому, що попит на споживчі товари не є попитом на працю. Попит на товари дає змогу визначити, в якій конкретній галузі виробництва буде використана праця та капітал, спрямування праці, а не точну її кількість, підтримання чи оплату. Останні залежать від розміру капіталу або інших засобів, що безпосередньо виділяються на засоби існування та винагороду працівників [4, с. 193–194].

Таким чином, Дж. Мілль стверджував, що сукупна зайнятість є прямою функцією від норми накопичення капіталу. На його думку, споживчий попит, що детермінує розподіл праці між різними галузями, недостатньо впливає на загальну зайнятість.

К. Маркс першим детально розглядав такі поняття, як «робоча сила», «ринок робочої сили» або «ринок праці», досліджував такі елементи ринку праці, як попит на працю, пропозиція робочої сили, безробіття.

«Ринок робочої сили» він визначив, як сферу обігу, де власник капіталу може знайти «...такий товар, споживча вартість якого мала би оригінальні здібності самою бути джерелом вартості, такий товар, реальне споживання якого було б здійсненням праці, як підсумок, створенням вартості. І власник грошей знаходить на ринку такий товар – робочу силу». Поняття «робоча сила», або здатність до праці, вчений визначав як «...сукупність фізичних і духовних здібностей, які має організм, жива особистість людини, і які він використовує щоразу, коли виробляє будь-які споживчі вартості» [5, с. 154].

Згідно з його поглядом, праця сама собою не може бути товаром, отже, на ринку праці продається не власне праця, а здібності до неї, або ж робоча сила, а точніше – тимчасове її використання. Вчений зазначав, що правильніше застосовувати термін «ринок праці», ніж «ринок робочої сили». Він також використовував терміни «ціна праці», «неоплачена праця», «оплачена праця».

К. Маркс був прихильником трудової теорії вартості. На його думку, товаром є саме робоча сила, а заробітна плата – це грошова форма вартості цього специфічного товару. У вигляді заробітної плати робочий отримує оплату не всієї своєї праці, а лише необхідної праці [5, с. 198].

Вчений не зводив вартість робочої сили і заробітну плату до фізіологічних мінімумів засобів до існування, на відміну від класиків. Він вважав, що «...сума життєвих засобів має бути достатня для того, щоб підтримувати працюючого індивіда в стані нормальної життєдіяльності» [5, с. 158]. Мінімальна межа вартості робочої сили визначається вартістю товарної маси, без наявності якої людина не має змоги «...поновлювати свій життєвий процес». Це поняття, за К. Марксом, на відміну від Д. Рікардо, охоплює не лише їжу, одяг, витрати на опалення оселі та інше, а й забезпечення виховання дітей, тобто всі необхідні на це витрати.

Згідно з трактуванням К. Маркса, вартість робочої сили визначає вартість праці. Оскільки вартість праці є лише ірраціональним виразом для вартості робочої сили, доходимо висновку, що вартість праці завжди має бути меншою, ніж створена працею вартість.

Учений детально розглянув таку складову сучасного ринку праці, як безробіття. Погляди на зайнятість при капіталізмі були пов'язані з його уявленням про закони руху капіталістичного строю, які визначають безробіття як обов'язкову складову суспільства. Величина зайнятості залежить від змінного капіталу, що забезпечує попит на робочу силу, заробітної плати, що визначає норму прибутку через норму додаткової вартості, та органічної побудови капіталу.

Існування резервної армії як закон капіталістичного накопичення К. Маркс пояснював як процес незалежно від зростання чисельності населення. Він взагалі не вважав безробіття проблемою, а визначав як функцію накопичення капіталу, подібно до того, як додана вартість є функцією капіталу.

Представники неокласичної школи перенесли фокус дослідження суспільної праці на галузь обігу та ринок праці. Головний принцип цього напряму базується на необхідності збереження й укріплення економічної системи на основі вільної конкуренції. Засновник школи А. Маршалл приділив увагу положенням теорії розвитку ринкової економіки. Він обґрунтував, що для ефективної зайнятості необхідним є управління попитом і пропозицією. Кінцевий регулятор попиту загалом – споживчий попит, а регулювання ринку може здійснюватися автоматично. Вплив держави та громадських інститутів має негативний наслідок, оскільки створює диспропорції в економіці [3, с. 276–277].

А. Пігу, послідовник А. Маршалла, вважав, що причиною безробіття є високий рівень заробітної плати. Для підвищення зайнятості необхідно зменшити заробітну плату. Це приведе до зниження витрат виробництва та дасть змогу наймати додаткових робітників. Відповідно низькі витрати можуть створити можливості для зниження цін на товари, зростання купівельної спроможності, збільшення обсягів виробництва та реалізації, а також зайнятості населення. А. Пігу використовував поняття «добровільне безробіття». Згідно з його визначенням безробіття є результатом небажання робітників працювати за «нормальну», «природну» заробітну плату, що відповідає фактичному співвідношенню попиту та пропозиції на ринку праці [3, с. 284–285].

У неокласичній концепції зайнятості ринок праці розглядається як внутрішньо неоднорідна та надзвичайно динамічна система, що підпорядкована ринковим законам. Основним її регулятором є ціновий механізм. Ціна праці, або рівень заробітної плати, впливає на попит і пропозицію робочої сили, регулює їхнє співвідношення та підтримує необхідне співвідношення, рівновагу між ними. Завдяки природності ринкових механізмів ціна на робочу силу швидко та гнучко реагує на кон'юнктуру ринку, збільшується або зменшується залежно від реальної його потреби.

Велике значення для регулювання проблем ринку праці та зайнятості мають праці Дж. Кейнса, зокрема його основне дослідження «Загальна теорія зайнятості, відсотка та грошей». Науковець висунув тезу про причинно-наслідковий зв'язок «дохід-зайнятість», за якого будь-якому обсягу доходу відповідає певний рівень зайнятості. При цьому він відштовхувався від двох припущень: кількість «вузьких місць» у ринковій економіці обмежено, тому що праця і капітал взаємозамінні; сукупний попит на працю відповідає рівню валових інвестицій, оскільки останні та рівень зайнятості пов'язані технологічними коефіцієнтами [3, с. 318–320].

Кейнсіанці вважають, що в ринковій економіці не існує автоматичного механізму, який

забезпечує повну зайнятість. І навпаки, коливання безробіття та інфляції зумовлені відсутністю синхронності в процесі прийняття основних економічних рішень.

Прибічники теорії раціональних очікувань більш категоричні у своїх висновках. Вони вважають, що політика держави, спрямована на зниження рівня безробіття, не забезпечить жодних позитивних результатів навіть на короткотермінових проміжках часу. Населення передбачить всі наслідки такої політики, тому пропозиція праці не збільшиться.

У другій половині ХХ ст. була висунута контрактна теорія зайнятості. Її особливістю є те, що вона виникла на стику декількох концепцій. З одного боку, її автори приймають кейнсіанську тезу про жорсткість заробітної плати і вважають, що рівновага на ринку праці досягається за зміни фізичних обсягів виробництва і зайнятості, а не цін. З іншого боку, ця жорсткість виводиться із оптимізуючої поведінки індивідів. Основою цієї теорії є твердження про те, що підприємці та працівники вступають у довготермінові договірні відносини за юридично не оформленими контрактами, головне призначення яких – мінімізувати ризик фінансових, виробничих і трудових втрат. Робітники, які уникають ризику, віддають перевагу меншій зарплаті зі стабільною зайнятістю порівняно із високою зарплатою та нестабільною зайнятістю [3].

В останні десятиріччя вчені почали обговорювати питання як щодо ринкового, так і державного регулювання ринку праці. Так, сформувалась школа неокласичного синтезу. Представник цієї школи П. Самуельсон вважає, що в останній проміжок часу більшість економістів у країнах Заходу намагається шляхом ефективного кредитно-грошової та фіскальної політики поєднати класичну макроекономіку А. Сміта й А. Маршалла.

Серед інших представників неокласичного синтезу можна виокремити К. Макконнелла і С. Брю – авторів відомого підручника «Економікс». У ньому вони описано як класичну та неоконсервативну, так і кейнсіанську теорії [6].

Сучасні українські та зарубіжні вчені продовжують наукові розробки і формують власні погляди щодо проблем ринку праці, зайнятості, заробітної плати. На думку Г. Купалової, економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінів – «ринок робочої сили» та «ринок праці», оскільки вони тісно поєднані, взаємодоповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [7].

Аналіз визначень термінів «ринок праці» або «ринок робочої сили» засвідчив, що в різних формулюваннях виокремлено такі основні аспекти: охоплення стадій процесу відтворення робочої сили; узгодження попиту і пропозиції робочої сили; характер відносин і механізм взаємодії між працедавцями та найманими працівниками; державний характер регулювання ринку праці; охоплення категорій населення (трудові ресурси, робоча сила, наймана робоча сила); охоплення механізмів ринку праці; ступінь і ланка суспільного виробництва [8, с. 11].

В. Петюх зауважує, що, «...визначаючи поняття «сучасний регульований ринок праці» (бо ринку вільної конкуренції зараз не існує) як частину ринкового господарства країни, треба зазначити, що це, по-перше, категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а, по-друге, – система механізмів:

а) купівлі робочої сили: визначення вартості та ціни робочої сили; організації оплати праці й соціального страхування; забезпечення умов праці та техніки безпеки;

б) забезпечення зайнятості найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення;

в) соціального захисту найманих працівників як частини механізму соціального захисту всього населення;

г) формування та розвитку робочої сили;

д) узгодження попиту і пропозиції робочої сили тощо» [8, с.14].

Враховуючи різні підходи до визначення сутності поняття «ринок праці», Л. Волянська-Савчук і В. Красовський сформулювали авторські дефініції цього поняття з трьох позицій:

- як соціально-економічні відносини між його суб'єктами;
- як систему;
- як механізм дій елементів ринкових відносин [9, с. 25–26] (табл. 1).

Таблиця 1

Авторські дефініції поняття «ринок праці»

Визначення	Автор
1	2
<i>як соціально-економічні відносини</i>	
Ринок праці – це сукупність соціально-трудоових відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації й використання праці та її оцінювання, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх	А. Колот
Ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що виявляються в процесі найму, оцінювання, звільнення працівників і встановлення розмірів компенсацій за використану робочу силу залежно від різних чинників	В. Петюх
Ринок праці – це сукупність економічних відносин, за допомогою яких здійснюється обіг суспільного продукту в товарно-грошовій формі	Ю. Яковець
Ринок праці – це комплекс відносин із приводу умов наймання і використання робочої сили, що охоплює відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування з приводу тимчасової непрацездатності, безробіття тощо	О. Мітус
<i>як система</i>	
Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працівниками і працедавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує всі фази відтворення працівника й ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, де встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і працедавців, державна підтримка непрацездатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів	Ю. Чернявська
Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці та продавці праці	О. Грیشнова
Ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працедавцями – власниками засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування	Е. Лібанова
Ринок праці – система правових, соціально-трудоових, економічних й організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, працедавцями та їхніми організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а працедавців – у найманні працівників відповідно до законодавства	Закон України «Про зайнятість населення»* [10]

Продовження табл. 1

1	2
Повний ринок праці – система соціально-економічних і правових відносин, пов’язаних із поєднанням потреби та пропозиції робочої сили (від професійної підготовки робочої сили до стану економічної активності населення)	І. Петрова * [11, с. 53]
<i>як механізм дії елементів ринкових відносин</i>	
Ринок праці – це механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між працедавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію с 77]. Пропозицію	О. Грیشнова
Ринок праці – це система економічних механізмів, норм й інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці	О. Калина
Ринок праці – сукупність механізмів, які забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці, соціальну опіку через підприємницькі структури	Л. Швайка
Ринок праці – це працюючий у межах певного економічного простору механізм взаємодії між працедавцями і найманими працівниками, що виражає економічні та правові відносини між ними	П. Костін
Ринок праці – сукупність способів залучення, координації та оцінювання праці. Спосіб залучення робочої сили в процес праці утворюється за відносинами поєднання основних чинників виробництва, яке відбувається або через купівлю-продаж на ринку (в умовах ринкової економіки), або через плановий розподіл робочої сили і засобів виробництва (в умовах планово-централізованої економіки)	І. Петрова * [11, с. 10]

Примітка. Джерело: доповнено автором.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Проведений аналіз засвідчує, що концептуальні положення парадигми формування ринку праці ґрунтуються на дослідженні еволюції теоретичних підходів і вимог до ринку праці, зайнятості, заробітної плати з метою пошуку взаємозв’язку між розвитком наукової думки та вдосконаленням державного регулювання ринку праці, забезпеченням соціального діалогу в процесі ефективної зайнятості, створення нових робочих місць, удосконалення підходів щодо формування заробітної плати.

На наш погляд, подальшого дослідження потребують питання, пов’язані з формуванням стратегії регулювання ринку праці для забезпечення ефективного розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції.

Література

1. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй / пер. Олександра Васильєва. – К.: Наш Формат, 2018. – 722 с.
2. Історія економічних учень: Підручник / Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко, А. М. Поручник та ін.; За ред. Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко. – К.: КНЕУ, 2001. – 564 с.
3. Історія економічних теорій : підручник / О. Ю. Амосов, В. О. Сивоконь та ін.; за заг. ред. д.е.н., проф. О. Ю. Амосова, к.е.н., доц. В. О. Сивоконя. – Х. : вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2010. – 448 с.
4. Історія економіки та економічної думки : підручник / О. Ю. Амосов, В. О. Сивоконь та ін. ; за заг. Ред. д.е.н., проф., засл. діяча науки і техніки України О. Ю. Амосова, к.е.н., доц. В. О. Сивоконя. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. – 600 с.
5. Маркс К. Капітал в 3х томах. – К.: Політосвіта, 1978. – Т.1 – 933 с.

6. Аналітична економія: принципи, проблеми і політика [Текст] : пер.з англ. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – Львів : Просвіта, 1997. Ч. 1 : Макроекономіка. – [Б. м.] : [б.в.], 1997. – 671 с.
7. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 2. –1994. – С. 12 – 19.
8. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
9. Волянська-Савчук Л. В. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі / Л. В. Волянська-Савчук, В. О. Красовський // Економіка і організація управління. – 2019. – Вип. 1. – С. 21-32. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2019_1_5
10. Закон України «Про зайнятість населення». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
11. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : [Зб. наук. ст.] / Під наук. ред. І. Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.
12. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні (монографія) / відповід. ред. д. е. н., проф. Д. П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНА, 2003. – 296 с.

References

1. Smith A. (2018) Wealth of Nations. Research on the nature and causes of the well-being of nations / trans. Oleksandr Vasiliev. – К.: Nash Format, - 722 p. [in Ukrainian].
2. Korniychuk L., Tatarenko N., Poruchnyk A. (2001) History of economic students: Textbook / L. Ya. Korniychuk, N. O. Tatarenko, A. M. Poruchnyk, etc.; Under the editorship L. Ya. Korniychuk, N. O. Tatarenko. – К.: KNEU, - 564 p. [in Ukrainian].
3. Amosov O., Syvokon V. (2010) History of economic theories: a textbook / O. Amosov, V. Syvokon, etc.; in general ed. Doctor of Economics, Prof. O. Amosova, Doctor of Economics, Assoc. V. O. Sivokonya. - Kh.: Harri NADU publishing house "Master", –448 p. [in Ukrainian].
4. Amosov O., Syvokon V. (2013) History of economics and economic thought: textbook / O. Amosov, V. Syvokon and others.; in general Ed. Doctor of Economics, Prof., Assoc. scientist of science and technology of Ukraine O. Yu. Amosov, Doctor of Economics, Assoc. V. O. Sivokonya. – Kh.: HarRI NADU Publishing House "Master", –600 p. [in Ukrainian].
5. Marx K. (1978) Capital in 3 volumes. – К.: Politosvita, – Volume 1 – 933 p. [in Ukrainian].
6. McConnell K., Brew S. (1997) Analytical economics: principles, problems and politics [Text]: translated from English. / K. R. McConnell, S. L. Brew. – Lviv: Prosvita, Ch. 1: Macroeconomics. – [B. m.] : [b.v.], 1997. – 671 p. [in Ukrainian].
7. Kupalova G. I. (1994) Socio-economic essence of the form and function of the labor market // Employment and the labor market. – Issue 2. – pp. 12-19. [in Ukrainian].
8. Petyukh V. M. (1999) Labor market: Education. manual. – К.: KNEU, – 288 p. [in Ukrainian].
9. Volyanska-Savchuk L. V. (2019) Theoretical principles of the labor market in the economic system / L. V. Volyanska-Savchuk, V. O. Krasovsky // Economics and management management. – Issue 1. – pp. 21-32. – Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2019_1_5 [in Ukrainian].
10. Law of Ukraine "On employment of the population". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. [in Ukrainian].
11. Petrova I. L. (2007) Labor market and education: search for interaction: [Coll. of science art.] / Under science. ed. I. L. Petrova. – К.: Takson/ – 200 p. [in Ukrainian].
12. Lisohor L. S. (2003) Formation of the labor market in Ukraine (monograph) / response. ed. Doctor of Economics, Prof. D. P. Goddess. – К.: Institute of Economics, National Academy of Sciences, – 296 p. [in Ukrainian].

*Статтю отримано 14 жовтня 2022 року
Article received October 14, 2022*