

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІНИ РОБОЧОЇ СИЛИ З ІНТЕНСИВНІСТЮ ЇЇ РУХУ НА РИНКУ ПРАЦІ

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили і на рівень зайнятості населення. Рішення про зміну свого трудового статусу людина приймає з огляду на рівень оплати праці, роботодавці також коригують чисельність робочої сили на внутрішньофірмовому ринку праці, враховуючі рівень її оплати, що існує на ринку праці. Тому очевидно, що між елементом ринку праці – ціна робочої сили – і тенденціями її руху існує взаємозалежність і взаємовплив.

Рішення кожної людини про необхідність працювати, залишатися на своєму робочому місці або шукати інше залежать від рівня пропонованої заробітної плати, сукупного доходу сім'ї, сімейних обставин, наявності вільного часу, боргових зобов'язань, витрат часу на підготовку або перепідготовку, соціального статусу тощо.

Ціні в дослідженнях економістів приділялось багато уваги ще з часів У.Петті [1, 2, 3 та ін.]. Більшість з них присвячували їй окремі праці, практично кожний розглядав цей елемент. Незважаючи на це, багато моментів щодо ціни робочої сили залишаються дискусійними і невизначеними остаточно. При визначенні даного елемента ринку праці присутні неточності, помилкові трактування та певні невизначеності.

Метою даної статті є встановлення взаємозв'язку ціни робочої сили з інтенсивністю її руху на ринку праці. Для досягнення даної мети в першу чергу необхідно визначитися з поняттям ціни робочої сили.

Багатьма теоретиками і сучасними економістами застосовуються поняття “ціна” і “вартість” робочої сили як одне й теж [3, 4, 5 та ін.], що є суттєвою помилкою. Тому ми вважаємо за необхідне провести точне розмежування цих понять.

Ціна товару “робоча сила” являє собою сукупність витрат роботодавця, пов'язаних із використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення.

Ціна робочої сили складається з безпосередньо зарплати і з витрат роботодавця на робочу силу.

До складу заробітної плати входить її грошова і натуральна виплата: посадовий оклад, тарифний заробіток, премії і винагороди, надбавки і доплати, продукти харчування, предмети користування, безоплатне житло. До складу витрат роботодавця відносяться: соціальні виплати (лікарняні, виплати вагітним та матерям, пенсії у зв'язку з виробничим травматизмом та інвалідністю, вихідна допомога, оплата відпусток, вартість медичного та санітарного обслуговування); витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації, на підбір кадрів та профорієнтацію; обов'язкові податки та відрахування з фонду оплати праці, які виступають у формі витрат на робочу силу (відрахування до Пенсійного фонду, фонду страхування на випадок безробіття, фонду страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності);

соціально-побутове обслуговування працівників (їдальні, культурні заходи, утримання об'єктів соціальної інфраструктури, оздоровлення робочої сили за рахунок підприємства).

Вартість товару “робоча сила” складається з обсягу життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини і утримання сім'ї, підтримування працездатності, духовного розвитку, одержання необхідної професійно-кваліфікаційної підготовки тощо.

Величина вартості формується під впливом певних факторів. Її збільшення відбувається за рахунок збільшення витрат на житло і транспорт, розширення потреб у зв'язку з прогресивним розвитком суспільства, зростання психологічного навантаження та інтенсивності праці, глобального і екологічного навантаження у світі. Зниження вартості робочої сили має місце в разі зниження вартості життєвих засобів. Прийнятною для нас є позиція Ф. Кене й інших фізіократів, які зводили суть вартості до споживної вартості [2]. Тому якщо розглядати вартість у визначеному нами аспекті, то очевидно, що мова йде про витрати на споживання, на задоволення потреб людини.

В умовах хронічного безробіття закон попиту і пропозиції фактично діє у вигляді постійного перевищення пропозиції над попитом робочої сили. Існуюча чисельність постійних безробітних стримує вимоги зайнятої робочої сили в частині поліпшення умов продажу. У той же час у галузях, що бурхливо розвиваються, та високорентабельних галузях рівень оплати праці значно перевищує середньогалузевий в економіці, а тим паче рівень оплати в галузях, що знаходяться у стані спаду [6, 7]. Тому ціна робочої сили відхиляється від її

вартості як убік перевищення, так і вбік недосягнення до неї.

Практика показує, що об'єктивно визначити ціну робочої сили, виходячи з обсягу виробництва, доходу, кон'юнктури ринку, - неможливо. Сучасним умовам не відповідає розуміння заробітної плати як частки працівників у суспільному фонді споживання [8]. Помилкове і трактування заробітної плати як частки працівників у доході підприємства [9]. Заробітну плату слід розглядати як витрати виробництва. Витрати на оплату праці повинні як гарантувати відтворення робочої сили, так і заохочувати більш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів.

Отже, коротко відмінність між вартістю і ціною робочої сили можна визначити таким чином: вартість робочої сили – це те, чого вона коштує, ціна робочої сили – це те, за скільки вона купується. Тобто це зовсім різні величини, які оцінюють товар “робоча сила” у різних аспектах. Це свідчить про необхідність їх чіткого розмежування і правильність застосування щодо кожної окремої вартісної характеристики робочої сили у грошовому виразнику.

На жаль, помилкове застосування цих категорій набуло значного поширення в економічній теорії, статистичній літературі та на практиці, у тому числі і на міжнародному рівні. Так, ще в У.Петті визначення “природної ціни праці” це, по суті, – вартість робочої сили [1]. В У.Петті немає розуміння вартості як об'єктивної реальності, як внутрішньої властивості товару. Він визначає не вартість товару, а його відносну вартість у грошовому вираженні, не відокремлюючи вартість від ціни, її грошового визначення. Він веде мову про вартість продукції (товару), але робоча сила теж є товаром з певними особливостями.

У.Петті вважають засновником трудової теорії вартості, тому його постулати лягли в основу робіт інших теоретиків, які почали застосовувати це ототожнення і щодо товару “робоча сила” [1, 2, 10 та ін.]. Величину природної ціни праці він помилково визначає вартістю засобів існування. Подовжуючи цю думку, він пише, що рівень заробітної плати має дорівнювати мінімуму засобів існування, тобто забезпечувати лише фізіологічний прожитковий мінімум, щоб примусити робітників працювати. Цим він ще більше поглиблює помилковість своїх поглядів.

Дж. Мілль, як і багато інших економістів, не надавав особливого значення розмежуванню категорій вартості та ціни, оскільки вважав, що суттєвою є форма, в якій виступає вартість – ціна [3].

У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією, прийнятою міжнародною конференцією зі статистики праці в 1985 р., вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили [10]. Наведене поняття вартості фактично замінює собою ціну робочої сили. Щодо України, то Інструкція по визначенню вартості робочої сили № 131 насправді регламентує порядок визначення ціни робочої сили [11]. Ми згодні з наведеним в Інструкції порядком визначення, групами класифікації витрат на робочу силу, проте в тексті Інструкції слова “вартість” робочої сили слід замінити на “ціна” робочої сили.

Справжніми є міркування К. Маркса, який, не заперечуючи взаємозалежності між ціною і вартістю, визнає їх відмінності. Він вважає, що у процесі виробництва здатність до праці використовується лише тою мірою, яка необхідна, щоб відшкодувати вартість спожитих засобів виробництва, створити

додаткову вартість, а також створити вартість, яку б робітник, обмінявши її на ринку, міг використати для задоволення своїх потреб. Він не говорить, що розміри цієї частки вартості (необхідного продукту) дорівнюють вартості предметів споживання, а лише, що вони залежать від вартості предметів споживання, які необхідні робітнику та його сім’ї, а оцінку їй дає капіталіст, перетворюючи вартісний вираз потреб на ціновий. Тому необхідний продукт набирає форми заробітної плати, тобто вартість товару “робоча сила” виступає у формі ціни, яка підлягає тим самим ринковим законам, що й ціна будь-якого іншого товару [12].

Для повноти і якості аналізу доцільно застосовувати такий вартісний показник оцінки товару робоча сила, який враховував би обидва ці поняття. Ще А. Сміт вважав, що робітники продають свою працю, що так само, як і інші товари, має “справжню і номінальну ціну” (номінальна й реальна зарплата) [13]. Проте його визначення цих категорій декілька різняться від сприйнятого нами.

Нам ближче погляди Т. Мальтуса, який розрізняв номінальну (грошову) та реальну зарплату, вказуючи, що сукупність необхідних засобів існування, які робітник може придбати на свою зарплату, визначає її реальну величину, а номінальна зарплата – це сума отриманих робітником грошей; вона менше пов’язана з обсягом життєвих засобів, є відносно самостійною і змінюється під впливом кількох чинників [1].

Отже, очевидно, що рішення, яке приймається людиною, залежить від рівня реальної заробітної плати, а не номінальної. Зазначимо ці визначення. Номінальна заробітна плата – це встановлена ставка, оклад, розцінка оплати праці, яку фактично отримує працівник. Реальна зарплата – це

кількість товарів, яку індивід може придбати на свою заробітну плату, вона визначається відношенням номінальної заробітної плати до індексу цін. Таким чином, при проведенні дослідження будемо користуватися рівнем реальної заробітної плати.

На рис. 1 можна наочно простежити зміни обсягів потоків робочої сили на ринку праці залежно від рівня оплати праці. На осі Y відкладено рівень

ринкової зарплати, на осі X – чисельність робочої сили, що бере участь у русі по потоках на ринку праці. Існування ринкової зарплати виводив ще У. Петті. За його думкою, її величина визначається не лише витратами праці, а й іншими факторами, зокрема попитом і пропозицією. Отже, ринкова ціна робочої сили – це той рівень, що формується механізмом саморегулювання ринку праці.

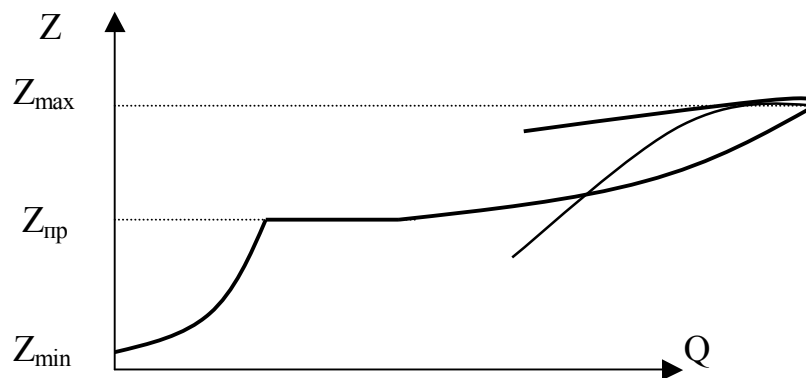


Рис. 1. Зміни обсягів потоків робочої сили на ринку праці залежно від рівня оплати праці

Нами аналізується декілька абстрактний працівник тому, що для одного певний рівень заробітної плати є високим, для іншого – він занадто низький. За умови оплати праці на певному рівні один приймає рішення про продаж своєї робочої сили, інший – не приймає. Отже, ми розглядаємо саме процес прийняття рішення, не конкретизуючи другорядних обставин і рівня зарплати.

Існує мінімальний рівень зарплати (Z_{\min}), при якому людина приймає рішення про працевлаштування на певне робоче місце. При рівні заробітної плати, нижчому за Z_{\min} , вона не бачить необхідності працювати. При рівні Z_{\min} частина населення приймає рішення про входження до складу сукупної робочої сили. При подальшому зростанні

реальної зарплати більше працівників приймають рішення про перехід між робочими місцями з метою працевлаштування на більш високооплачувану роботу. Також зростає чисельність осіб, що знаходилися поза складом сукупної робочої сили і повертаються на ринок праці у пошуках роботи. До досягнення природної заробітної плати крива пропозиції з боку робочої сили має крутий вигін тому, що робоча сила не особо прагне до працевлаштування за умови такого рівня оплати праці. В умовах оплати праці на рівні природної бажаних продати свою робочу силу стає все більше, на короткочасний період крива набуває практично горизонтального положення. При перевищенні реальною заробітною платою природної додатково зростає

чисельність робочої сили, що вживає заходів до працевлаштування на більш оплачувану роботу, і тих, що приймають рішення про входження до складу сукупної робочої сили.

Необхідно відзначити існування певного рівня Z_{\max} , при якому за умов наявності бажаючих працювати роботодавці вже не в змозі наймати додаткову робочу силу. Інакше кажучи, цей рівень зарплати є необґрунтованим і некупним для роботодавця. Дане становище може складатися не відразу, а з плином часу, тобто певний період роботодавець може проводити оплату праці на рівні Z_{\max} . Потім починається зворотний процес – рівень оплати праці знижується. Спад може носити двоякий характер: може відбуватися планомірно, а може відбутися різким стрибком, досягнувши навіть рівня Z_{\min} (рис. 1).

А.Сміт детально аналізує фактори, які впливають на відхилення ринкової ціни від природної. За умов природного стану (вільної конкуренції) ринок працює як своєрідний регулятор природного тяжіння руху товарних потоків до стану ринкової рівноваги. Попит і пропозиція стають факторами встановлення ринкової ціни. Втручання у вигляді привілеїв, монополій, регламентів, законів порушує природний стан. Воно, – пише А.Сміт, – призводить часто до результатів, протилежних тим, на які сподівались, щоправда, якась група або клас можуть мати вигоду від такого втручання, проте воно завжди зашкоджуватиме стратегічному завданню – економічному зростанню [13].

Д. Рікардо також розрізняє “природну” і “ринкову” ціну. Праця як товар теж має природну і ринкову ціну. Під природною він фактично розуміє цінність, під ринковою – ціну. Ринкові ціни зазнають випадкових і тимчасових коливань. Короточасний вплив на відхилення ринкових цін від природних

справляють попит і пропозиція. Проте за умови вільної конкуренції та переливання капіталів ринкові ціни не можуть надовго відхилитись від природних [14]. Дані положення якоюсь мірою підтверджують виведену нами поведінку кривої оплати праці на графіку.

Природна ціна праці визначається у Д. Рікардо цінністю засобів споживання робітника і його сім'ї. Хоч Д. Рікардо й розумів, що сутність поняття “засоби існування” визначається історично і залежить від традицій і рівня розвитку продуктивних сил, проте в нього теж бачимо тенденцію зводити природну ціну праці до ціни мінімуму засобів існування. Справедливе ставлення їм ринкової зарплати в залежність від попиту і пропозиції. Проте з його визначенням ринкової зарплати як такої, що фактично виплачується робітникам, ми не можемо погодитися, бо мова тут насправді йде про номінальну заробітну плату [14].

Ми можемо проілюструвати два випадки спаду зарплати у вітчизняних умовах: на прикладі галузі поліграфії і щодо оплати праці бухгалтерів. Так, бурхливий розвиток галузі поліграфії з 1995 р. привів до зростання зарплати в ній до 300-500 дол. (навіть у робітника), у той час як середня ринкова зарплата знаходилася на рівні 300 грн. Це відбулося через нестачу працівників, що мали кваліфікацію для роботи в даній галузі, на фоні швидкого зростання кількості фірм у ній. Так, на початку 90-х років цей ринок у Дніпропетровській області обслуговували два підприємства – видавництво “Зоря” та “Україна”, частина замовлень виконувалась у Львові, Києві, Харкові тощо. На сьогодні налічується близько сотні фірм. Свого часу ще К.Маркс на теоретичному прикладі показав, що в результаті міжгалузевої конкуренції відбувається переливання капіталів до тієї галузі, яка гарантує більший

прибуток. Отже, з огляду на високу рентабельність галузі поліграфії в умовах різкого зростання попиту на її продукцію, ненасиченість ринку, виробництво продукції зовсім нового якісного рівня за допомогою імпортного високоякісного обладнання, багато підприємців прийняли інвестиційні рішення про відкриття свого бізнесу саме в цій галузі або про перехід до неї з інших сфер діяльності. Одночасно частина робочої сили, враховуючи такі високі заробітки, прийняла рішення про оволодіння професіями, що потрібні у видавничій діяльності. Усе це призвело до суттєвих змін у галузі. Приток робочої сили, що здобула професії у сфері поліграфії, значно збільшив пропозицію робочої сили, розширив можливість професійного відбору для роботодавця. З іншого боку, збільшення виробників поліграфічної продукції, розширення їх потужностей дали змогу задовольняти існуючий попит, а з плином часу призвело до конкурентної боротьби на даному ринку. Роботодавці вже вимушені боротися за замовників, а цьому існує два шляхи – підвищення якості продукції і зниження ціни її реалізації. У цьому випадку вступає в дію добре відомий закон заміщення, який полягає в тому, що виробники завжди, коли це можливо, замінитимуть дорогий фактор виробництва дешевшим. Тому постала необхідність зниження оплати праці, а великий обсяг пропозиції робочої сили дав змогу це зробити. Отже, рівень зарплати почав знижуватися.

Прикладом другого випадку зниження оплати праці можна навести ситуацію щодо бухгалтерів. На початку 90-х років, коли стали відкриватися комерційні підприємства, попит на бухгалтерів різко зріс, до того ж фахівців, що володіли навичками ведення бухгалтерського обліку, в комерції було одиниці. Рівень оплати їх праці був

високим через нестачу кадрів необхідної кваліфікації. Головні бухгалтери фірм отримували високу заробітну плату також через те, що від їх професійного рівня багато в чому залежала стабільність діяльності фірми і її фінансовий стан. Тому роботодавці намагалися залучити високопрофесійних фахівців, приваблюючи їх високим рівнем оплати праці. Надалі багато населення прийняло рішення про оволодіння даним фахом. Роботодавці вже могли задовольняти свій попит, маючи можливості вибору. Багато навчальних закладів і різних курсів випустили на ринок праці занадто велике число фахівців у сфері бухгалтерського обліку і продовжують випускати (підтвердженням цьому є значна кількість бухгалтерів у складі безробітних на обліку в державній службі зайнятості). Це призвело до того, що роботодавці почали знижувати оплату праці. На даний час на деяких підприємствах бухгалтери отримують зарплату, нижчу за природну, особливо це стосується державних і бюджетних підприємств.

Охарактеризувати позицію роботодавців у проаналізованих ситуаціях можна шляхом застосування “символу віри” меркантилізму стосовно ринку праці: більше продавати (мається на увазі продукції) і менше купувати (тобто менше витратити на оплату праці).

Тому важко погодитися з первісною позицією Д.Рікардо, що зміни в заробітній платі не спричиняють відповідних змін цінності товару, а позначаються лише на величині прибутку. Д.Рікардо не погоджується із твердженням А.Сміта, що зростання ціни праці призводять до зростання цін товарів. Із часом Д.Рікардо модифікує свою теорію цінності. Він відмовляється від твердження, що заробітна плата не впливає на ціни. Проте дію цієї причини зміни цінності товарів Д.Рікардо визнає

порівняно слабкою, такою що її не обов'язково враховувати, значно важливішим є збільшення або зменшення кількості праці [14]. Цей підхід Д.Рікардо до визначення цінності зазнав гострої критики з боку економістів, які підкреслювали працевитратний характер концепції.

Виходячи з поведінки кривої руху робочої сили на ринку праці, можна зробити три припущення: 1) при падінні заробітної плати нижче певного мінімального рівня працівник приймає рішення про недоцільність працювати, він переходить на інше робоче місце або залишає склад сукупної робочої сили; 2) при зростанні реальної заробітної плати людина прагне працевлаштуватись на більш високооплачувану роботу або перейти до складу сукупної робочої сили, якщо вона знаходилася поза її складом; 3) при досягненні заробітною платою певного максимального рівня вона починає знижатися; це скорочення може досягати рівня мінімальної зарплати.

Простежимо вплив зміни ціни робочої сили на обсяг і спрямованість потоків робочої сили на фіксованому ринку праці.

При проведенні аналізу щодо заробітної плати як засобу впливу на потоки робочої сили на ринку праці ми дотримуємося позицій Дж. Кейнса, який стосовно економічних наслідків скорочення заробітної плати зробив такі висновки: 1) попит на працю і рівень зайнятості визначаються реальною, а не номінальною заробітною платою, як учили економісти-класики; 2) зниження номінальної заробітної плати завжди супроводжується еквівалентним зниженням реальної, оскільки ціни за умов конкуренції визначаються прямими граничними витратами, які в короткостроковому періоді складаються виключно з трудових витрат; 3) оскільки реальне споживання є функцією самого

тільки реального доходу і реальна схильність до споживання у працівників менша за одиницю, вони після зниження заробітної плати витратять на споживання менше, ніж раніше; 4) хоча трудові витрати й ціни знизилися, наступне зниження ставки процента буде нездатним стимулювати інвестиції, відтак зниження заробітної плати призведе тільки до зниження сукупного попиту, а безробіття або збільшиться, або, у ліпшому випадку, залишиться на тому самому рівні [10]. Отже, дослідження впливу ціни робочої сили будемо здійснювати за рівнем реальної заробітної плати.

При зростанні рівня реальної заробітної плати знижується чисельність звільнених за власним бажанням, які задовольняються зростанням ціни на свою робочу силу (поток P1). У цих умовах працівники, задоволені рівнем оплати, прагнуть працювати краще і підвищувати свій кваліфікаційний рівень, щоб не позбавитися робочого місця, тому роботодавці менш схильні до їх вивільнення (знижується обсяг вивільнених за рішенням адміністрації - потік P2). Більша частина контингенту сектора S_n приймає рішення про працевлаштування на певні робочі місця через підвищення рівня оплати праці, також зростає чисельність працевлаштованих на менш престижні робочі місця з невисоким рівнем оплати, які визволяються через дію потоку P_v у секторі S_z , спрямованого на перехід працівників з цих місць на більш високооплачувані (потік P4 і P5 "Працевлаштовані: вперше і ті, що повернулися на робочі місця"). Знижується обсяг потоку P7a (вперше вступили на ринок праці – до складу незайнятого населення) через перехід частини робочої сили з нього до потоку P7b (вперше вступили на ринок праці – до складу зайнятих) з тих же умов, що

наведені вище. Робоча сила вже не прагне до переходу із сектора Сн до сектора Сп (поток Р6 “Перестали шукати роботу”) через зростання рівня працевлаштування і можливості отримати робочі місця з більш високою оплатою праці. З цих же причин зростає частка тих, що повертаються до складу робочої сили (поток Р8). Чисельність звільнених з інших причин (поток Р3) у цих умовах зростає.

Зниження рівня реальної заробітної плати призводить до зростання звільнень працівників за власним бажанням (поток Р1) через незадоволеність своїм матеріальним забезпеченням. Зростає чисельність працевлаштованих через можливість роботодавців найняти більше робочої сили за умови зменшення витрат на неї (поток Р4 і Р5). Роботодавці в цих умовах можуть утримувати працівників на робочих місцях за умови зниження витрат на їх утримання (поток Р2). Одночасно вони прагнуть позбавитися більш “дорогих” працівників і замінити їх на більш “дешевих”. Чисельність звільнених з інших причин у цих умовах зростає.

При існуванні на ринку праці низької ціни робочої сили більша частина контингенту сектора Сн прийме рішення про вихід зі складу сукупної робочої сили (поток Р6) з метою очікування більш сприятливого періоду. З цих же причин менше осіб із сектора Сп приймуть рішення про повернення до складу сукупної робочої сили (поток Р8). Одночасно особи, готові і здатні працювати за умови низького рівня ціни на робочу силу, повернуться до її складу. У цих умовах також зростає вірогідність знаходження роботи у тих, хто вперше вступає на ринок праці (поток Р7а).

Дослідимо ці тенденції за допомогою статистичних даних про рух робочої сили по потоках на фіксованому ринку праці Дніпропетровського регіону (див. таблицю) і даних про зміни рівня реальної заробітної плати [7, 15].

Темпи зміни реальної заробітної плати по роках показують, що з 1996 р. має місце її зниження, яке триває до 2000 р., з 2001 р. починається її зростання і триває по 2003 р. включно (рис. 2).

Таблиця 1. Зміни обсягів потоків робочої сили на фіксованому ринку праці Дніпропетровського регіону

Рік	Потоки						
	Р1	Р2	Р3	Р45	Р6	Р7а	Р8
1997	+21719	+7296	+515	+10994	+10536	+2168	+3934
1998	+24086	+1322	+1594	+9597	+6141	+2417	+120
1999	+18018	-13794	+971	+8251	+13136	+191	-2564
2000	+14625	-1868	+555	+15666	+9560	+624	-2204
2001	-5734	-2930	+423	+12928	-505	-1381	+6053
2002	-10497	-3185	+731	+3303	-1049	-916	+28897
2003	-13591	-756	+418	+1150	-199	-624	+9141

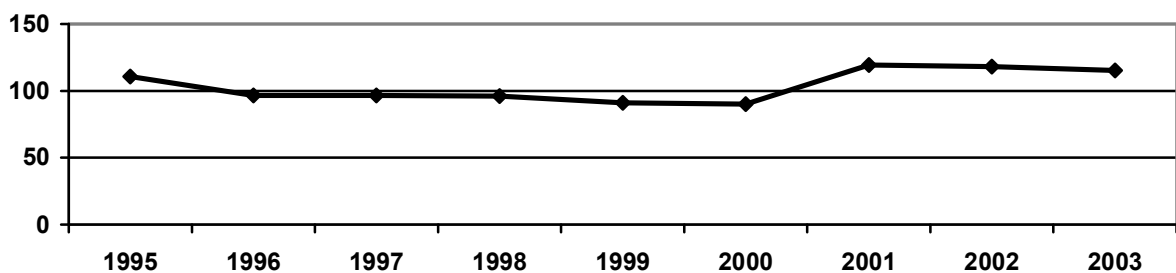


Рис. 2. Темпи зміни реальної заробітної плати в Україні, %

Узагальнюючи зміни реальної заробітної плати зі змінами обсягів потоків робочої сили на ринку праці, отримуємо три групи впливу:

$$Z \downarrow (97) = Z \downarrow (98) = \left\{ P_1^+, P_2^+, P_3^+, P_4^+, P_5^+, P_6^+, P_{7a}^+, P_8^+ \right\} \pm P_e(i) \pm e(i); \quad (1)$$

$$Z \downarrow (99) = Z \downarrow (00) = \left\{ P_1^+, P_2^-, P_3^+, P_4^+, P_5^+, P_6^+, P_{7a}^+, P_8^- \right\} \pm P_e(i) \pm e(i); \quad (2)$$

$$Z \uparrow (01) = Z \uparrow (02) = Z \uparrow (03) = \left\{ P_1^-, P_2^-, P_3^+, P_4^+, P_5^+, P_6^-, P_{7a}^-, P_8^+ \right\} \pm P_e(i) \pm e(i). \quad (3)$$

Так, ще Д. Рікардо стверджував, що рух зарплати залежить від руху народонаселення: за умови швидкого зростання населення попит на робочі руки відстає від пропозиції і заробітна плата знижується; якщо ж на ринку буде нестача робочих рук – заробітна плата зростатиме. Він вважав, що під впливом руху народонаселення ринкова заробітна плата має тенденцію до зближення з природною [15]. Дані положення підтверджуються виявленими нами залежностями.

Виведений взаємозв'язок зміни ціни робочої сили і обсягів її потоків та впливу ціни робочої сили на їх спрямованість може використовуватися для здійснення вірогідних розрахунків і прогнозів.

В Україні поки відсутня цілісна модель управління рухом робочої сили на ринку праці, а політика управління ґрунтується не на визначенні реальних масштабів безробіття, створенні передумов для його попередження і розробці комплексної системи сприяння працевлаштуванню, а на пасивній концепції соціального страхування. У цьому зв'язку потрібно розробити стратегічну концепцію державної і регіональної політики управління потоками робочої сили на ринку праці, що засновувалася б на реальній ціні товару "робоча сила" й довгостроковій програмі узгодження макроекономічних і регіональних інтересів в економіці з урахуванням міжнародного досвіду стабілізації ринку праці.

Література

1. Афанасьев В. С. Возникновение классической буржуазной политэкономии (Вильям Петти). - М., 1971. – 354 с.
2. Кене Ф. Избранные экономические произведения. - М., 1960. – 215 с.
3. Mill J.S. Essays on England, Ireland, and Empire. Collected Works. Vol. 6. – Toronto: Toronto University Press, 1982. - 623 p.
4. Вон-Уайтхед Д. Реформирование политики в области заработной платы в Центральной и Восточной Европе: первые итоги (1990-1996). – М.: МОТ, 1997. – 298 с.
5. Дроздов В., Татарников К. Американский рынок труда // Рынок. – 1991. – № 3. – С. 47-51.
6. Куликов Г. Влияние заработной платы на занятость населения // Украина: аспекты праці. – 1999. – № 2. – С. 16-19.
7. Статистичний щорічник України за 2003 рік. – К., 2004. – 638 с.
8. Сергеева Г.П., Чинова Л.С. Трудовой потенциал страны. - М.: Знание, 1982. - 67 с.
9. Ремизов К.С. Основы экономики труда. – М.: МГУ, 1990. – 208 с.
10. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. - М., 1996. – 415 с.
11. Інструкція по визначенню вартості робочої сили, затверджена Наказом Міністерства статистики України від 29.05.1997 р. № 131.

12. Маркс К. Соч. – 2-е изд. – Т. 5. – М.: ВШ, 1989. – 447 с.

13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Кн. 1-3. – М., 1993.

14. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М., 1994. – С. 234.

15. Аналітично-статистичний огляд стану ринку праці Дніпропетровської області за 2000, 2001, 2002, 2003 рр. / Дніпропетровська обласна адміністрація, Дніпропетровський обласний центр зайнятості. - Дніпропетровськ, 2001-2004.