

## ВЛАСНІСТЬ НА РОБОЧУ СИЛУ ЯК ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ

*Л. С. Шевченко, доктор економічних наук, професор  
Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого*

*Здійснено теоретико-інституціональний аналіз власності на робочу силу. Охарактеризовано «пучок правомочностей», специфікацію та механізм передавання прав власності на робочу силу, трансакційні витрати найму праці. Показано формування умов експлуатації праці. Особливу увагу приділено ролі держави в захисті прав власності на робочу силу.*

**Ключові слова:** економічна теорія прав власності, власність на робочу силу, «пучок правомочностей», специфікація прав власності, трансакційні витрати, найом праці, експлуатація праці.

**Актуальність проблеми.** Економічна теорія докладно досліджує сутність та форми власності на засоби виробництва, роль приватної власності у ринковій і змішаній економіці. Однак, «будучи соціально-економічною формою суспільного виробництва, власність, як і саме виробництво, не може базуватися лише на одному чинникові. У жодному способі виробництва особистий чинник не може перебувати поза використанням, а отже, поза першорозпорядженням» [1, с. 85]. Ідеться про формування та реалізацію власності на робочу силу. Така постановка питання знаходить дедалі більшу підтримку серед економістів. В умовах сучасної соціально-економічної модернізації суспільства власність на робочу силу визнається вузловою теоретико-методологічною проблемою економічної науки, базовим інститутом економіки.

**Розвиток теорії власності на робочу силу.** Дослідження власності на робочу силу має певну історію. У СРСР сутність особистої власності на робочу силу, а звідси — товарність робочої сили при соціалізмі обстоював відомий учений-економіст В. П. Корнієнко. У 1960-х роках під впливом партійної ідеологічної машини така позиція була майже одноставно засуджена економістами. Використання понять «власність на робочу силу» і «вартість робочої сили» вважалося правомірним тільки стосовно товарно-капіталістичного способу виробництва. Проте вже в 1980-х роках теорія власності на робочу силу була не тільки повністю «реабілітована», а й затребувана суспільством. Проблеми власності на робочу силу порушували Н. Горелов, А. Єр'омін, Я. Кронрод, М. Кукушкін, В. Мінесев, А. Пашков, В. Радаєв, В. Шкредов та ін.

Особливо активно обговорювалося питання про форми власності на робочу силу залежно від способів її виробництва і відтворення.

Утім було б явним перебільшенням стверджувати, що всі науковці визнають власність на робочу силу. Р. А. Ємельянов, наприклад, уважає, що «існують речі і відносини, володіння якими не означає власності навіть тоді, коли йдеться про прикладення (застосування) праці і людських зусиль. Сюди насамперед належить моє тіло, мої душевні якості, а також інші особистості з фізичною і душевною стороною їхнього життя». Їх відчуження можна розглядати як більш або менш рішуче «знищення мене самого в моєму власному бутті», «руйнування особистості» [2]. Такої ж думки додержується й В. Н. Міхеєв: належність людині певних здібностей «ще має стати власністю через володіння. Належність ще не власність, оскільки вона не опосередкована розумом, розумною волею, хотінням, вищою здатністю бажання» [3].

Основними ж критиками теорії власності на робочу силу залишаються юристи. Одні з них визнають, що «здатністю до праці може розпорядитися тільки її власник» [4, с. 271], інші категорично заперечують існування власності на робочу силу. Такий висновок базується на тому, що робоча сила як економічний термін, по-перше, означає поняття, зміст якого становить здібність людини до праці, тобто її трудові можливості; по-друге, належить до категорії нематеріальних благ, які можуть виступати лише об'єктами правового захисту, але не об'єктами майнового обороту або власності; по-третє, як і будь-яке інше нематеріальне благо, що належить людині від народження або за законом, вона невідчужувана і не передається в будь-який інший спосіб через свою природу. «...Твердження економістів про те, що власність людини на свою робочу силу є необхідною передумовою ринку праці, слід розглядати як наукову умовність, що припустима в економічній науці, але зовсім неприйнятна ні для юридичної науки, ні для правозастосовної і правотворчої практики. В юридичному сенсі немає власності і права власності на робочу силу. Насправді для функціонування ринку праці абсолютно не потрібно ні економічного, ні юридичного визнання за працівником власності і права власності на робочу силу. Цілком достатньо фактичної і юридичної свободи людини, включаючи, зрозуміло, і свободу праці, гарантовану Конституцією» [5].

Однак з економічної точки зору закріпити за особистістю властивості громадянина того чи іншого суспільства завжди означало визнання працівника правомочним суб'єктом відносин із приводу своєї здатності до праці. Визнання ж працівника юридично вільним практично означало існування відносин індивідуальної (особистої) власності працівника на свою робочу силу [6]. Г. Сапов зазначає: «Всі суспільні науки, включаючи і правознавство, з причин історичного характеру просякнуті скептицизмом щодо універсальності принципу власності. А тим часом атаки на власність завжди виявляються

атаками на принцип свободи. Невипадково поняття власності активно розроблялося в політичній філософії. У рамках доктрини природного права було створено концепцію свободи, в основу якої покладено принцип власності людини на саму себе (Р. Овертон, Дж. Мільтон, Дж. Локк, Т. Пейн, Т. Джефферсон, Б. Пірсон, Г. Спенсер та ін.). Згідно з цим принципом, який іноді називається також принципом самоналежності, кожна людина — урешті-решт, єдина інстанція, правомочна приймати рішення, які визначають її долю. Власність як поширення волі людини на об'єкти матеріального світу є похідною від самоналежності (свободи)» [7].

В. А. Каменецький і В. П. Патрикеев із цього приводу пишуть: право індивідуальної, приватної власності кожної людини на свої здібності (людський капітал) є природним правом. Суспільство не може ні «скасувати», ні «ліквідувати» його. Воно може не визнати об'єктом власності, наприклад, землю (відчужуваний об'єкт власності). І прихильників такого рішення доволі багато. Не визнаючи ж об'єктом власності здібності, суспільство по суті порушує природні закони [8, с. 28, 42, 121].

Близькою до цієї є й позиція О. Г. Головної, яка вважає, що інтелектуальна власність і власність на робочу силу фізіологічно притаманні особистості від народження, виявляються як людський капітал та первісно не залежать від форми організації суспільства. На підставі фізіологічно зумовлених прав власності в країні соціально орієнтованої економіки індивід отримує законодавчо зумовлені реальні права: спадщини, дарування, купівлі-продажу певних об'єктів (землі, нерухомості, цінних паперів та ін.), що сукупно формують основу для його власного капіталу, базу соціальної захищеності та життєдіяльності людини в суспільстві [9].

Таким чином, стосовно власності на здібності людини існує дилема. З одного боку, здібності людини — це невідчужуваний об'єкт власності, який належить тому, кому вони притаманні фізіологічно, за природним правом, а з другого — здібності людини повинні використовуватися у виробничому процесі. Але в сучасному суспільстві людина не може бути об'єктом власності когось іншого. Тому і будь-які властивості якоїсь однієї людини, які їй належать і окремо від неї не існують, також не можуть бути об'єктом власності іншої людини. Невідчужуваність інтелектуальних і трудових здібностей від своїх володарів різко скорочує можливі форми їх використання, залишаючи по суті одну-єдину можливість: об'єднання в одному трудовому процесі майнового капіталу з інтелектуальним і трудовим капіталом осіб, які беруть безпосередню участь у цьому процесі.

Дилема розв'язується, якщо взяти до уваги існування такої категорії об'єктів власності, як «право». Е. де Сото, пояснюючи зв'язок власності і права власності, пише: «Власність — це не сам будинок, а економічна концепція *стосовно* будинку, втілена в юридичних документах. Отже, правова форма, що вста-

новлює право власності, є дещо віддільне від самого активу. Вона відбиває нематеріальні якості будинку, потенційно здатні виробити цінність. Це не фізичні властивості самого будинку, а його соціально й економічно значущі властивості, які за ним закріплені». На відміну від самих об'єктів власності права власності на них легко комбінувати, ділити, мобілізувати, використовувати для стимулювання економічних операцій. Правильно організована система приватної власності відкриває перед власниками виняткові можливості для розщеплення, поєднання та комбінування активів [10]. Інакше кажучи, право є нематеріальним об'єктом власності, який залежно від об'єктів власності, до яких він застосовується, може бути і відчужуваним, і невідчужуваним.

Особливо плідно цю ідею розвиває сучасна інституціональна теорія, насамперед економічна теорія прав власності [11, с. 47–49; 12, с. 117; 13, с. 22; 14]. Проте вона відносить поняття «право власності» до речових прав. Ми ж, оперуючи інструментарієм інституціональної економіки, ставимо за *мету* запропонувати теоретико-інституціональний аналіз прав власності на робочу силу.

**Виклад основного матеріалу.** З позицій економічної теорії власність на робочу силу є суспільною формою її цінності як специфічного рідкого блага; це історично визначений, періодично повторюваний суспільний спосіб привласнення здібностей людини до праці, який здійснюється в рамках відповідних інститутів. При цьому, якщо у *формуванні* робочої сили (освіта і професійна підготовка, стимулювання зайнятості, програми соціального захисту) можуть брати безпосередню участь суспільство, держава, підприємці, домогосподарства та індивіди, то *реальне привласнення* робочої сили в сучасному суспільстві здійснюється лише особою. «В основі реального привласнення лежить внутрішня праця особи з формування своїх здібностей до праці; ця праця є природною субстанцією власності особи на робочу силу» [15]. «Привласнення, перетворення даного всім на своє у безпосередньому вигляді здійснюється в процесі споживання того, що дано всім. Споживаючи, людина привласнює те, що споживає, тим самим перетворює споживане на саму себе. Кожна людина має певну власність, яка полягає в її власній особі, на яку ніхто, крім неї самої, не має жодних прав» [16]. Більшість економістів аргументують існування в нинішніх умовах приватної власності на робочу силу [17], або, посиляючись на відтворення робочої сили переважно в домогосподарстві, приватносімейної форми власності на робочу силу [18].

З інституціонального погляду права власності на робочу силу — це такі способи привласнення робочої сили, які є винятковою прерогативою самої людини, дозволені суспільством і захищені від посягань на їх реалізацію з боку інших людей. «Пучок правомочностей» щодо робочої сили утворюють:

– право виняткового контролю (виключення з доступу інших агентів) над шляхами формування і застосування активу «робоча сила». Працівник може

самостійно визначати напрям розвитку своїх продуктивних здібностей (обирати основну професію, періодично підвищувати кваліфікацію, розширювати знання тощо), сферу і характер їх використання (галузь економіки, конкретного роботодавця чи індивідуальну працю), форми і способи відновлення фізичних і духовних сил, затрачених у процесі праці;

– право на самостійне користування робочою силою під час виконання трудової функції;

– право на дохід від використання активу «робоча сила», а також на укладення з іншими індивідами контрактів про умови одержання доходу у вигляді зарплати, премій, гонорарів, бонусів тощо;

– право на передавання певних повноважень щодо активу «робоча сила» іншій стороні, розщеплюючи, розподіляючи або комбінуючи «пучок правомочностей» на робочу силу таким чином, аби діяльність, яку вони уможливають, давала найвищий за ринковими мірками дохід;

– право на захист власності на робочу силу — запобігання соціальним ризикам, додержання соціальних стандартів і соціальних гарантій праці.

Таке розщеплення правомочностей є надзвичайно ефективним. Власник робочої сили, залишаючись власником, може тимчасово відчужувати і право користування робочою силою, і право на управління працею, і право на доходи. А сама робоча сила постає не тільки як сукупність здібностей людини до праці, а й як певний набір можливостей і обмежень. Головне, щоб за кожною правомочністю стояв чітко визначений суб'єкт, а також існував зрозумілий механізм наділення правами та їх передавання, тобто право власності на робочу силу було «специфікованим». Це дає можливість укладати ефективні, причому найскладніші угоди (контракти) на ринку праці, здійснювати будь-які взаємодії (транзакції) між індивідами з приводу прав власності на робочу силу.

Покажемо, як це відбувається у взаємодії працівника і роботодавця. На ринку праці під час наймання працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю *право користування* конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Причому на відміну від інших ресурсних ринків (насамперед капіталу і землі), де відбувається обмін і самими благами, і правами власності на ці блага, на ринку праці йдеться лише про трансферти прав користування робочою силою, тобто ринок праці фактично стає ринком прав користування робочою силою.

Важливо, що найманий працівник і роботодавець як учасники такої ринкової транзакції мають однаковий правовий статус і самостійно приймають рішення щодо участі в обміні. Останній здійснюється за взаємною, добровільною згодою сторін, ураховує економічні інтереси і вигоди кожного учасника обміну. Так, працівник пропонує роботодавцеві право користуватися

своєю робочою силою. Роботодавець надає працівникові право користуватися необхідними засобами виробництва, створює належні умови праці, несе витрати на організацію робочого місця, підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування тощо, виплачує заробітну плату, несе відповідальність за раціональне використання трудових здібностей найнятого персоналу. Кожний із суб'єктів оцінює вигідність такої угоди, виходячи зі своїх власних уявлень про її корисність для себе і враховуючи кон'юнктуру ринку праці. Якщо обидві сторони обміну мають можливість підвищити свій добробут та задовольнити власні економічні інтереси, обмін стає взаємовигідним.

Специфікація прав власності на робочу силу ускладнюється можливістю *переуступлення права користування* робочою силою. Наприклад, поява на ринку праці служб зайнятості, кадрових або рекрутингових агентств формує систему найму, що складається не менш ніж із трьох взаємодіючих суб'єктів: працівник — кадрове агентство — роботодавець. Причому в одному випадку кадрове агентство, пропонуючи працівникові послуги з пошуку робочого місця і здійснюючи його «попередній найом», залишається тільки посередником. За певну плату воно переуступає право користування робочою силою працівника роботодавцеві, який фактично організовує виробничий процес, остаточно наймає працівника, використовує його трудові послуги за призначенням і виплачує працівникові заробітну плату. В іншому випадку лізингове кадрове агентство фактично наймає працівника (укладає з ним трудовий договір), а потім уже як орендодавець переуступає робочу силу працівника у тимчасове користування підприємцеві-орендареві (укладає цивільно-правовий договір). Від орендаря робочої сили агентство одержує орендний дохід, частину якого виплачує працівникові у формі заробітної плати. Після продуктивного функціонування протягом певного часу у фірмі орендаря працівник повертається до кадрового агентства і може направлятися на роботу («здаватися в оренду») до іншого підприємства.

Здобуття роботодавцем права користування робочою силою та подальші інвестиції в розвиток персоналу (відтворення робочої сили) дають роботодавцеві також *право контролю за трудовими послугами* найманого працівника. Їх роботодавець сприймає як набір певних людських здібностей і властивостей, що задовольняють його потреби, є корисними (вигідними) для нього в процесі виробничої діяльності. Трудові послуги, іншими словами, — це процес користування (споживання) робочою силою як ресурсом. Одержання трудових послуг від робочої сили є метою роботодавця. На практиці право контролю за трудовими послугами найманого персоналу роботодавець делегує менеджерам, їм же належить і право приймати рішення. Решта має підкоритися командам начальника. Правове становище сторін і відповідно їх



поведінка є асиметричними, а сама трансакція управління лежить в основі владних відносин.

На особливу увагу при цьому заслуговує реалізація працівником його *права на дохід* від використання активу «робоча сила». Оскільки об'єктом власності і відповідно ринку праці є «право користування робочою силою», то, крім диференційованої оплати праці (заробітної плати) та вже звичного для стабільно функціонуючих підприємств «соціального пакета», працівник повинен одержувати плату за право користування його робочою силою та трудовими послугами — трудову ренту. Нині такого елемента в структурі оплати праці найманого працівника немає, як немає і розуміння його необхідності. Тим часом «право користування» як специфікація власності на робочу силу не може не оплачуватися. Надаючи таке право конкретному роботодавцеві, працівник відмовляється від альтернативного застосування своїх трудових здібностей на підприємствах інших роботодавців і альтернативних джерел доходів. Працівник повинен повністю використовувати це право і в умовах простою підприємства не з його вини, під час вирішення питання про довготривалі заборгованості із заробітної плати. На даний елемент винагороди мають очікувати (і його фактично одержують) представники кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу, дефіцит яких приводить до конкурентної боротьби між роботодавцями за знання, навички, трудові здібності найманих працівників.

У цьому разі можна стверджувати, що власність на робочу силу реалізує себе як юридичний капітал. Останній, на думку Р. Барра, — це «сума прав розпоряджатися певними цінностями, причому ці права дають їх володарям дохід без вкладення відповідної праці. Права, які становлять юридичний капітал, можуть бути або правами власності, що належать певній особі чи комерційному товариству і приносять дохід, або кредитними правами, що впливають із надання позики і приносять прибуток у вигляді процентів» [19, с. 325].

Специфікація прав власності на робочу силу є важливою економічно, оскільки саме вона створює стимули до ефективного використання робочої сили. Якщо ж права власності працівника на робочу силу та результати її використання не є винятковими («специфікованими») або винятковість прав порушується (право власності «розмивається»), результат праці чи будь-яка його частина можуть дістатися іншому суб'єкту (роботодавцеві). У зв'язку з цим зростає роль трудового контракту (договору) як інституту, завдяки якому право користування робочою силою передається (відчужується) роботодавцеві.

Укладаючи контракт, працівник і роботодавець домовляються про умови (процес) користування робочою силою та оплату праці, а також інші завдання, що можуть бути реалізованими в майбутньому. Основним же призначенням контракту як інституту є оптимізація трансакційних витрат обміну правами власності на робочу силу. До них належать витрати на: одержання якомога повнішої інформації про стан ринку праці; вимірювання якості робочої сили

та трудових послуг; ведення переговорів і укладення трудових контрактів; узгодження позицій та координацію дій ринкових агентів; додержання норм трудового законодавства; подолання опортуністичної поведінки суб'єктів ринку праці. Річ у тім, що трансакційні витрати, збільшуючи загальні витрати учасників трансакції, перешкоджають взаємовигідному обміну. Для роботодавця повні витрати на робочу силу тепер складатимуться з оплати праці та ціни «здійснення трансакції» (трансакційних витрат). Зрозуміло, що найом працівника відбудеться, якщо корисність працівника перевищуватиме повну ціну «права користування робочою силою». Для працівника ж, який поніс трансакційні витрати під час працевлаштування, майбутня оплата праці має компенсувати його власні трансакційні витрати, відчуження права користування робочою силою на користь роботодавця і затрати праці.

Закономірним є те, що трансакційні витрати зростають в разі збільшення рівня невизначеності умов господарювання, ненадійності партнерів та ризиків в економіці. Тоді функціонування ринку праці потребує спеціальних механізмів інституціонального підстроювання, кінцевою метою якого є мінімізація або розподіл трансакційних витрат таким чином, аби найом працівника став можливим. У загальному випадку працівники і роботодавці укладають трудовий контракт, якщо узгодили свої економічні інтереси й індивідуальні дії та якщо очікувані від контракту вигоди за вирахуванням трансакційних витрат перевищують вигоди від організації трансакції в інший спосіб.

Утім теорія прав власності сама має серйозні обмеження. На думку Р. І. Капелюшнікова, вона страждає на «контрактний редукаціонізм»: будь-яку соціальну взаємодію зводить до акту добровільної угоди як до загального для всіх прототипу. Наприклад, у новітній теорії фірми до акту добровільного двостороннього обміну прирівняні відносини між роботодавцем і найманими працівниками в процесі виробництва. Але які ж тоді критерії добровільності економічної поведінки, адже абсолютно зрозуміло, що суб'єктивний критерій — відсутність підпорядкування будь-чийм наказам — недостатній? Якщо права власності розподілені так, що одній частині суспільства відкритий доступ до набагато більшої кількості ресурсів, ніж іншій, то добровільними імовірніше за все можна визнати лише угоди, укладені усередині кожного класу населення. Коли угода укладається між представниками різних класів, нерівність договірних сил може звести нанівець видиму добровільність їх взаємодії [14].

Так, в Україні економічні позиції роботодавців під час наймання працівників та подальшого використання прав власності на їхню робочу силу значно сильніші, ніж працівників. Роботодавці володіють матеріальними та фінансовими ресурсами, мають змогу створювати робочі місця, а в розпал економічної кризи — диктувати умови купівлі-продажу на ринку праці. Непоодинокими є факти, коли роботодавці не додержуються чинного законодавства,



створюють перешкоди або навіть забороняють діяльність професійних спілок. Крім того, роботодавці та їх об'єднання можуть впливати на органи законодавчої і виконавчої влади, формування соціальної політики, розроблення національного трудового законодавства. У результаті цього формуються умови для експлуатації праці, рівень якої, як уважає Ю. Спасенко, можна вимірювати різницею між 100 % і відношенням зарплати до доданої вартості в галузі у відсотках. В українській металургії, наприклад, цей показник становить 95 %, тобто кожен працюючий тільки 24 хвилини за 8-годинного робочого дня працює на себе, а 7 годин 36 хвилин — на власника підприємства. У цілому ж українські працівники практично «добровільно» погоджуються на реалізацію своєї робочої сили за умови відчуження у них 70–80 % створеного продукту [20, с. 34].

За таких умов зростає роль держави в реалізації *права працівника на захист власності на робочу силу*. Опоненти приватної форми власності на робочу силу зауважують: якщо людські здібності знаходяться у приватній власності, то їх розвиток і примноження теж є приватною справою кожного окремого власника. Одноособовий власник робочої сили повинен так само одноособово приймати рішення про те, як її продати, захистити, відтворити, розвинути і под. Отже, за такою логікою — «мінімум держави». Проте, зрозуміло, держава не може стояти осторонь регулювання соціально-трудових відносин. Вона має виконувати функцію соціального захисту (убезпечення) найманих працівників. У трикутнику «найманий працівник — роботодавець — держава» остання є управляючою стороною при асиметричному положенні інших гравців ринку праці — найманих працівників і роботодавців. Саме держава визначає права учасників ринку праці, підтримує розвиток соціально-трудового партнерства та колективні переговори найманих працівників і роботодавців, має виключне право прийняття остаточного рішення, тобто здійснює трансакції раціонування.

На жаль, на практиці у багатьох випадках держава свою місію не виконує. Ефективному захисту прав найманих працівників заважає насамперед те, що формальним правом не визнаний сам факт власності працівника на свої здібності, а отже, і проблема специфікації прав власності на робочу силу. Викликає занепокоєння і стан правової системи в цілому. Як показало експертне опитування вітчизняних фахівців із проблем праці та соціального управління, здійснене науковцями Інституту економіки промисловості НАН України [21], розвитку трудових відносин перешкоджають: недодержання законодавчо встановлених соціально-трудових прав і гарантій (79,7 %); недосконалість законодавства в соціально-трудовій сфері, погана координованість його змісту з господарським, бюджетним, міграційним, податковим законодавством (64,6 %); відсутність умов правової орієнтації поведінки суб'єктів соціально-

трудових відносин (33,6 %); значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, норм, гарантій і вимог від їх фактичної реалізації (від 46 до 80 % опитаних експертів). Труднощі з прийняттям Трудового кодексу України теж багато в чому пояснюються різними позиціями «зацікавлених сторін» — профспілок, організацій роботодавців і держави — у вирішенні питань захисту трудових прав найманих працівників, а фактично визнанні прав власності на робочу силу.

**Висновки.** З'ясування сутності прав власності людини на робочу силу, а також необхідності її економічної реалізації та юридичного захисту дає змогу по-новому охарактеризувати специфіку форм і методів погодження та регулювання інтересів найманих працівників і роботодавців. Подальші наукові дослідження соціально-трудових відносин у такому ракурсі дозволять сформулювати інституціональний напрям економічної теорії праці. Важливе місце в ній має посісти аргументація економічного змісту контракту про найом працівника, трансакційних витрат на ринку праці, внутрішньофірмових ринків праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Социально-экономическая сущность общенародного хозяйственного механизма / под ред. В. П. Корниенко и Л. Г. Андреева. — Киев : Вища шк., 1985. — 343 с.
2. Емельянов Р. А. Принципы собственности в экономическом социуме / Р. А. Емельянов // Проблемы современной экономики: Евраз. междунар. науч.-аналит. журн. — 2007. — № 4. — Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=22986>.
3. Михеев В. Н. Философские основы теории прав собственности (продолжение) / В. Н. Михеев // Проблемы современной экономики: Евраз. междунар. науч.-аналит. журн. — 2008. — № 1. — Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=23374>.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
5. Маврин С. П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / С. П. Маврин // Правоведение. — 1999. — № 3. — С. 121–153. — Режим доступа : <http://www.law.edu.ru/article/article.asp?articleID=150357>.
6. Феоктистов А. Г. Собственность / А. Г. Феоктистов. — Режим доступа : <http://www.russika.ru/sa.php?s=20>.
7. Сапов Г. Собственность: условие человеческой деятельности и юридическая категория / Г. Сапов // Отечественные записки. — 2004. — № 6. — Режим доступа : <http://www.strana-oz.ru/?numid=21&article=970>.
8. Каменецкий В. А. Труд / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. — М. : ЗАО «Издательство “Экономика”», 2004. — 590 с.

9. Головніна О. Г. Аспекти оцінки синергетичних соціально-економічних ефектів у трансформаційній економіці / О. Г. Головніна // Наук. зап. НаУКМА. — 2007. — Т. 68. Екон. науки. — Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\\_Gum/NaUKMA/Econ/2007\\_68/05\\_golovnina\\_e.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_Gum/NaUKMA/Econ/2007_68/05_golovnina_e.pdf).
10. Сото Э. де. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире / Э. де Сото : пер. с англ. Б. Пинскер ; науч. ред. Р. Левита. — М. : ЗАО «Олимп — Бизнес», 2004. — 272 с. — Режим доступа : <http://marsexxx.com/lit/de-soto-the-mistery-of-capital.htm>.
11. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон : пер. с англ. — М. : Дело, 2001. — 408 с.
12. Менар К. Экономика трансакционных издержек: от теоремы Коуза до эмпирических исследований / К. Менар // Институциональная экономика : учебник / под общ. ред. А. Олейника. — М. : ИНФРА-М, 2005. — С. 113–151.
13. Тамбовцев В. Улучшение защиты прав собственности — неиспользуемый резерв экономического роста России? / В. Тамбовцев // Вопр. экономики. — 2006. — № 1. — С. 22–38.
14. Капелюшников Р. И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем) / Р. И. Капелюшников. — М., 1990. — Режим доступа : [http://www.libertarium.ru/l\\_lib\\_propkapel](http://www.libertarium.ru/l_lib_propkapel).
15. Левман Л. Б. Формирование собственности на рабочую силу в современной экономике России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Л. Б. Левман. — М., 2001. — 152 с. — Режим доступа : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/78919.html>.
16. Михеев В. Н. Философские основы теории прав собственности / В. Н. Михеев // Проблемы современной экономики : Евраз. междунар. науч.-аналит. журн. — 2007. — № 4. — Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=22967>.
17. Економічна свобода і підприємництво. — Режим доступу : <http://www.refine.org.ua/pageid-3580-3.html>.
18. Лоскутов В. И. Собственность на рабочую силу, или ошибка, которая стоила коммунистам потери власти / В. И. Лоскутов. — Режим доступа : <http://www.loskutov.murmansk.ru>.
19. Барр Р. Политическая экономия : в 2 т. / Р. Барр. — М. : Междунар. отношения, 1995. — Т. 1.
20. Спасенко Ю. Эксплуатація найманої праці як чинник розповсюдження тіньової зарплати і тіньових доходів / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 4. — С. 34–38.
21. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новікова // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 2. — С. 3–12.

## СОБСТВЕННОСТЬ НА РАБОЧУЮ СИЛУ КАК ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Шевченко Л. С.

Осуществлен теоретико-институциональный анализ собственности на рабочую силу. Охарактеризованы «пучок правомочностей», спецификация и механизм передачи прав собственности на рабочую силу, транзакционные издержки найма труда. Показано формирование условий эксплуатации труда. Особое внимание уделено роли государства в защите прав собственности на рабочую силу.

**Ключевые слова:** экономическая теория прав собственности, собственность на рабочую силу, «пучок правомочностей», спецификация прав собственности, транзакционные издержки, наем труда, эксплуатация труда.

## THE OWNERSHIP OF MANPOWER AS AN ECONOMIC INSTITUTION

Shevchenko L. S.

The theoretical and institutional analysis of the ownership of manpower is fulfilled. The «bundles of rights», specification and transfer mechanism of the ownership rights of the manpower, transaction costs of the hiring of labor are characterized. The process of forming of the conditions of exploit labor is described. The special attention is given to the state as the defender of ownership rights of the manpower.

**Key words:** economic theory of the property rights, ownership of manpower, «bundles of rights», specification of the property rights, transaction costs, hiring of labor, exploiting of labor.

УДК 330.11:339.9

## БІДНІСТЬ І СВОБОДА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

**В. В. Броницька**, кандидат економічних наук, доцент  
Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

Глобалізація трансформує багато соціальних явищ і процесів. У значній частині глобалізація здійснюється у формі глобалізму транснаціонального капіталу. Його вплив на свободу приводить до виникнення її перетворених форм. Бідність не зменшується, а набуває прихованої форми і нових параме-