

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

Тріль Олександр Романович

**ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА
ЇЇ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

Спеціальність 8.03050501 – управління персоналом і економіка праці
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем „магістр”

Студент групи УПЕПмз-51
Тріль О. Р.

Науковий керівник:
Штокало Я. Ю., кандидат
географічних наук, доцент

Дипломну роботу допущено
до захисту в ДЕК

„_____”_____ 2014 р.

Завідувач кафедри
к. е. н., професор Качан Є. П.

Тернопіль – 2014

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

З М І С Т

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ І РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ	
1.1. Теоретичні засади вивчення процесів трансформації ринку праці	7
1.2. Продуктивна зайнятість населення як основний показник життєвого рівня	28
1.3. Взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення	44
Висновки до розділу	56
РОЗДІЛ II. ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ НАСЕЛЕННЯ	
2.1. Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці та їх вплив на рівень життя населення	59
2.2. Розвиток системи оплати праці та її вплив на рівень життя населення	73
2.3. Формування якісних характеристик робочої сили в умовах конкуренції на ринку праці	81
Висновки до розділу	105
РОЗДІЛ III. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ	
3.1. Шляхи покращення функціонування системи управління ринком праці та життєвого рівня населення	108
3.2. Основні шляхи реалізації політики зайнятості та регулювання життєвого рівня в умовах структурних перетворень	116
Висновки до розділу	129
ВИСНОВКИ	131
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	134
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів, що визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З одного боку, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежать вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншого – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів, зокрема забезпечує розподіл винагороди за працю. Ринку праці належить важлива роль у забезпеченні успіху ринкових реформ.

Ринок праці України є незрілим, розбалансованим і малоефективним. Упродовж усього періоду після початку економічних реформ держава не змогла сформулювати цілісну концепцію політики на ринку праці. Тут превалюють елементи «захисної реструктуризації» у структурі реструктуризації зайнятості, що передбачають пасивне пристосування підприємств до нових умов господарювання. На етапі трансформаційних змін в економіці України суттєві інституційні обмеження розвитку національного ринку праці обумовили пріоритетне використання переважно нестандартних механізмів адаптації, таких як гнучке маневрування тривалістю трудового процесу чи оплатою праці, замість реструктуризації зайнятості. Ці специфічні механізми адаптації сфери трудових відносин проявились у можливості для підприємств утримувати надлишкову чисельність зайнятих за рахунок збереження низького рівня заробітної плати та значних обсягів заборгованості з її виплати.

Головні зусилля держави щодо ринку праці сконцентровані переважно на одній складовій – регулюванні масштабів офіційного безробіття, що в докризові часи складало 2,9 %, а в період розгортання кризових явищ зросло до 3,4 % економічно активного населення працездатного віку. Наразі адаптація ринку праці до кризових шоків відбувається за тими самими сценаріями, що й на початку 90-х років, тобто за рахунок зниження

заробітної плати, активного використання режиму неповного робочого дня, затримки виплат заробітної плати. У результаті модель ринку праці залишається ефективним бар'єром зростанню соціальної напруги, причому в умовах, коли висока адаптивність досягається за рахунок ігнорування вимог законодавства та контрактів. Як наслідок, скорочення виробництва не супроводжується адекватним скороченням зайнятості, внаслідок чого підприємства зберігають надлишкову зайнятість. Це фактично гальмує процеси структурної перебудови економіки, країна консервує неефективну структуру зайнятості.

Таким чином, сформована модель українського ринку праці фактично перетворилася на перешкоду для ефективної реструктуризації зайнятості. Проблеми, породжені неструктурованим ринком праці, поглиблюють кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню передумов для довгострокової макроекономічної стабілізації.

Світова фінансова криза суттєво вплинула на економічну ситуацію в Україні й чітко виявила ті проблеми, що вже існували в нашій економіці. Йдеться про зволікання із радикальними структурними перетвореннями, необхідність проведення яких стала очевидною ще до початку економічних реформ 90-х років ХХ ст.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є виявлення та обґрунтування концептуальних засад трансформації ринку праці в ринковій економіці і його вплив на рівень життя населення.

Для досягнення цієї мети визначено такі завдання:

– дослідити концептуальні засади поширення ринкової економіки як сучасного середовища трансформації ринку праці та її впливу на рівень життя населення;

– проаналізувати та систематизувати наявні теоретичні підходи до аналізу становлення постіндустріального суспільства та ринкової економіки для визначення якісних характеристик функціонування ринку праці в умовах сучасної економіки та підвищення рівня життя населення;

– визначити ступінь впливу елементів ринкової економіки як середовища трансформації ринку праці в регіонах з різним рівнем економічного розвитку;

– обґрунтувати трансформаційні процеси на ринку праці та їх вплив на рівень життя населення;

– визначити шляхи підвищення ефективності функціонування ринку праці України та життєвого рівня населення.

Об'єктом дослідження є процеси трансформації зайнятості населення в основних галузях і сферах економіки України та їх вплив на рівень життя населення.

Предмет дослідження – теоретико-методологічні і прикладні проблеми трансформації зайнятості і формування соціально орієнтованого ринку праці.

Методи дослідження. Для досягнення мети роботи використані такі методи дослідження: системний, логічний метод – для дослідження сутності людини як суб'єкта діяльності, сутності ринку праці і продуктивної зайнятості; класифікаційно-аналітичний метод – для оцінки факторів розвитку регіональних ринків праці; економіко-математичні методи системно-структурного аналізу – для виявлення взаємозв'язків між факторами соціально-економічного розвитку регіонів і станом ринку праці; статистично-аналітичні методи – для оцінки стану ринку праці і динаміки зайнятості у взаємозв'язку з динамікою макроекономічних показників.

Наукова новизна одержаних результатів. Принциповою особливістю виконаного дипломного дослідження є системний підхід до вивчення всієї сукупності соціально-економічних проблем зайнятості та ринку праці, що дозволило виявити закономірності їх розвитку та обґрунтувати основні напрями розвитку трансформації ринку праці в умовах економічного пожвавлення і підвищення рівня життя населення:

– теоретично обгрунтовано на основі аналізу та критичного переосмислення поглядів провідних вітчизняних і зарубіжних вчених на сутність ринку праці;

– досліджено вплив елементів ринкової інфраструктури на зайнятість і розвиток ринку праці в умовах системних трансформацій, структурної модернізації та соціальної переорієнтації економіки;

– окреслено шляхи реалізації політики зайнятості та регулювання життєвого рівня в умовах структурних перетворень;

– визначено взаємозв'язки їх з елементами ринку праці, що дозволяє оцінити сучасний стан та перспективи розвитку регіональних ринків праці;

– розроблено заходи щодо формування в Україні ефективної соціальної політики, стратегічними орієнтирами якої визначено досягнення прогресивних стандартів якості життя, а соціально-економічними індикаторами – продуктивну та ефективну зайнятість, доходи і соціальну захищеність найбільш вразливих верств населення.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у створенні підґрунтя для подальших системних теоретико-методологічних та прикладних досліджень ринку праці і тенденцій трансформації зайнятості населення на етапі економічного пожвавлення і сталого розвитку в Україні.

Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та додатків. Вона містить список використаних джерел із найменувань,таблиць та рисунки. Загальний обсяг роботи сторінок.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ І РІВНЯ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Теоретичні засади вивчення процесів трансформації ринку праці

У сучасних умовах трансформаційної економіки особливої уваги набуває проблема зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання безробіття. Ринок праці посідає одне з головних місць серед інших ринків. Кон'юнктура ринку формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін, технічного і організаційного рівня підприємства, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва і робочої сили.

В умовах розвитку економічних відносин, інтеграції України у світове співтовариство особливого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу, оскільки він відображається стан суспільства, галузі, території, підприємства, їх життєздатність і ті тенденції, які склалися в силу розвитку виробництва і системи соціально-трудова відносин. Без реалізації потенційних можливостей рудових ресурсів практично неможливим є забезпечення ефективного використання технічних, фінансових та інформаційних ресурсів. Це вказує на те, що сьогодні надзвичайно актуальними є вирішення питань, щодо формування етапів дослідження, об'єктивної оцінки та аналізу ефективності використання трудового потенціалу з метою виявлення та врахування його наявних та потенційних можливостей.

Вивченню сутності трудового потенціалу і підходів щодо його оцінки присвятили свої наукові праці такі вчені як О. Бугуцький, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Дієсперов, М. Долішній, В. Злупко, В. Костаков, Г. Купалова, В. Мікловда, М. Пітюлич та інші.

Вагомість та величина їх внеску є незаперечною, проте, зміни в розвитку нашої соціально-економічної системи, перехід до суспільних відносин,

властивих ринковій економіці, підвищення ролі людського чинника вимагають обґрунтування напрямів пошуку та групування показників з метою чіткої оцінки ефективного формування і використання трудового потенціалу, особливо сільського.

Відомо, що в політико-економічному розумінні ринок – це процес взаємодії продавців і покупців щодо продажу і купівлі товарів на основі визначення їхніх цін і кількості товару. Він є інструментом розподілу економічних ресурсів – робочої сили і засобів виробництва – між різними сферами їх застосування, здійснюваного відповідно до потреб і запитів їх споживачів.

В умовах ринкових відносин суспільне відтворення обслуговується системою ринків, а саме: ринками конкретних товарів, послуг та праці. Ринок праці є однією з підсистем національної економіки, яка, з одного боку, функціонує за власними законами, а з іншого, – підпорядковується загальним закономірностям ринкової економіки. У зв'язку з цим виникає низка питань методологічного характеру, розв'язання яких важливе для теоретичного осмислення соціально-економічної трансформації ринку праці.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності і існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку досліджень. Зокрема, це стосується таких базових понять, як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Так, Л. І. Шевченко характеризує ринок праці як сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів виробників і роботодавців, пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці [54, с.18].

У свою чергу, І. Л. Петрова вважає, що “ринок праці, з точки зору його суті, можна визначити як сукупність способів включення, координації та оцінки праці” [27, с. 16]. Іншої точки зору дотримується Г. І. Купалова. На її думку, поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” можуть використовуватись як рівнозначні, оскільки вони тісно поєднані, взаємно

доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [17, с. 12-19].

Подібний підхід до ринку праці поділяють і деякі російські економісти, розглядаючи його як складну систему відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, а також щодо розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [28, с. 142].

Таким чином, у даному випадку акцент робиться на процесах відтворення робочої сили і її використання за рахунок відповідної винагороди за працю.

Інші автори при визначенні суті ринку праці, навпаки, акцентують особливу увагу на сфері обігу товару “робоча сила”. Так, М. В. Шаленко свого часу відмічала, що ринок праці – це особливий, властивий товарно-грошовим відносинам спосіб включення робочої сили до економічної системи [53, с. 3].

Е.М. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб), з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні й розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння, – з іншого [18, с. 6].

Таким чином, огляд згаданих та інших наукових джерел з досліджуваного питання [5; 12; 26; 28] дозволяє зробити висновок про те, що наукове визначення поняття “ринок праці” розгалужується за двома головними напрямками. Перший з них фактично обмежує ринок праці працездатними особами, переважно вільними від зайнятості, тобто безробітними, що шукають інше місце роботи, вперше вступають у трудову діяльність або шукають зайнятості після перерви в роботі. Такий підхід правомірний насамперед як інструмент оперативного вирішення органами державного управління поточних проблем зайнятості.

У той же час цей підхід звужує проблему зайнятості в її національному розумінні, оскільки ігнорує інші, крім пошуку робочого місця, її аспекти,

зокрема такі, як стабільність робочого місця, досягнення максимальної відповідності роботи якостям і уподобанням працівника, питання винагороди праці.

Ринок праці, крім визначення його як процедури, де роботодавці і працівники домовляються про умови найму, заробітної плати, соціальних виплат і пільгових умов праці, має одночасно розглядатися як система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками.

У процесі виробництва безперервно змінюються умови зайнятості, виникають питання територіального або професійного руху працівника, оплати праці, професійної кар'єри. За цих умов обмеження масштабів ринку праці тільки особами, у даний момент вільними від роботи, різко звужує коло активних дій соціальних партнерів на ринку праці, зокрема профспілок і роботодавців.

У зв'язку з цим доцільнішою є альтернатива – розглядати ринок праці ширше, з точки зору суспільних відносин у системі “працівник – роботодавець”, що містять у собі взаємодію між ними на всіх без винятку стадіях розгортання трудових відносин. Цілком зрозуміло, що запропонований підхід до категорії “ринок праці” нівелює ті розбіжності, які мали місце на початковому етапі наукового осмислення нових, ринкових реалій трудових відносин, і які були насамперед пов'язані з догматичним підходом до марксистської традиції трактування товару “робоча сила” відокремлено від поняття праця.

Суть суспільних відносин, на яких базується функціонування ринку праці, полягає в тому, що здатність до праці усвідомлюється як носіями робочої сили, так і роботодавцями як товар, що може бути еквівалентно обмінюваним на інші, насамперед матеріальні, цінності. При цьому вартість цього еквівалента суб'єктивно визначається особистими характеристиками

працівника. Об'єктивно ж вона визначається суспільними потребами в праці з визначеними якісними характеристиками. Для того, щоб сукупна оцінка суспільної цінності праці була максимально суспільно прийнятною, необхідним є існування ряду умов, головною з яких є розвиненість ринку праці.

Ринок праці як стійкий соціальний інститут – це результат тривалого історичного процесу. З економічної точки зору, як відомо, його основою є безупинний кількісний ріст і ускладнення продуктивних сил. Так, наприклад, для Д. Рікардо і його часу найбільш важливою проблемою ринку праці було визначення “природної ціни праці”. Відповідно “природна ціна праці” лежить в основі заробітної плати, рівень якої визначають два чинники: перший – пропозиція і попит на робочу силу; другий – ціна товару, на який витрачається заробітна плата [36, с. 85-88].

Найбільш значний вплив на динаміку першого чинника має рух капіталу і його склад. Уточнюючи цей підхід з точки зору власної концепції, К. Маркс звертає увагу ще на два чинники, що входять у визначення вартості робочої сили. З одного боку, – витрати на її розвиток, що змінюються зі зміною способу виробництва, з іншого, – природна різниця між чоловічою і жіночою працею, працею дорослих робітників і підлітків.

У сучасний період категорія ринку праці викликає до себе постійно зростаючу увагу. Під впливом науково-технічного прогресу змінюються зміст і характер праці, посилюються вимоги до працівника, отже, включаються найрізноманітніші чинники – соціальні, демографічні, освітні. У числі найбільш актуальних проблем ринку праці – масове і хронічне безробіття в нових ринкових економіках, що перебувають у стадії трансформації своїх економічних систем.

Підсумовуючи у цьому зв'язку характер ринку праці, властивий на цей час всім без винятку розвиненим країнам, необхідно виділити наступні об'єктивні характеристики розвиненості ринку праці:

1) партнерська – закріплена відповідними економічними і правовими

нормами рівність сторін трудових відносин “працівник – роботодавець”.

Це означає, що кожна із цих сторін може висувати свої вимоги як умови існування усталених трудових відносин. Крім того, соціальні партнери обмежують свої стосунки винятково економічними умовами, що виключають будь-які форми особистої зацікавленості.

2) гуманістична – пов’язана із суспільним визнанням унікальної цінності людської праці, також зафіксована у відповідних правових актах і соціальних інститутах. Це означає, зокрема, недопущення практики використання працівника не за фахом, на роботах нижче його рівня професійної підготовки і виробничого досвіду, а також на роботах, що обмежують можливості його професійного зростання. Недотримання цієї умови зводить нанівець поняття ринку праці, оскільки втрачається міра цінності праці, різниці кваліфікацій, виробничого досвіду, професійної унікальності.

3) регулятивна – спрямована на переорієнтацію в діяльності держави з функції головного і домінуючого на ринку праці роботодавця на функцію регулювання стосунків у сфері праці і зайнятості населення країни.

4) інституціональна – цілеспрямована на створення поряд із державним управлінням та регулюючими органами нових суспільних інститутів, пов’язаних із формуванням та реалізацією трудового потенціалу, використанням і винагородою праці.

5) технологічна – відповідальна за створення високотехнологічних виробництв для підвищення продуктивності праці при високих санітарно-гігієнічних вимогах до процесу виробництва. Працівнику повинні забезпечуватися умови для його виробничої безпеки, професійного зростання, поліпшення соціальних умов; роботодавець повинен мати простір і необхідні умови для розвитку виробництва, підвищення його технічного рівня, освоєння нових поколінь техніки.

6) стабілізаційна – забезпечення стабільності трудових відносин (непустимість тривалих перерв у роботі, частоті зміни виробничих функцій

працівника, тиску на нього через чинники невиробничого характеру).

7) функціональна – спрямована на розвиток на державному рівні спеціальних заходів захисту і соціальних інститутів щодо боротьби з безробіттям і його наслідками, здійснення навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації осіб, що мають проблеми із забезпеченням роботою, проведення оплачуваних громадських робіт.

Таким чином, поняття розвиненості ринку праці представляє загальний напрямок соціально-економічної трансформації ринку праці. Його змістовне наповнення, про яке йшлося вище, містить у собі визначення якісних вимог як до стану трудових відносин у суспільстві, так і до механізмів, що мають реалізовувати ці вимоги.

Процеси соціально-економічної трансформації ринку праці нерозривно пов'язані також із становленням і розвитком соціальних інститутів, що обслуговують ринок праці і наявність яких є необхідним атрибутом розвиненого ринку праці.

Згадані соціальні інститути мають включати:

- сформовану систему оплати праці;
- організаційну систему регулювання ринку праці;
- систему відтворення та підготовки кадрів;
- систему соціального страхування.

Теоретичне підґрунтя соціально-економічної трансформації вимагає розгляду концепцій зайнятості та ринку праці.

Згідно класичної школи політичної економії, ринок праці діє на основі цінової рівноваги. Регулювання попиту і пропозиції здійснюється через механізм заробітної плати. При цьому безробіття неможливе, оскільки тут же запроваджується зменшення обсягу заробітної плати. Вплив держави згідно даної теорії виключається, а сукупна ціна попиту завжди наближається до сукупної ціни пропозиції.

За незначним винятком, світовий досвід трансформаційних процесів підштовхує нас до вже пройденого українським суспільством етапу

індустріального розвитку. Проте більшість вітчизняних економістів та політиків вважають, що така модель не зможе забезпечити сталого економічного зростання нашої економіки. Насамперед, це пов'язано з тим, що вектор цивілізаційного розвитку отримав чітку постіндустріальну спрямованість, що підтверджено теоретичними розробками вітчизняних вчених В. Гейця, І. Лукінова, А. Чухна, котрі вважають, що Україні для того, щоб не відстати від загального цивілізаційного процесу, потрібно обрати стратегію постіндустріального розвитку [9; 20; 52].

Теоретичним основам трансформаційних процесів вітчизняної економіки присвячені праці В. Гейця, І. Лукінова, С. Мочерного, А. Чухна, Г. Аніловської та ін. У науковій літературі ведеться дискусія з приводу моделі після кризового економічного розвитку. Проблема полягає в тому, що дана невизначеність дорого обійшлася нашому суспільству, оскільки процес економічних перетворень невиправдано затягнувся. Ще на початку перебудовчих процесів наше суспільство схилилося то в бік соціалістичного, то в бік ринкового напрямку розвитку, і в даний час немає єдиної думки щодо моделі розвитку. Позиції щодо моделі, яка може стати вектором стратегічних перетворень, доступно викладені в періодиці [25, с. 13-22].

Проте довготривалі дискусії привели до визнання державними інституціями соціально орієнтованої ринкової моделі розвитку. Так, “соціальна орієнтація економіки стає економічним імперативом. І лише на цій основі починають розвиватися соціальні програми, спрямовані на розширене відтворення людини не лише як фактора виробництва, а як самоцінності” [10, с. 42].

І. Лукінов віддає перевагу соціально орієнтованій моделі розвитку економіки, зміст якої серед інших позицій включає “...по-четверте, соціальну орієнтацію економічного розвитку на забезпечення достойного життя людини і суспільства, нормального процесу демовідтворення; по-п’яте, структурну і якісну збалансованість ринкового попиту пропозиції...”. Ми процитували даний момент саме з тієї точки зору, що наша робота

присвячена дослідженню поєднання саме четвертої і п'ятої позицій [21, с. 82].

Щодо теоретичних розробок та прикладних рекомендацій з проблем трансформації ринку праці, то вони практично відсутні. Достатньо цікавими теоретичними розробками в сфері трансформації ринку праці є роботи відомого угорського економіста Я. Корнаї. Він розробив дві моделі. Перша – трансформація ринку з обмеженим попитом на робочу силу в ринок робочої сили з обмеженими ресурсами. Друга модель – трансформація ринку робочої сили з обмеженими ресурсами в ринок з обмеженим попитом на робочу силу. Суть першої полягає в існуванні значної частини потенційного резерву робочої сили, що призводить до повної залежності від роботодавця, котрий диктує свої умови.

Враховуючи вищевикладене, ми пропонуємо своє бачення розвитку трансформаційних процесів ринку праці в контексті змін рівня життя населення (рис. 1.1).

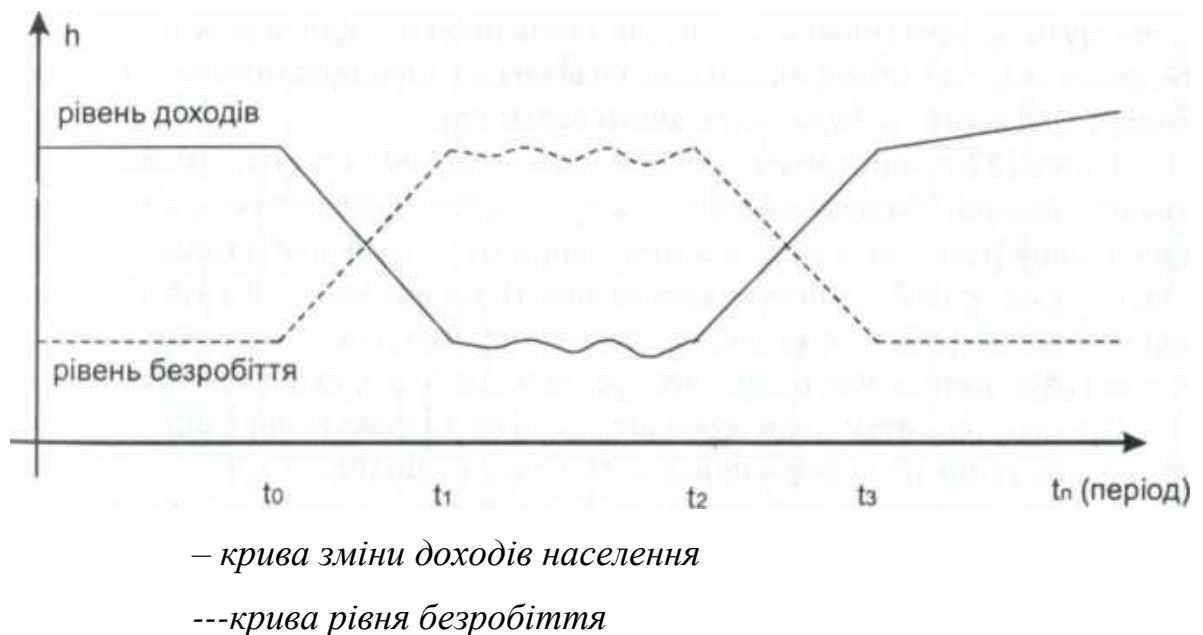


Рис 1.1. Динаміка рівня безробіття та доходів населення в період трансформації ринку праці [22]

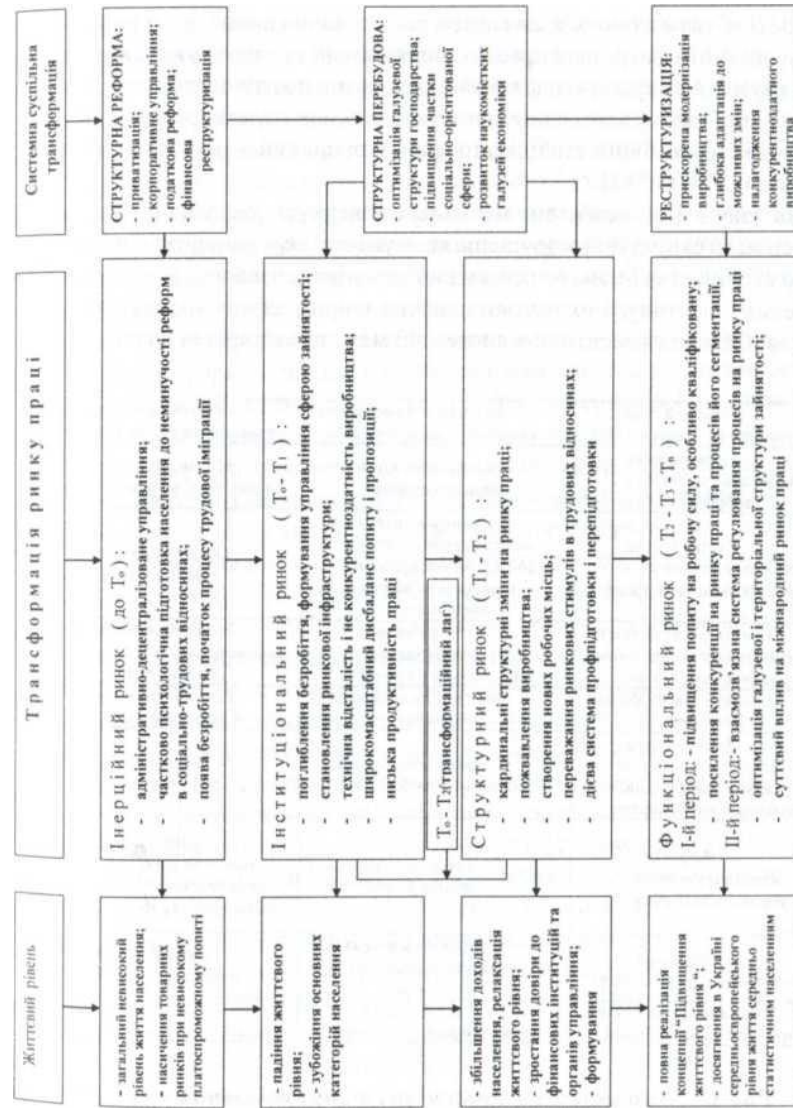


Рис. 1.1. Трансформаційні види ринку праці [21]

Процесу розвитку і перетворення сфери праці можуть відповідати, на нашу думку, наступні трансформаційні види ринку праці (рис. 1.1).

Інерційний ринок характеризується переходом від жорстких централізованих методів управління рухом робочої сили до адміністративно-децентралізованих, накопиченням передумов і чинників, які детермінують процес трансформації.

Інституціональний ринок відзначається виникненням безробіття, становленням інфраструктури ринку праці, технічною відсталістю і не конкурентоспроможністю виробництва, широкомасштабним дисбалансом попиту і пропозиції, низькою продуктивністю праці. Специфіка даного ринку

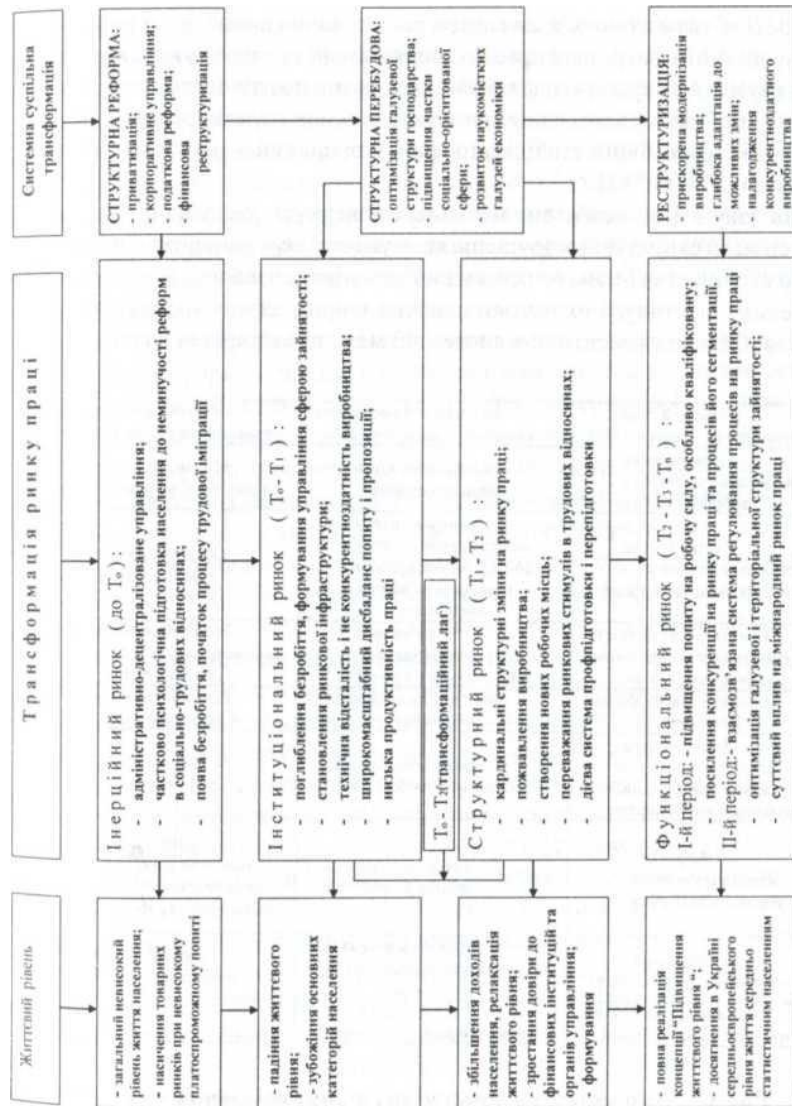
полягає в наявності двох основних стохастичних напрямків. Перший спрямований на пошук нових форм соціально-трудоких відносин, поглиблення зайнятості, підвищення якісних характеристик робочої сили; другий – на збереження існуючого стану.

Структурний ринок представлений кардинальними змінами на ринку праці, пожвавленням виробництва, створенням нових робочих місць, прерогативою ринкових стимулів росту виробництва, дієвою системою підготовки і перепідготовки кадрів.

Функціональний ринок характеризується двома етапами. Для першого характерний підвищений попит на робочу силу, особливо висококваліфіковану, посиленням конкурентності на ринку, поглибленням процесу сегментації. На другому етапі проходить оптимізація територіальної і галузевої структури зайнятості, чітка взаємоув'язка систем регулювання процесів на ринку праці.

Три останні види ринків праці підпорядковані та узгоджуються із визначеними в науковій літературі головними складовими політики реформ. Так, інституціональний підпорядкований інституціональним перетворенням, структурний – макроекономічній стабілізації, функціональний – мікроекономічній лібералізації [36, с. 541].

У зв'язку з цим, необхідно насамперед звернути увагу на різноплановий характер мети структурних зрушень, які в умовах перехідної економіки і перехідного суспільства не зводяться до проблем міжгалузевого і міжрегіонального переливу капіталу, а охоплюють значно ширшу сферу трансформаційних процесів. Окремі елементи цієї системної мети представлені на рис. 1.1.



Безперечно, зміст цієї схеми ніяким чином не вичерпує всіх аспектів суспільної трансформації. У даному випадку мається на увазі лише ілюстрація розмаху і глибини перетворень, що мають бути забезпечені у ході структурних перетворень, які, у свою чергу, мають супроводжуватися соціально спрямованими трансформаційними процесами на ринку праці. Цей термін охоплює щонайменше три аспекти структурних зрушень, різних за змістом і різнорівневих у плані здійснення системного аналізу проблеми трансформаційних перетворень у сфері зайнятості та рівня життя населення.

Сучасний стан суспільних відносин	Загальна спрямованість суспільних перетворень	Результуюча частина трансформації ринку праці
Катастрофічне зниження	Підвищення життєвого	Збалансування попиту і

суспільного добробуту	рівня населення	пропозиції на ринку праці
Значна частка державної власності в господарському комплексі	Відносини власності капіталістичного типу з домінуванням приватної власності на засоби виробництва	Оптимізація структури зайнятості
Практична відсутність конкуренції між вітчизняними товаровиробниками	Формування конкурентноздатності національної економіки	Розвиток конкуренції на національному та регіональних ринках праці
Високий рівень вивозу капіталу	Інвестиції в національну економіку	Поглиблення інвестицій в людський капітал
Технологічна відсталість виробничої структури при технічній деградації виробництва	Інноваційна модель розвитку виробництва	Створення нових робочих місць
Жорстке адміністрування в управлінській сфері	Соціальне партнерство і "економіка участі"	Лібералізація управління виробництвом з домінуванням економічних важелів впливу на ринок праці
Соціальна нестабільність в суспільстві	Правова держава із сильною соціальною політикою	Покращення системи соціального захисту
Роз'єднане і політично не структуроване суспільство	Структуроване громадянське суспільство	Демократизація соціально-трудова відносин

Рис 1.2. Взаємозв'язок сучасного стану суспільних відносин та трансформації ринку праці [36]

Перший з цих рівнів стосується так званих “структурних реформ”, що є необхідним елементом трансформації колишньої адміністративно-командної системи. Насамперед слід зазначити, що під структурними реформами в стабілізаційних програмах міжнародних фінансових організацій зазвичай розуміється напрямок економічних перетворень, пов'язаний із зміною інституціонального базису і правил регулювання економіки. У цьому розумінні поняття «структурні реформи» об'єднує в собі всі перетворення, що не входять до макроекономічної, бюджетної, промислової, кредитно-грошової політики та інших конкретно-прикладних напрямків економічної політики.

Тим часом, по відношенню до ринку праці структурні реформи

недоцільно розмежовувати з точки зору їх широкого і вузького змісту. Зокрема, щодо зрушень на ринку праці, освітянська сфера має значення не менше, ніж інші напрями структурних реформ. Наприклад, з точки зору збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, якісні характеристики робочої сили, що обов'язково включають рівень освіти працівників (у тому числі навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, наявність другої освіти тощо), в умовах переходу до інноваційної моделі розвитку мають, поза сумнівами, першочергове значення. У зв'язку з цим, ми повністю поділяємо думку С. Ю. Трубича [46, с. 198] про те, що формування ринку праці треба перш за все починати з планування його основних параметрів, переносячи головний акцент на планування якості, тобто рівня кваліфікації, як це робиться в розвинених країнах, де застосовується науково-прогностичний підхід до планово-випереджувальної підготовки робітників, спеціалістів для нової техніки і технологій. Це планування буде тим якіснішим, чим адекватнішою інтересам суспільства буде соціальна і професійна орієнтація, глибші загальноосвітні і спеціальні знання.

Разом з тим, зрозуміло, що в сучасних умовах крайньої обмеженості фінансових ресурсів для підйому вітчизняного сектора економіки основна увага політиків зосереджується на мобілізації організаційних ресурсів. Це, насамперед, пояснюється тим, що сфера організаційного розвитку має відносно більше ступенів свободи для економічного, юридичного і політичного маневру, оскільки в макроекономічній сфері політика була, є і ще певний час буде залишатися жорстко заданою об'єктивними умовами соціально-економічного розвитку: необхідністю забезпечення економічного зростання, подолання кризових явищ в окремих галузях економіки, зменшення рівня інфляції, стабілізації грошового ринку, нагромадження золотовалютних резервів Національного банку України.

Найбільш важливою з точки зору функціонування ринку праці та цілесприймання його розвитку є наступні види соціально-економічної трансформації ринку праці:

- а) модифікаційна (зміна структурних відносин);
- б) регулятивна (зміна функціональних відносин);
- в) корелятивна (зміна функціональних станів);
- г) стабілізаційна (зміна динамічних ситуацій);
- д) адаптаційна (зміна динамічних умов).

Значно складнішим є питання типології трансформації ринку праці. Під типізацією соціально-економічної трансформації ринку праці ми розуміємо систематизацію або виділення різних типів трансформації залежно від їх рівня організації управлінської значимості політичної спрямованості та практичного шляху реалізації згідно того чи іншого механізму трансформаційних змін ринку праці. Ось чому кожний тип буде характеризуватися своїми чинниками та передумовами виникнення, ознаками і властивостями, а також критеріями і тенденціями розвитку. Зважаючи на це, ми пропонуємо розглядати наступні типові пари трансформації:

- за типом суспільних відносин – ринкові та адміністративні;
- за типом змін – інтенсивні та екстенсивні;
- за типом виробничих відносин – індустріальні та постіндустріальні;
- за типом конфліктності – кризові та після кризові.

Але найбільш суттєвою є інтегральна типологія соціально-економічної трансформації ринку праці за відповідним типом механізму трансформації:

Ліберальний тип соціально-економічної трансформації, якому відповідає м'який механізм трансформації, що характеризується поступовим подоланням існуючих деформацій на ринку праці.

Радикальний тип соціально-економічної трансформації, якому відповідає жорсткий механізм трансформації з радикальними підходами до вирішення існуючих проблем у сфері трудових відносин.

Інтегральний тип соціально-економічної трансформації, якому відповідає збалансований механізм трансформації з характерними для нього поєднаннями стимулюючих та жорстких методів регулювання негативних процесів.

Усі вищезгадані види та типи соціально-економічних трансформацій ринку праці характеризуються певними рисами і тенденціями. До провідних рис ми відносимо традиційні в даному випадку для теорії розвитку риси: системність, динамічність, наскрізність, стабільність, впорядкованість та інші. Значно складніше виділити ті чи інші тенденції, що характеризують різноманітні субституційні процеси на ринку праці.

Стосовно вищезгаданих типів механізмів трансформації ринку праці, обов'язково потрібно розглянути критерії, згідно яких обирається той чи інший механізм, який, як правило, залежить від тих чи інших суспільних регуляторів (економічних, фінансових, правових, політичних, соціальних, культурних, освітніх, психологічних, екологічних).

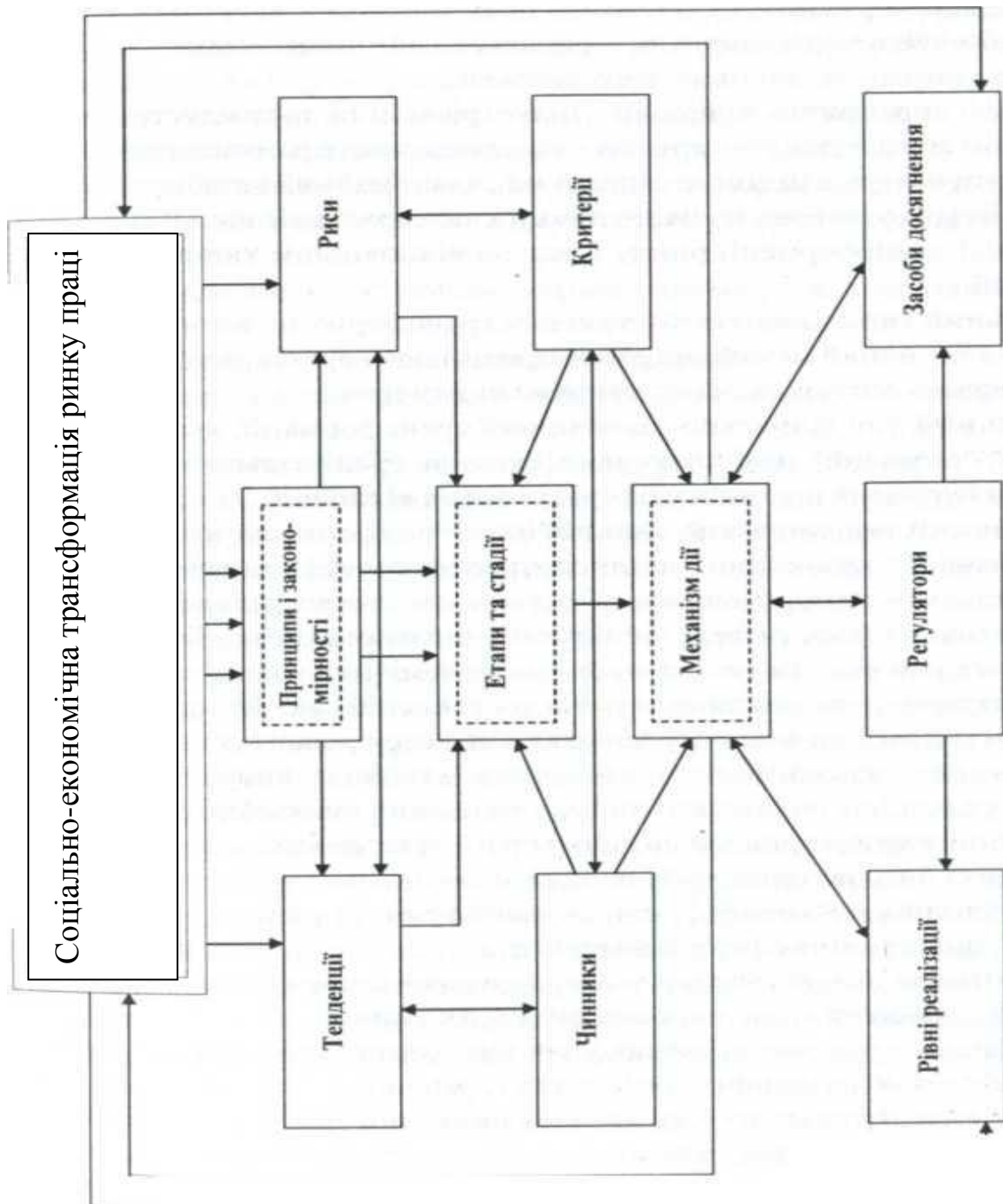


Рис.1.4. Ключові характеристики соціально-економічної трансформації ринку праці [43]

Щодо наступного теоретичного обвалу динаміки, функціонування та практичної реалізації трансформації ринку праці в контексті підвищення життєвого рівня населення, а також виходячи з вищерозглянутих методологічних передумов та теоретичного змісту нашої трансформаційної концепції, доцільно розглянути основні закономірності, що обумовлені

об'єктивними причинами становлення та розвитку ринку праці. Як правило, вони розкривають найважливіші тривалі тенденції та властиві їм суперечності, що розкривають внутрішні і суттєві зв'язки між трансформаційними процесами на ринку праці та підвищенням рівня життя населення.

На ринку досконалої конкуренції кількість найманих підприємцями працівників визначається двома показниками – реальною заробітною платою і вартістю граничного продукту праці. Зі збільшенням кількості найманих працівників відбувається зменшення розміру граничного продукту. Залучення додаткової одиниці праці припиняється тоді, коли вартість граничного продукту зрівнюється з розміром заробітної плати.

Таким чином, попит на працю знаходиться в зворотній залежності від розміру заробітної плати. При зростанні заробітної плати підприємець з метою збереження рівноваги має відповідно скоротити попит на працю, а при зниженні заробітної плати попит на працю відповідно зростає.

Так, при дослідженні і моделюванні трансформаційних процесів для умов ринкової економіки обов'язково має бути врахованим той факт, що на сучасному ринку праці розвинених країн все помітнішою стає роль держави. Насамперед це пояснюється тим, що законодавча діяльність держави охоплює всю гаму трудових відносин. Крім того, держава не тільки пред'являє попит на робочу силу в державному секторі економіки, але й регулює його в приватному секторі, визначаючи основні параметри найму робочої сили в масштабах національної економіки.

Значний вплив на ринок праці мають державні соціальні програми. Ці програми сприяють стабілізації соціально-економічного становища у зонах підвищеного ринкового ризику, пом'якшують наслідки непередбачуваних стихійних зрушень на ринку праці під дією ринкової кон'юнктури. У зв'язку з цим важливо підкреслити той факт, що в сучасних умовах все помітнішою стає роль особливого елемента ціни праці, який не пов'язаний напряму із функціонуванням ринку праці і ґрунтується на поза ринкових принципах.

Важливе місце в регулюванні ринку праці займає біржа праці. Біржа праці – це установа, що здійснює посередництво між працівниками і підприємцями при купівлі-продажу робочої сили і реєстрацію безробітних. Перші біржі праці були відкриті в першій половині XIX століття. У Російській імперії біржі праці виникли на початку XX століття. Вони створювалися міськими управами у великих промислових центрах, таких як Москва, Петербург, Рига, Київ, Одеса. Поряд із біржами праці в Росії до 1917 року одержали широке поширення платні приватні посередницькі контори. На цей час функції біржі праці виконують в основному державні біржі праці, підпорядковані, як правило, центральним органам виконавчої влади з питань праці, зайнятості та соціального захисту.

Як наслідок – відбувається недостатнє підвищення ефективності виробництва, виникнення і усталення хронічного і масового безробіття. Ситуація загострюється ще і тому, що нові форми організації праці і менеджменту, прискорення науково-технічного прогресу, структурна перебудова економіки, загострення конкуренції на внутрішньому і зовнішніх ринках пред'явили особливі вимоги до сукупної робочої сили, яка в нових умовах повинна відрізнятися підвищеною професійною, кваліфікаційною і територіальною мобільністю.

Зростає роль преміальних виплат, причому останні часто узгоджуються не з поточним трудовим внеском працівника, а з його загальною компетентністю, потенційно можливими здатностями і диференціацією трудових функцій, підвищенням кваліфікації. Використовуються і такі форми матеріальної винагороди, як доля в прибутку підприємства. Зростає роль працівника у вільному виборі форм оплати праці, соціальних виплат, тривалості робочого дня і форм зайнятості. Одержують поширення нестандартні види зайнятості: надомна, тимчасова робота за індивідуальними контрактами, часткова зайнятість.

Відомо, що будь-якому товарному ринку властиві свої характерні риси. Характерною рисою ринку праці, що відрізняє його від будь-якого іншого

товарного ринку, є те, що найм і використання робочої сили, з одного боку, відбувається на основі добровільності як працівника, так і роботодавця, а з іншого, – існує система соціальних гарантій для учасників ринку праці, що забезпечується державою. При цьому держава ні за яких обставин не виступає директивною силою, що наділила сама себе монопольними правами регулятора ринку праці. Досвід розвитку західної економіки показує, що подібна ситуація неминуче призводить до призупинення еволюційного розвитку суспільства і його деградації.

Одним з основних елементів формування політики продуктивної зайнятості у процесі соціально-економічної трансформації ринку праці є розробка і використання механізмів регулювання динамічної рівноваги попиту і пропозиції робочої сили на національному ринку праці. У цьому зв'язку слід виділити три блоки проблем.

1. Пожвавлення економічної ситуації й інвестиційної активності в країні, створення законодавчих, інституційних та економічних умов для динамічного руху капіталу, розробка заходів для розвитку системи робочих місць і збільшення потреби підприємств і організацій у залученні додаткової робочої сили.

2. Удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей одержання населенням додаткових доходів, розвиток системи соціальної допомоги, дотацій, пільг, що знижують потребу в праці окремих соціально-демографічних груп населення, особливо жінок, учнівської молоді і пенсіонерів.

3. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили шляхом вирішення проблеми підготовки, перепідготовки і перекваліфікації кадрів.

Крім того, при підході до вирішення питань трансформації ринку праці важливо враховувати специфічні риси української моделі ринку праці. Зрозуміло, що у певному розумінні це умовне поняття. Разом з тим ринок праці України має свої специфічні особливості, у тому числі пов'язані із рівнем життя переважної частини населення. Безумовно, ці особливості, які у

подальшому будуть предметом окремого аналізу, мають враховуватися при напрацюванні системи конкретних заходів трансформації ринку праці.

1.2. Продуктивна зайнятість населення як основний показник життєвого рівня

З'ясування методологічних основ взаємозв'язку показників рівня життя населення з продуктивною зайнятістю в умовах трансформації ринку праці особливо важливе для вирішення загальних і конкретних проблем соціально-економічного розвитку країни. При цьому специфічною особливістю дослідження є необхідність виявлення не тільки такого обов'язкового компоненту аналізу, як їхній взаємозв'язок в аспекті взаємовпливу частини і цілого, але і виявлення особливостей підвищення ефективності зайнятості населення. Насамперед, як чинника, що сприяє підвищенню окремих показників рівня життя населення, визначення взаємозв'язку і взаємного підпорядкування окремих елементів внутрішньої структури такої складної і багаторівневої категорії, як "рівень життя", а також окремих елементів продуктивної зайнятості населення.

Конкретні проблеми формування та врахування в практичній діяльності держави пріоритетів людського розвитку в системі соціально-економічних відносин є предметом дослідження багатьох сучасних фахівців як нашої країни, так і найближчого зарубіжжя. Дослідження торкаються широкого спектра окремих аспектів цієї проблеми.

Так, С. Дорогунцов доводить, що загострення ситуації на ринку праці, яке сталося через зниження обсягів виробництва та його реструктуризацію, накопичення проблем у сфері соціального захисту населення, призвело до значної маргіналізації населення України; С. Мочерний розглядає людину як власника своєї індивідуальної продуктивної сили, який має право власності і на відповідну частку виробленого продукту; В. Герасимчук доводить, що людина на ринку праці має розглядатися не тільки як носій робочої сили, але

і особистість, якій властиві певні потреби, інтереси, цінності, а її розвиток та життєвий рівень стають цілями економічного зростання; І. Чернін у своїх дослідження прийшов до висновку, що людина, яка одночасно є виробником і споживачем матеріальних і духовних благ, завдяки собі та своїм інтересам урівноважує у кінцевому рахунку економічні та соціальні відносини; В. Франдюк переконаний, що для України дослідження взаємозв'язку між доходами і зайнятістю в умовах різкого зниження реальних доходів від трудової діяльності, стрімкого знецінення вартості робочої сили та зниження мотивації праці має особливо актуальне значення для розробки пропозицій щодо поліпшення керованості ринком праці; Т. Заяць вважає, що головною передумовою і основним засобом формування соціально орієнтованого типу господарювання, здатного забезпечити продуктивну зайнятість населення на основі прогресивних форм організації праці, є достатній рівень соціальної захищеності працездатного населення та необхідний для нормального відтворення робочої сили рівень оплати праці та сукупних доходів; С. Трубич дійшов висновку, що нині виникла об'єктивна потреба формувати нову модель зайнятості з гуманістичним спрямуванням завдяки залученню системи соціальних показників і заходів, спрямованих на формування найбільш корисних для суспільства соціальних якостей особистості, де активним елементом розвитку людини стала б сфера праці і гідний рівень життя населення.

Аксіоматично важливим для розуміння сутності взаємозв'язку зайнятості та рівня життя населення в сучасний період трансформації українського суспільства є підхід С. Бандура, який вважає, що “забезпечення продуктивної зайнятості - це не лише максимально ефективне використання соціального та трудового потенціалу, але і зростання життєвого рівня населення та його платоспроможності” [39, с. 6].

Водночас, стан сучасних вітчизняних досліджень процесів взаємозв'язку зайнятості та рівня життя населення досить вдало характеризує О. Кучинська, яка цілком вірно, стверджує, що через недостатню

концептуальну розробленість теорії перехідної економіки формування нового типу господарювання в державі здійснюється без належної узгодженості із структурною, інвестиційною та соціальною політикою. Ця обставина суттєво ускладнює досягнення якісно нового рівня розвитку соціально-трудових відносин, які дозволили б створити умови для всебічного розвитку людини саме у сфері трудової діяльності, забезпечити необхідний життєвий рівень на основі гуманізації всіх сторін суспільного життя [39, с. 9].

Своєрідність категорії “рівень життя населення” полягає в тому, що вона не може характеризуватися яким-небудь одним показником і об’єктивно визначається широким спектром індикаторів, кожний із яких стосується лише окремого елемента або певного прояву відносин, що виникають у процесі функціонування єдиного багаторівневого суспільного організму. Потрібно відзначити, що різноманіття проблем рівня життя населення представлено в науковій літературі численними публікаціями, і необхідно визнати, що, у цілому, ця проблема досліджена досить широко [6; 22; 23; 24; 50].

Підсумовуючи існуючі в літературі наукові погляди на розуміння сутності категорії “рівень життя”, можна зробити висновок про те, що вона відбиває системне, комплексне і багаторівневе соціально-економічне явище. По суті, саме складність його внутрішньої структури визначає необхідність використання при дослідженні рівня життя багатофакторного аналізу і багаторівневої системи показників. При цьому як із теоретичної, так і з практичної точки зору важливо розмежувати показники, що безпосередньо характеризують рівень життя - з одного боку, і зовнішні умови формування рівня життя - з іншого. До останніх відносяться, зокрема, рівень розвитку виробництва, відносини власності, рівень зайнятості, рівень продуктивності й умови праці, природно-кліматичні умови.

У системі соціально-економічних відносин категорія “рівень життя” займає особливе місце. З одного боку, оцінка рівня життя в повному обсязі вимагає обліку споживаних благ, їхніх якісних характеристик, умов

життєдіяльності, причому як у робочий, так і у вільний час

Таким чином, категорія “рівень життя” у широкому розумінні синтезує головні сторони життєдіяльності людей, а в більш вузькому розумінні оцінюється як рівень благополуччя населення. Відповідно, характеристику рівня життя найбільш повно віддзеркалюють такі узагальнюючі показники життєвого рівня, як рівень матеріального забезпечення (у широкому спектрі матеріальних потреб), рівень споживання, рівень вартості життя, з додатковими їх рівнями грошових доходів та платоспроможного попиту.

Важливо підкреслити, що рівень життя у всій його складності і багатомірності прояву покликаний служити своєрідним мірилом, необхідним для узагальненої оцінки ефективності реалізації державою як основних напрямків соціально-економічної політики, так і окремих рішень економічного характеру, пов'язаних із забезпеченням продуктивної зайнятості. Очевидно, що дана функція показника рівня життя може бути реалізована лише за умови використання відповідного апарату досліджень, що дозволяє збирати, обробляти й аналізувати величезні масиви вихідної інформації, що стосується різних сторін рівня життя населення.

Як уже відзначалося, категорія “рівень життя населення” в її широкому розумінні визначається системою відносин, що формують умови розвитку людей. Вона характеризує досягнутий у суспільстві на певному етапі його розвитку рівень задоволення різних, причому не тільки фізичних, потреб населення, а також визначає, і, у кінцевому підсумку, оцінює поточні і перспективні економічні джерела і рівень гарантій забезпечення життєдіяльності окремого громадянина.

Важливо підкреслити, що, з одного боку, продуктивна зайнятість є засобом задоволення первинних потреб, з іншого, – сама вона виступає своєрідною потребою як індивіда, так і суспільства, частиною якого він є. Згідно вищевикладеного, в будь-якій суспільній формації потреби виступають першоосновою життєдіяльності особистості. На відміну від спрощеного розуміння потреб як бажання володіти, користуватися і

споживати, в економічному розумінні категорія потреб характеризує відносини, що виникають між людьми, у процесі створення, розподілу, присвоєння і споживання життєвих благ з метою забезпечення можливих умов життєдіяльності. У цьому розумінні об'єктивно обгрунтовані потреби визначають потенційні можливості суб'єктів соціально-економічних відношень до споживання життєвих благ у визначених кількісних обсягах і відповідної якості.

З огляду на двоблоковий характер параметрів рівня життя, класифікація потреб відбиває і характер їхнього задоволення, а саме: за цільовим призначенням, за засобами задоволення, за ступенем необхідності, формою задоволення, еластичності і взаємозамінності. Потреби мають складну внутрішню структуру, для якої характерні відношення субординації, координації і взаємозамінності. У зв'язку з цим слід зазначити, що в теорії рівня життя населення широке поширення одержав рівневий підхід до визначення структури системи потреб [23, с. 28-29].

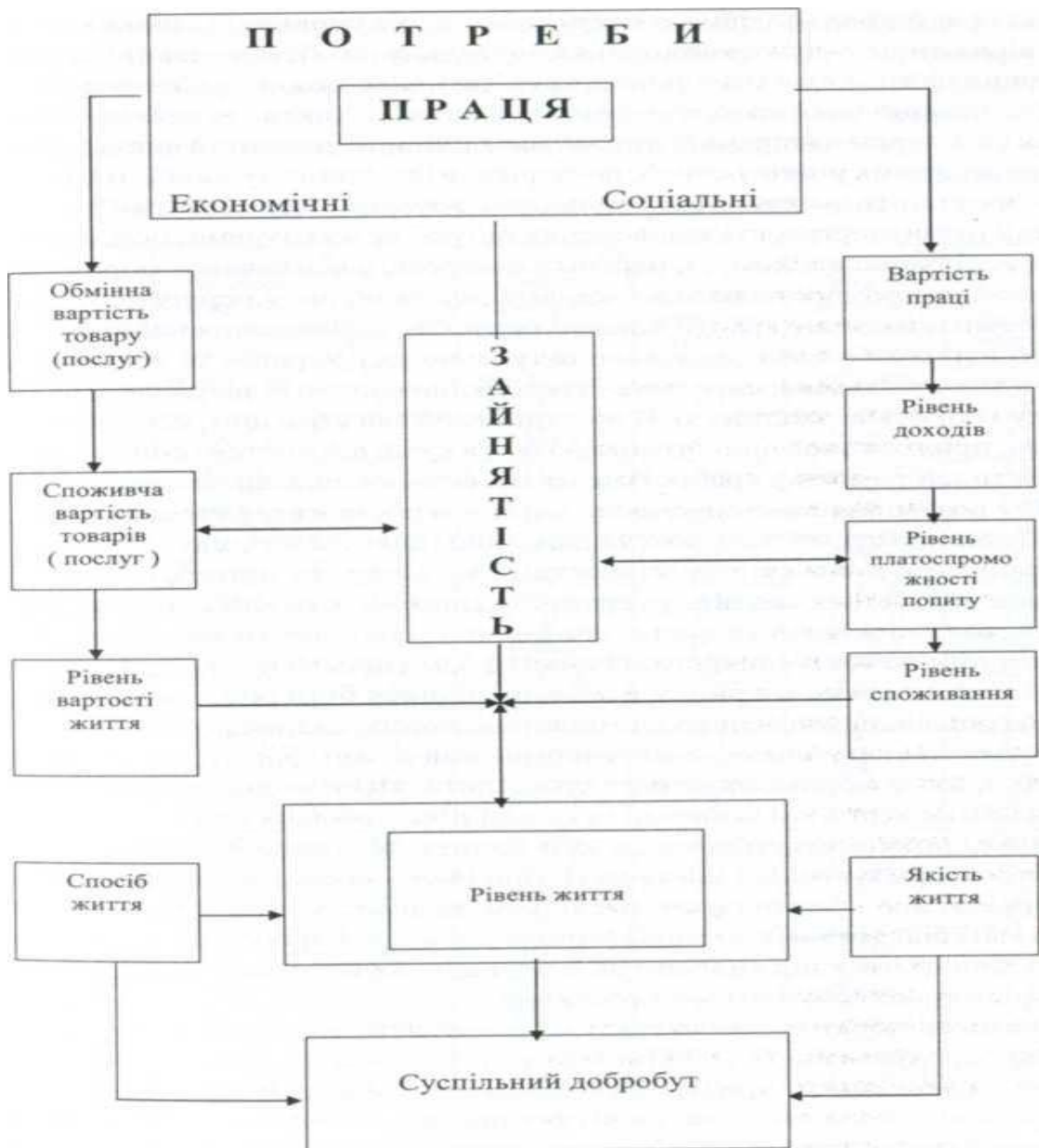


Рис 1.5. Логіко-структурна схема взаємозалежності потреб і зайнятості населення [23]

Як правило, вищий щабель при цьому займають абсолютні потреби, що є абстрактно-довільними відносно конкретних споживчих вартостей і представляють ідеальний мотив, що внутрішньо спонукає до споживання. Далі йдуть: дійсні потреби; реальні потреби; платоспроможні потреби; необхідні потреби. Таким чином, необхідні потреби, що визначаються обсягом засобів існування, які забезпечують фізичне виживання людей, відносяться багатьма авторами до найнижчого щабля ієрархії потреб.

Для розуміння взаємовідносин категорії рівня життя населення і

продуктивної зайнятості важливо підкреслити, що з категорією потреб тісно пов'язана категорія попиту, тобто активних потреб, що потребують задоволення. Попит входить у структуру системи життєвого рівня населення і має дві взаємозалежні сторони: споживчу і платоспроможну.

Розмір платоспроможного попиту фактично віддзеркалює рівень досягнутої продуктивної зайнятості. При цьому обсяг і зміст потреб є не тільки умовою, але і результатом, наслідком діяльності людей. Вони обумовлюються матеріальними, нематеріальними умовами життя суспільства й особистості і змінюються під впливом як змін, що відбуваються у виробництві, так і різних історично обумовлених обставин.

Рівень платоспроможного попиту визначає відносну продуктивність зайнятості з точки зору обсягів, отриманих у результаті трудової діяльності коштів і може характеризуватися системою показників, що дають уяву про ефективність зайнятості конкретної людини, соціальної групи, суспільства. Іншими словами, чим вищим є рівень платоспроможного попиту, тим вищою є відносна продуктивність зайнятості, і навпаки.

Використання цього показника є досить цікавим, зокрема для адекватної характеристики продуктивної зайнятості за окремими регіонами. Як свідчать проведені нами дослідження, не тільки на рівні країни, але і окремих областей та районів, як правило, найнижчий рівень безробіття мають регіони, в яких рівень грошових доходів є найбільшим (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Грошові доходи населення по регіонах [31, с. 611]

	2000		2001		2011	
	Грошові доходи з розрахунку на одну особу, грн.	Рівень зареєстрованого безробіття	Грошові доходи з розрахунку на одну особу, грн.	Рівень зареєстрованого безробіття	Грошові доходи з розрахунку на одну особу, грн.	Рівень зареєстрованого безробіття
Україна	1755,7	4,3	2247,5	4,2	1266753	1,8
Автономна Республіка Крим	1333,4	2,8	1696,0	2,2	45502	1,7
Вінницька	1116,8	3,8	1425,7	4,3	58990	2,7
Волинська	1115,1	7,0	1339,5	6,2	22584	1,8
Дніпропетровська	2454,9	4,2	3149,1	4,3	101808	1,5
Донецька	2128,1	3,5	2626,5	3,5	133599	1,8
Житомирська	1143,3	7,2	1463,2	8,1	30069	3,0
Закарпатська	876,9	5,8	1196,8	6,1	24440	1,8
Запорізька	1901,9	3,2	2358,0	3,4	52212	2,1
Івано-Франківська	1006,2	6,2	1283,9	5,6	51224	1,9
Київська	1397,4	5,9	1561,0	6,1	48990	1,5
Кіровоградська	1121,0	5,6	1602,9	5,1	23443	3,0
Луганська	1723,9	3,7	2179,8	3,9	58019	1,3
Львівська	1256,6	7,4	1738,1	6,1	03002	1,5
Миколаївська	1683,8	3,8	2498,3	3,8	29800	2,5
Одеська	1480,0	0,9	1907,9	1,1	01433	1,1
Полтавська	1536,3	5,0	2007,7	5,3	59299	2,0
Рівненська	1009,5	7,2	1267,9	7,2	20144	2,8
Сумська	1423,6	6,9	1522,0	6,5	28347	2,4
Тернопільська	906,8	6,5	1074,9	7,0	22112	2,4
Харківська	1603,9	3,8	2031,0	3,6	11310	1,7
Херсонська	1073,8	2,9	1526,3	3,6	24090	1,8
Хмельницька	1171,4	3,5	1390,1	3,8	51330	2,1
Черкаська	1263,6	4,4	1544,8	4,5	29040	3,2
Чернівецька	842,4	4,3	1023,6	4,3	18082	1,9
Чернігівська	1330,8	7,7	1564,6	5,8	20211	2,4
м. Київ	6121,0	0,9	8199,8	0,8	104057	0,4
м. Севастополь	2062,4	1,2	2558,5	0,8	10338	0,8

Водночас, цей показник має і свої недоліки, адже високі доходи подекуди призводять до підвищення цін, що нівелює вплив рівня грошових доходів на Реальний рівень життя населення. Крім того, необхідно враховувати грошові потоки, які утворюються, коли працівник працює в

одному регіоні, а живе і відповідно витрачає зароблені кошти в іншому.

У результаті задоволення наявних потреб за рахунок певних засобів виникає новий зріз оцінки основних параметрів рівня життя – рівень споживання. Теоретичною основою з'ясування характеру взаємозв'язку кількісного і якісного визначення поняття “рівень споживання” є об'єктивна закономірність неухильного підвищення потреб. Рівень індивідуального споживання є безпосередньою характеристикою повноти реалізації індивідуальних потреб через споживання матеріальних і нематеріальних благ, тим самим формує благополуччя особистості і суспільства.

Досягши певного рівня споживання людина, як правило, починає замислюватися над задоволенням інших потреб неекономічного характеру. Відповідні групи потреб пов'язані із соціальним статусом і біологічною природою людини. Це різноманітні соціальні потреби. Серед останніх, на нашу думку, важливо окремо зупинитися на проблемах соціального захисту та криміногенної безпеки населення. Не менш важливими є потреби в екологічно чистому середовищі існування та здоровому способі життя, які вимагають обов'язкового вирішення широкого спектра екологічних проблем.

Таким чином, ми отримуємо замкнутий цикл, в основі якого лежить продуктивна зайнятість. Мова йде про логічне поєднання в рамках єдиного багаторівневого системного утворення, узагальненого категорією “суспільний добробут”, всіх визначальних процесів, явищ та їх характеристик щодо життєвого рівня населення в ув'язці з продуктивною зайнятістю.

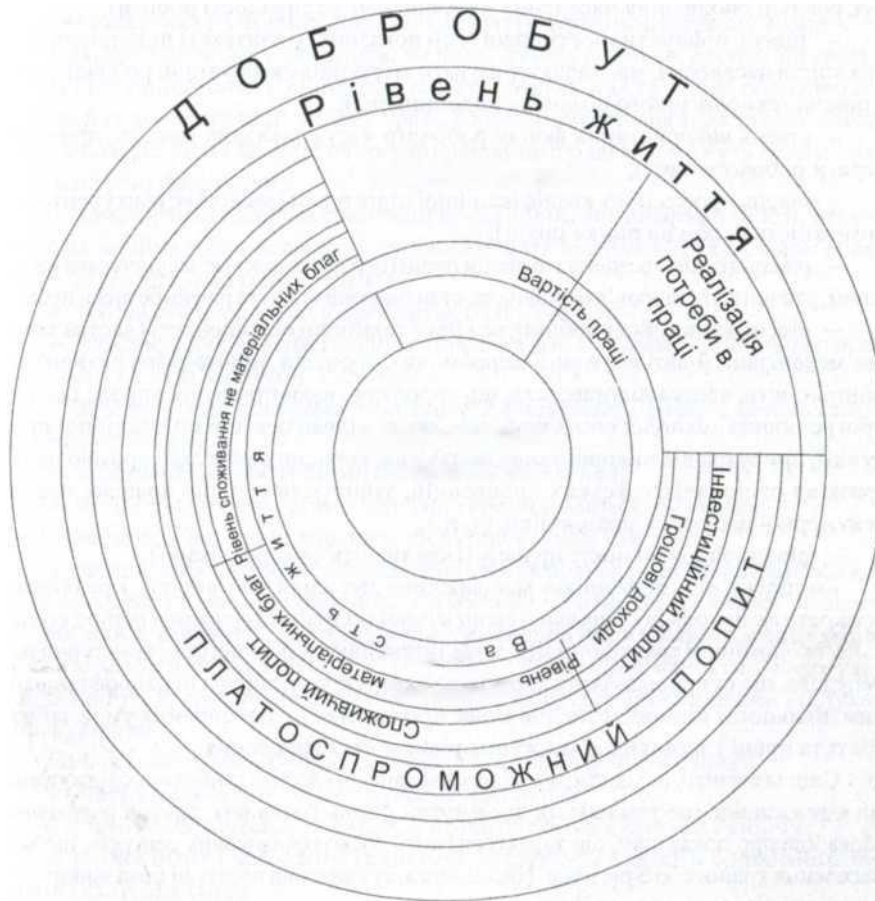


Рис. 1.6. Взаємозв'язок продуктивної зайнятості та життєвого рівня населення [31]

До комплексу показників, які безпосередньо пов'язані з характеристикою продуктивної зайнятості, відносяться показники, що характеризують умови життєдіяльності людини в сфері виробництва, тобто такі, які розкривають характер впливу чинників, що обумовлюють рівень забезпечення громадян умовами, необхідними для праці. Ці показники дозволяють оцінити умови праці і характер трудової діяльності на окремих підприємствах, у галузях і регіонах, а також у професійно-кваліфікаційному розрізі.

До числа цих показників відносяться: рівень зайнятості населення; структура зайнятості; рівень оплати праці; тривалість робочого дня; рівень продуктивності праці; рівень використання фонду робочого часу; рівень професійно-кваліфікаційної підготовки; рівень техніки безпеки і охорони

праці; рівень культури виробництва і його технічної оснащеності; рівень задоволеності працею.

Комплекс цих показників має важливе значення для вибору і реалізації конкретних напрямів соціально-економічної політики держави в період соціально-економічної трансформації, коли інтенсивно відбувається структурна перебудова, що супроводжується масовою реструктуризацією і перепрофілюванням діяльності підприємств, що може призводити до погіршення умов зайнятості та праці і загального зниження рівня життя населення.

Слід зазначити, що достатньо відпрацьованими і досить глибоко досліджуваними є показники, що відбивають досягнутий рівень грошових доходів населення. Мова йде про показники, що характеризують обсяги фінансових ресурсів, що має населення країни або її регіонів. Насамперед, тут важливі наступні показники:

- номінальні і реальні доходи населення;
- сукупні доходи особистості або родини;
- середній рівень заробітної плати в економіці держави, її галузях і сферах виробничої і невиробничої діяльності;
- розмір валового внутрішнього продукту в розрахунку на душу населення;
- обсяги нагромаджень населення у формі грошових заощаджень, страхових внесків і цінних паперів.

Використання цих показників, на нашу думку, дозволяє досить адекватно визначити ефективність зайнятості на рівні соціальних груп, що особливо важливо для конкретизації впливу трансформації ринку праці на рівень життя населення. До рівня забезпечення матеріальними благами можуть бути віднесені наступні показники:

- забезпечення найважливішими продовольчими товарами;
- забезпечення потреб у предметах одягу і взуття;
- забезпечення найважливішими предметами культурно-побутового

призначення, гігієни, санітарії, косметики;

- забезпечення товарами тривалого користування;
- забезпечення побутовими послугами населення;
- забезпечення послугами торгівлі і громадського харчування;
- забезпечення транспортним обслуговуванням і зв'язком;
- забезпечення житлом.

Не менш важливим для характеристики рівня споживання є аналіз рівня споживання нематеріальних благ. Ця група показників дає найбільш повне уявлення про те, яким є фактичний стан справ у сфері розвитку людини і її духовної культури.

До показників цієї групи відносяться узагальнюючі показники:

- рівень медичного обслуговування населення;
- рівень забезпеченості потреб у сфері фізичної культури і спорту;
- рівень освіти населення;
- рівень забезпеченості установами сфери мистецтва і культури;
- рівень забезпечення установами для відпочинку та оздоровлення;
- рівень санітарно-гігієнічної безпеки.

Досить важливим для відносної характеристики рівня життя населення, що має застосовуватися для адекватної оцінки ефективності зайнятості, є порівняльний аналіз. Якщо вести мову про адекватну оцінку основних параметрів рівня життя населення, то не можна залишити поза увагою питання щодо соціально-економічних нормативів, тим більше, що серед вчених досить широке поширення одержала точка зору, відповідно до якої саме ці нормативи є діючим інструментом прискореної стабілізації рівня життя населення і зростання його добробуту. При цьому пропонується посилатися на наступні, прийняті в міжнародній практиці нормативи життєвого рівня населення:

- мінімальні державні соціальні гарантії;
- нормативи розвитку матеріально-технічної бази соціальної сфери на душу населення;

- нормативи споживання населенням матеріальних благ і платних послуг;
- нормативи доходів і витрат населення;
- нормативи соціального забезпечення;
- нормативи соціального обслуговування;
- нормативи організації й умов праці;
- соціально-демографічні нормативи;
- нормативи споживчого бюджету.

Застосування на практиці зазначених нормативів має відбуватися виключно з урахуванням реальних соціально-економічних умов не тільки держави, але і окремих регіонів України.

Для характеристики продуктивної зайнятості особливої уваги потребують додаткові показники рівня життя населення, які визначають коло громадян, які знаходяться нижче межі бідності, тобто у вкрай небезпечному стані, що залежить від невикористання або неефективного використання трудового потенціалу. Невикористання трудового потенціалу, що впливає на стан бідності, цілком повно характеризує такий показник, як безробіття. Інша справа – неефективне використання трудового потенціалу, коли формально зайняте населення не працює, або йому несвоєчасно виплачується заробітна плата.

Слід зазначити, що у світовій практиці використовується широкий спектр індикаторів оцінки життєвого рівня населення для визначення того стану, що ідентифікується як бідність. Зокрема, у практиці роботи Організації Об'єднаних Націй використовуються чотири основні характеристики бідності:

- мала тривалість життя;
- низька професійно-освітня підготовка;
- відсутність економічної бази нормального життя - чистої питної води, медичних послуг, якісного харчування;
- вилучення з громадського життя [44, с. 5].

Основною ціллю державної політики України в сфері рівня життя

населення є боротьба з бідністю, що визначено відповідним Указом Президента України. Отже, нормативи життєвого рівня населення мають нести функціональне навантаження щодо виявлення соціальних груп, які не дотягають нормативів, що обмежують межу бідності, і формування комплексу заходів державної політики в галузі соціального забезпечення, праці і зарплати, зайнятості населення, що дозволяє досягти мінімальних нормативів для зазначеної частини населення.

На наше переконання, у вітчизняній практиці доцільно застосовувати найбільш ефективні, з точки зору світових досліджень, критерії оцінки впливу зайнятості на рівень життя населення. У світовій практиці в даний час використовуються декілька підходів до визначення бідності як загального явища і виявлення його внутрішньої структури. Найбільш поширеними та апробованими серед них є щорічні дослідження Інституту світового розвитку Всесвітнього банку, які регулярно публікуються, в тому числі і в Україні. Необхідно також зазначити, що за методикою Всесвітнього банку відповідні дослідження регулярно проводяться і в Україні науковцями під керівництвом Е. Лібанової.

Як засвідчують результати проведеного нами дослідження, першими серед критеріїв оцінки рівня життя населення варто назвати відносні критерії, що найбільше застосовуються в країнах з розвинутою і стабільною економікою. Вони покликані визначити, з урахуванням досягнутого рівня споживання населення цих країн, ту його групу, що потерпає від нестачі матеріальних благ відносно домінуючих життєвих стандартів. Далі повинні йти структурно-витратні критерії, що встановлюють відносні рівні витрат на ті або інші блага в загальних витратах, як правило, родини. Мова в даному випадку може йти, наприклад, про частку витрат на харчування, на відпочинок, лікування, оплату житлово-комунальних послуг тощо. Відповідні показники, особливо в динаміці, можуть дати досить точну уяву щодо реальних переваг населення відносно споживання благ і послуг, що, у свою чергу, можуть бути досить обґрунтовано з позицій оцінки рівня життя і

тенденцій його зміни.

Для повноцінної оцінки мають використовуватися ресурсні критерії, що ґрунтуються на обліку можливостей економіки забезпечити відповідний рівень прожиткового мінімуму. Очевидно, що ці критерії виходять з конкретного стану економічної сфери, її можливостей забезпечити населення роботою і заробітком – з одного боку, і бюджетних можливостей підтримки малозабезпечених прошарків населення – з іншого.

Ресурсні критерії є абсолютно необхідним інструментом реалізації соціально-економічної політики держави, оскільки вони визначають той реальний ресурсний потенціал, що підлягає максимально ефективному розподілу і використанню з урахуванням особливостей рівня життя населення в регіональному, соціальному й інших аспектах.

Варто сказати про системний підхід і його застосування в широкому і вузькому значенні. У широкому значенні системний підхід є методом, причому обов'язковим і необхідним, для оцінки рівня життя населення з урахуванням усієї різноманітності критеріїв і показників, що характеризують різні аспекти життя населення, які охоплені категорією “життєвий рівень населення”.

У вузькому ж значенні, на наш погляд, мова повинна йти про поширену практику оцінки основних параметрів бідності в наступних чотирьох аспектах, істотних для характеристики рівня життя.

Підсумовуючи розгляд проблеми адекватної оцінки ефективності зайнятості через основні параметри рівня життя населення, необхідно підкреслити, що узагальнення світової практики визначення конкретних параметрів, що характеризують ті або інші рівні задоволення різноманітних соціально-економічних потреб населення, свідчить про те, що на сучасному етапі поки що не відпрацьовані чіткі науково обґрунтовані критерії об'єктивної оцінки численних показників стану рівня життя різних соціальних верств населення, на основі яких можна було б у межах нашої концепції прямого і зворотного зв'язку цих процесів визначити реальну

ефективність зайнятості і процесів трансформації ринку праці.

Труднощі вирішення проблеми адекватної оцінки впливу продуктивної зайнятості на рівень життя населення в даному конкретному випадку обумовлюються, зокрема, відсутністю в розпорядженні органів державної влади комплексної системи його соціальних і економічних індикаторів, аналіз яких дозволяв би управлінським структурам вчасно й адекватно реагувати на реальний процес формування продуктивної зайнятості, обумовленої посиленням, з одного боку, зубожіння населення і, з іншого, - збільшенням масштабів розшарування населення за рівнями доходів і реального споживання.

Ефективна державна політика, націлена на досягнення високого життєвого рівня населення шляхом трансформації ринку праці, може бути реалізована лише за умови, по-перше, всебічного врахування системної дії всього комплексу соціально-економічних чинників і, по-друге, застосування максимально повної і репрезентативної системи показників оцінки рівня життя. Виконання цих умов надає можливість для застосування варіантного прогнозування наслідків сукупного впливу комплексу цих чинників на діючі в країні механізми формування доходів, тенденції динаміки споживання різних груп населення, а також дозволяє забезпечити умови для цілеспрямованого визначення оптимальних економічних пропорцій у процесі реалізації основ соціально-економічної політики держави.

Соціальний зміст цієї політики, її ідеї концептуального характеру, а також цілі і способи їх досягнення визначаються якісними характеристиками суспільного устрою, що формується в умовах трансформаційного періоду. Домінанта ефективного і соціально орієнтованого розвитку виробництва в цих умовах повинна ґрунтуватися на принципах посилення кінцевої результативності державного регулювання економіки і ринку праці та оптимізації розподілу суспільного продукту з урахуванням критеріїв ефективності економічного і соціального розвитку.

Важливою умовою і необхідною гарантією подальшого розвитку

суспільства є гармонізація економічних інтересів суб'єктів економічних відносин, працюючого населення, працездатних громадян, що не мають роботи, й інших прошарків населення, що прагнуть до підвищення особистого і сімейного добробуту. Саме тому принципово важливо з'ясувати найбільш ефективні шляхи взаємозв'язку соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення, що визначатиме у майбутньому напрями стимулювання праці та виробництва і застосування тих чи інших механізмів державного регулювання процесів розподілу і перерозподілу суспільного продукту.

1.3. Взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення.

Взаємозв'язок соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення є, на перший погляд, достатньо дослідженою і розробленою науково-практичною проблемою. У будь-якому випадку питання, яким чином повинна впливати соціально-економічна трансформація ринку праці на рівень життя населення, у більшості дослідників не викликає дискусії: ефективність процесу трансформації ринку праці у кінцевому рахунку має визначатися рівнем зростання добробуту населення. Натомість, на наш погляд, ця проблема потребує більшої уваги, оскільки вплив трансформації ринку праці на рівень життя населення не завжди є однозначно позитивним.

Під ефективністю процесу трансформації ринку праці ми розуміємо позитивний вплив зазначеного процесу не тільки на рівень життя населення як результуючий показник, але і на загальноекономічні умови розвитку виробництва, що супроводжуються покращенням макроекономічних показників процесу відтворення як робочої сили, так і засобів виробництва. Слід також зазначити, що ідеальна ефективність на практиці існувати не може, тому пошук шляхів ефективної трансформації ринку праці має передбачати визначення кола негативних зворотних зв'язків, які можуть

діяти у протилежних напрямках.

Водночас, науковий пошук моделей економічного розвитку та трансформації ринку праці свідчить про те, що шляхи досягнення підвищення добробуту населення є досить різноманітними і залежать від комплексу специфічних базових умов та специфічних чинників. Саме виходячи з цього, у параграфі розглядається взаємозв'язок між існуючими в Україні умовами та чинниками, що формують середовище для здійснення соціально-економічної трансформації ринку праці, та можливостями і перспективами підвищення рівня життя населення, що є особливо актуальним для визначення найбільш ефективних шляхів здійснення політики структурної перебудови у комплексі з розвитком ринку праці при забезпеченні умов для підвищення рівня життя та соціального захисту населення.

Слід зазначити, що в Україні практично не створено належних методологічних, теоретичних і інституціональних передумов для повноцінної та ефективної реалізації цього процесу, ще недостатньо глибоких наукових розробок у цьому плані, враховуючи специфіку здійснюваних в Україні перетворень та їх соціальні наслідки. Зокрема, соціально-економічна орієнтація процесу трансформації ринку праці є основною вимогою побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, що визначає загальнонаціональні економічні інтереси України. В їх основі – неухильне забезпечення матеріальних і духовних потреб працівників та підвищення на цій основі життєвого рівня населення. З іншого боку, реалізація визначеної Конституцією України соціально орієнтованої політики передбачає здійснення комплексу ефективних соціально-економічних, інституціональних та організаційних заходів, які мають забезпечити ефективний розвиток економіки, формування соціально спрямованої структури виробництва, розв'язання соціальних проблем.

Достатньо теоретично обгрунтованою є теза про те, що серед факторів соціально-економічної трансформації ринку праці визначальним є процес

задоволення потреб людини у праці. Серед науковців, які предметно досліджували цю тезу, необхідно зазначити більшість з тих, які були названі у попередньому параграфі. Ними досить ґрунтовно теоретично та практично доведено, що ступінь включення людини у продуктивну діяльність визначає передумову не тільки задоволення її потреб, але і реалізації її здібностей, а отже, формує повноцінний зв'язок людини і виробництва. Окрім цього, загально визнано, що праця як процес реалізації фізичних і творчих здібностей людини є не тільки умовою задоволення різноманітних всезростаючих потреб людини, але і чинником суспільного прогресу, соціально-економічного розвитку держави.

У зв'язку з цим слід зазначити, що принцип соціально орієнтованого підходу до розвитку економіки, який обрало українське суспільство, є найбільш прогресивним у світовому значенні і означає поворот економіки, політики і управління до потреб людини. Не випадково останнім часом різноманітні багатовекторні проблеми становлення соціально орієнтованого ринку праці в Україні все більше стають предметом ретельного дослідження науковців [12, с. 32].

Дослідження взаємозв'язку соціально-економічної трансформації ринку праці і рівня життя населення повинно включати три основні проблемні напрями: перший – ступінь включення людини у процес праці, другий – рівень відповідності отриманого працівником доходу результатам його праці та потребам його відтворення і третій – оцінку соціально-економічної ефективності продуктивної зайнятості з точки зору інтересів України та перспектив її розвитку. Проблема включення людини у процес праці має багато складових, починаючи з проблем відтворення трудового потенціалу в цілому та робочої сили конкретної людини, формування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці і закінчуючи загальноекономічними проблемами структурної перебудови економіки.

Таким чином, стратегія трансформації ринку праці у контексті структурної перебудови економіки має на меті:

– задоволення потреб галузей господарського комплексу в працівниках необхідної професії та кваліфікації, що відповідають рівневі виробництва і вимогам структурної перебудови галузей;

– забезпечення необхідних умов для відтворення життєдіяльності населення;

– забезпечення збільшення “внеску” кожного регіону у розвиток національної економіки.

Зазначимо, що у методологічному плані доцільно виділити три групи факторів, які впливають на досягнення цих завдань: а) чинники, що спонукають до трансформації ринку праці відповідно до потреб структурної перебудови галузей господарства – чинники в основному технологічного та економічного характеру; б) чинники, що сприяють трансформації ринку праці і мобільності робочої сили; в) чинники, що обмежують процеси трансформації ринку праці відповідно до вимог структурної перебудови економіки. Крім того, з точки зору методології дослідження необхідно підкреслити, що відтворення трудового потенціалу передбачає розгляд такої фази цього процесу, як розподіл і перерозподіл робочої сили. Адже перш ніж робоча сила виявить свою здатність до праці, її треба розподілити:

- 1) за сферами зайнятості;
- 2) за галузями економіки;
- 3) за регіонами і промисловими вузлами;
- 4) за видами організаційно-господарських структур.

Необхідність такого поділу фази розподілу і перерозподілу робочої сили зумовлена насамперед необхідністю вияву можливих напрямків трансформації ринку праці під впливом процесів структурної перебудови економіки, маючи на увазі їхню оцінку з точки зору домінанти зростання рівня життя населення України. Очевидно, що від пропорції розподілу і перерозподілу робочої сили залежить ефективність його використання. Цим здебільшого визначається процес відтворення на його завершальній фазі – використання робочої сили. Очевидно, що результат використання наявних

засобів виробництва і робочої сили різний при різних варіантах їх розподілу.

Що ж стосується іншої проблеми – відтворення суспільної робочої сили в цілому та робочої сили конкретної людини, формування попиту і пропозиції на ринку праці, – то тут передусім слід враховувати чинники, що впливають на вирішення проблем природного відтворення населення, його чисельності та соціально-демографічної структури. Слід зазначити, що оцінка всіх соціально-економічних наслідків змін у показниках природного відтворення населення є надзвичайно складною проблемою, яка потребує окремого всебічного наукового дослідження.

Перш за все, можливість кількісних змін на фазі природного відтворення трудового потенціалу обмежується чисельністю покоління, яке вступає в працездатний вік. Зазначені обмеження, які історично склалися незалежно від часу переходу України до ринку, в найближчій перспективі внаслідок падіння народжуваності зростатимуть і в перспективі переважно залежатимуть лише від можливостей суспільства коригувати процес народжуваності населення.

Отже, основним шляхом залучення трудового потенціалу до праці і підвищення рівня його використання є створення адекватних робочих місць і, водночас, підготовка робочої сили необхідної для ринку праці спеціальностей та кваліфікації. Слід підкреслити і наявність соціально-психологічного фактора розвитку робочої сили в Україні. Особливістю сучасних умов формування трудових відносин в Україні є особиста зацікавленість потенційного працівника в набутті певної кваліфікації, яка б відповідала потребам ринку. Поза сумнівами, цей чинник поступово стає найважливішим психологічним чинником свідомого ставлення майбутнього працівника до своєї підготовки та перепідготовки, які мають забезпечувати гарантію його трудової активності на ринку праці, рівних стартових умов, особливо для молоді працездатного віку.

Особливої уваги в сучасних умовах потребує система професійної освіти як чинника розвитку активних форм соціального захисту населення. Вона

має вирішувати проблеми забезпечення виконання завдань щодо: забезпечення необхідного рівня загальноосвітньої підготовки і виховання підростаючого покоління, створення ефективного механізму підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, удосконалення організації, управління та фінансування сфери підготовки кваліфікованих працівників.

Створення ринкової системи професійної освіти безумовно повинно передбачати не тільки отримання професії і спеціальності, які визначають сферу застосування праці, але й здобуття рівня кваліфікації, що відображає ступінь оволодіння знаннями і навичками конкретної професії. У ринковій економіці професійне навчання набирає особливого значення, а визначення шляхів і масштабів його розвитку є актуальним завданням економічної науки і господарської практики.

Необхідно особливо підкреслити, що процес підготовки кваліфікованого працівника в ринковій економіці не обмежується підготовкою та перепідготовкою робітничих кадрів, які забезпечили б гарантію еластичності трудової поведінки, рівні стартові умови, особливо для молоді, що досягає працездатного віку. Цей процес вимагає своєчасної перепідготовки працівників, особливо тих, що мають велику ймовірність бути першочергово вивільненими. Водночас, у ринковій економіці виникає досить складна проблема запровадження ефективного механізму відтворення якісної робочої сили, адекватного ринковим потребам.

Створення ефективних загальнодержавних умов для отримання загальної і професійної освіти осіб, що навчаються, визначається, по-перше, тенденціями природного відтворення населення і, по-друге, кількістю вивільнених осіб, які змінюють професію при переході з одного місця на інше. Безперечно, не можна обходити увагою і такий чинник, як обсяги вкладень матеріальних і фінансових ресурсів у сферу виробництва і передачі знань. Сьогоднішня ситуація в цій сфері не тільки знецінює висококваліфіковану працю, але й призводить до певної “інфляції” освіти,

уповільнення науково-технічного прогресу і застою в духовно-практичному розвитку суспільства.

Важливе значення має мотивація до чесної і сумлінної праці, співвідношення рівнів матеріального наповнення мотивів і стимулів до праці у легальному і нелегальному бізнесі. Оцінюючи з цієї позиції сучасні тенденції формування умов відтворення робочої сили, треба підкреслити, що багато з них, зокрема соціально-економічних, діють як сильне гальмо на процес формування ринкових відносин.

Процес формування цивілізованого ринку праці гальмують, зокрема, наступні тенденції:

- низький рівень середньої і мінімальної заробітної плати тих, хто старанно і творчо працює;
- низька ефективність механізму боротьби з “тіньовими” доходами;
- диспропорції в співвідношенні заробітної плати працівників сфери матеріального і нематеріального виробництва;
- поляризація між людьми з мінімальними і максимальними доходами;
- багатоманітність форм отримання нетрудових доходів.

Крім того, слід враховувати обмеження, по-перше, природних можливостей людини. Хоча природні потенції людини за тисячоліття біологічного і соціального розвитку значно зросли і постійно розвиваються нині, в кожний даний момент вони обмежені. Це значною мірою визначає якісні процеси на фазі виробництва кваліфікованої робочої сили.

По-друге, – часові обмеження. У зв'язку з тим, що кошти на загальну і професійну освіту у кожний історичний проміжок часу обмежуються як можливостями економіки, так і розміром особистих нагромаджень, час загальноосвітньої та професійної підготовки вимушено обмежується певними термінами і відповідно досягнутим рівнем професіоналізму. Важливо зазначити, що розподіл робочої сили за сферами зайнятості починається на самому початку професійної підготовки. Це є одним з основних моментів у всьому процесі відтворення трудового потенціалу, бо від характеру процесу

на цьому етапі залежить його розвиток на наступних фазах. Відомо, що незадоволення вибраною професією є однією з головних причин плинності працівників, що знижує їх трудову активність.

З дією чинника забезпечення відповідності отриманого працівником доходу результатам його праці та потребам його відтворення пов'язані зміни життєвих умов, тобто розвиток потреб і підвищення рівня їх задоволення. Оцінюючи з цієї позиції сучасні тенденції формування умов відтворення трудового потенціалу, потрібно підкреслити, що багато з них, зокрема соціально-економічних, діють як сильне гальмо на процес формування ринкових відносин.

У зв'язку з цим варто зазначити, що, як вважає значна кількість науковців країн – членів СНД, держава повинна брати участь у регулюванні заробітної плати за наступними напрямками:

- безпосереднє регулювання шляхом встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати;
- здійснення достатньо жорсткої податкової політики щодо особистих доходів громадян;
- індексація грошових доходів або їх компенсація під час зростання цін;
- пряме регулювання заробітної плати у державному секторі економіки.

У ринковій економіці регулювання заробітної плати в приватному секторі економіки головним чином повинно здійснюватися на основі застосування договірної форми регулювання за участю соціальних партнерів. У зв'язку з цим слід зазначити, що основною формою регулювання заробітної плати в Україні повинна виступати договірна.

Як засвідчує світова і вітчизняна практика, одним із найскладніших і найбільш соціально конфліктних питань, що виникає у сфері трудових відносин на етапі ринкової трансформації, є питання визначення та затвердження на законодавчому рівні такого показника, як мінімальна заробітна плата. Тому надзвичайно важливо узагальнити світовий досвід, накопичений протягом ХХ століття, щодо регулювання номінального рівня

мінімальної заробітної плати для максимальної ефективності його використання у вітчизняній практиці.

Мінімальна заробітна плата (МЗП) – це мінімальна величина грошової винагороди, що отримує працівник за роботу протягом повного робочого часу. Вона може бути або фактичною, або регламентованою. Фактична МЗП визначається шляхом статистичного обстеження обсягів отриманої номінальної заробітної плати за певний період часу. Регламентована МЗП встановлюється законодавством або відповідним договором і є гарантованим вартісним рівнем винагороди працівника, нижче якого він не може її отримувати.

Міжнародна організація праці (МОП), підкреслюючи різноманітність тлумачення терміну “мінімальна заробітна плата” в різних країнах і в різних контекстах, використовує його у своїх документах для позначення законодавчо затвердженої найнижчої межі заробітної плати, яка зафіксована в результаті певного процесу за участю державної влади. У такому понятійному значенні МЗП використовується і в цій роботі. Відзначимо, що більшість країн – членів МОП не ратифікували конвенції стосовно МЗП, але застосовують цю категорію у своєму законодавстві. Економічний зміст категорії “мінімальна заробітна плата” полягає у тому, що це є такий грошовий еквівалент, який забезпечує задоволення потреб простого відтворення робочої сили наднизької кваліфікації за умов, коли її реалізація відбувається в межах суспільно нормальної інтенсивності праці.

Незважаючи на те, що чинним законодавством передбачені основні умови та порядок визначення розміру МЗП, вони не завжди виконуються, а узгодження величини вартості МЗП залишається однією з найгостріших проблем сьогодення. Перш за все, це стосується періодичності термінів перегляду МЗП, реальна купівельна спроможність якої змінюється під впливом інфляційних процесів.

Найбільше непорозумінь викликає механізм визначення величини МЗП та її практичного застосування. З одного боку, профспілкові фахівці

пропонують визначати її з урахуванням потреб працівника за принципом “справедливої” оплати, з іншого, – фахівці уряду вважають за необхідне враховувати економічні можливості і негативні наслідки, які виникають ще і тому, що МЗП використовується у якості розрахункової одиниці визначення не тільки тарифної ставки робітника першого розряду, але і деяких соціальних виплат. Не визначено порядок, передбачений статтею 10, індексації МЗП, а також розмір МЗП за погодинну норму праці, що передбачено статтею 3 Закону. На етапі створення засад функціонування ринкової економіки в Україні необхідно досить ґрунтовно передбачити правове забезпечення розвитку ринкових механізмів регулювання основних соціальних гарантій, які повинні створювати умови для здійснення захисту прав та свобод громадян, задоволення їх економічних і соціальних потреб, оптимізації відношень між працею і капіталом.

У світовій практиці існує щонайменше три основні підходи щодо визначення впливу змін мінімальної заробітної плати на розвиток виробництва, ринок праці та доходи працівників, які взаємно доповнюють один одного. Це стосується оцінки впливу змін МЗП на соціально-економічний розвиток.

Перший, найбільш простий і поширений метод оцінки передбачає загальне дослідження на основі упорядкування та аналізу існуючих показників ринку праці і тенденцій економічного розвитку. Другий – засновано на спеціальних дослідженнях. Третій – передбачає використання формалізованих економічних моделей та методів економетричного аналізу. Загальні дослідження передбачають отримання висновків на основі кількісного та якісного аналізу існуючої статистичної бази з використанням простих розрахунків без застосування спеціальних методів та економічних моделей.

Для отримання більш точних оцінок застосовуються спеціальні дослідження, які мають різні форми та методи аналізу. Більшість із них призначена для дослідження тенденцій розподілу заробітної плати до і після

зміни рівня МЗП. Частина їх дозволяє з'ясувати, яким чином підприємства пристосувалися до підвищення витрат на робочу силу. Із цією метою одночасно зі збором інформації щодо зайнятості, цін, норми прибутків тощо провадиться опитування підприємців стосовно характеру заходів, які вони застосували для пристосування їх діяльності до нового рівня МЗП. Деякі спеціальні дослідження з'ясовують демографічні аспекти змін МЗП, а також стан ринку малокваліфікованої робочої сили.

Загальний принцип спеціальних досліджень полягає в уточненні найбільш важливих наслідків зміни МЗП, які не мають достатньої інформаційної бази. Це може стосуватися окремих категорій працівників, галузей виробництва або навіть підприємств. Спеціальні дослідження є характерною складовою частиною програм з МЗП у розвинених країнах. Наприклад, у Великобританії такі дослідження здійснюють на запит Консультативної служби з примирення та арбітражу і включають опитування підприємців окремих галузей за листуванням, безпосереднє опитування на робочих місцях підприємств, менеджерів і працівників, аналіз інформації про структуру і розподіл зайнятості в галузі, розміри підприємств, їх організаційні структури, розташування, основні види та обсяги збуту продукції, проведення переговорів із професійними спілками, методи надання додаткових виплат та допомоги, оплату наднормованої праці, щорічних відпусток, вихідних, у разі хвороби, пенсійне забезпечення, харчування. Окрім того, аналізуються середні погодинні норми оплати праці, розподіл працівників за статтю, віком, професіями і методам оплати.

Якщо підвищувати співвідношення МЗП до середньої заробітної плати у разі, коли базовий рівень МЗП є досить низьким, то протягом певного періоду це підвищення не повинно знижувати рівень зайнятості і норму прибутку. Проте коли підвищення МЗП призводить до скорочення обсягів виробництва і прибутку або до підвищення рівня інфляції, то це свідчить про надмірний вплив МЗП на середню заробітну плату і на витрати виробництва. Широке застосування у дослідженнях отримав “індекс ступеня впливу”, що

розраховується як відношення приросту заробітної плати у зв'язку із підвищенням МЗП до існуючого фонду заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату меншу, ніж новий рівень МЗП. Деякі спеціальні дослідження з цих питань здійснюються й у Європейському економічному співтоваристві.

З метою виявлення окремого впливу МЗП серед багатьох інших чинників виробництва використовується економетричний аналіз із застосуванням економічних моделей, які дозволяють отримати не тільки кількісну вагу значення внеску кожного чинника, але і оцінити “надійність” та пояснити механізми цього впливу. Економетричні методи дозволяють врахувати альтернативні засоби регулювання заробітної плати, а також тенденції розвитку економіки і можливі напрями пристосування до змін МЗП. Незважаючи на те, що застосування економетричних методів забезпечує проведення більш складного і точного аналізу, він має декілька важливих зауважень, на яких слід зупинитися окремо.

Незважаючи на переваги економетричних методів аналізу впливу МЗП у порівнянні з іншими, вони ще не набули широкого застосування¹. Економічні моделі і економетричні методи мають досить складну структуру, що не дозволяє їх детально викласти у цій публікації, але деякі аналітичні підходи, що тут застосовуються, заслуговують на увагу. Так, деякі дослідження, що були проведені в США, присвячені пристосуванню зайнятості до змін рівня МЗП. Зокрема, аналіз передбачає такий аспект, як врахування циклічних та сезонних змін. Інші дослідження присвячені характерним особливостям функціонування окремих галузей та побудовані на врахуванні загальнонаціональних змін економічного розвитку.

В аналізі стану сільськогосподарського виробництва дослідниками застосовувалися регресивні зв'язки між заробітною платою, кількістю найманих працівників у фермерських господарствах, цінами на сировину, паливно-мастильні речовини та техніку, вартістю землі, цінами на

продукцію, кінцеву продукцію галузі, а також тенденції розвитку сільськогосподарських і несільськогосподарських галузей.

Інші дослідження зосереджувалися на вивченні впливу МЗП на стан економіки на макrorівні і враховували не тільки стан ділової активності у різних галузях, але аналізували і такі чинники, як обмеженість трудових ресурсів. Для цього розраховувалися індекси участі молоді у збройних силах, участі жінок, які мають дітей у виробництві, а також розподіл населення і працівників за статтю, віком і расою, групи працівників, що мають повний і неповний робочий день.

Деякі моделі враховували “сподівання” працівників на зміну рівня МЗП, реакцію на можливу міграцію в інші галузі, а також вікові цикли їх ділової активності і забезпечували порівняння між штатами, містами, районами і локальними ринками праці.

Спеціальні дослідження сімейних бюджетів, які були присвячені аналізу впливу МЗП на бідність, дозволили не тільки отримати висновок про те, що він “дивно незначний”, але і виявити причини цього явища. Зокрема, одним із пояснень було те, що малозабезпечені працівники не можуть працювати достатню кількість годин для того, щоб зміни їх заробітної плати дозволили їм вийти з бідності, а також те, що більшість працівників, які отримують МЗП, не є представниками бідних сімей. Було з’ясовано, що бідними є лише 23% низькооплачуваних дорослих працівників і 7% молоді.

Досвід застосування різних видів і методів досліджень впливу МЗП на ті чи інші показники соціально-економічного розвитку в окремих країнах свідчить про те, що їх ефективність слід розглядати в контексті конкретних економічних умов, що існують у цих країнах.

Висновки до першого розділу

Отримані висновки не завжди є однозначними і потребують свого ретельного обґрунтування та інтерпретації з метою досягнення широкої довіри сторін переговорів. Причини цього полягають у тому, що дослідження

не завжди повністю виділяють вплив встановлених рівнів МЗП серед інших економічних чинників. Однак, це не повинно бути приводом для того, щоб піддавати сумніву важливість оцінок як основного елемента програми регулювання МЗП. Оцінки забезпечують важливий внесок у пояснення питання і підвищення рівня розуміння можливого діапазону впливу економічних чинників, які необхідно враховувати для забезпечення відповідних змін МЗП.

Вирішити проблему адекватної оцінки ефективності соціально-економічної трансформації ринку праці можна лише при врахуванні широкого спектра показників, серед яких показники рівня життя населення займають не останнє, але результуюче місце.

Необхідно зазначити, що для забезпечення умов реалізації безпосереднього взаємозв'язку соціально-економічної трансформації ринку праці та рівня життя населення потрібно:

- практично реалізувати визначені Конституцією України права людини на працю та соціальний захист;

- забезпечити пріоритет соціально-економічного розвитку тих регіонів або галузей економіки, що максимально враховують потреби населення та загальнодержавні інтереси;

- першочергово переозброїти підприємства тих галузей економіки, що забезпечують сталий економічний розвиток держави і максимально ефективну зайнятість населення;

- реалізувати систему заходів щодо адекватної оцінки праці, в тому числі і за рахунок поглиблення реформи заробітної плати;

- запровадити довгостроковий прогноз наслідків реалізації тих чи інших моделей трансформації ринку праці в державі та її окремих регіонах.

Соціально-економічну ефективність процесу трансформації ринку праці, на наш погляд, передусім повинні визначати показники, що засвідчують:

- підвищення рівня заробітної плати;

- зростання продуктивної зайнятості робочої сили;

- скорочення обсягів прихованого безробіття та втрат робочого часу;
- збереження потенціалу робочої сили;
- забезпечення соціального захисту працівників.

Для забезпечення такого розвитку і такого типу трансформації необхідно провести цілеспрямовану роботу щодо фактичної ліквідації прихованого безробіття у вигляді неоплачуваних відпусток з ініціативи адміністрації, повної ліквідації заборгованості із заробітної плати працівникам не бюджетної сфери, запровадження погодинної мінімальної заробітної плати, спеціальної політики щодо відродження підприємств з високою фондоозброєністю праці, залучення у вітчизняне виробництво ефективних інвестицій.

РОЗДІЛ II. ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці та їх вплив на рівень життя населення

Сукупність головних причин низької ефективності трансформаційних процесів на ринку праці, наведених у першому розділі, окреслила суперечливий процес ринкових перетворень в Україні. Повною мірою це стосується сфери трудової діяльності, проблеми зайнятості населення, яка тільки в 90-ті роки стала надзвичайно актуальною. Формування ринку праці виявилось в центрі не тільки економічних, а й соціально-політичних процесів. Стан ринку праці і зрушення, що відбуваються в його структурі, несуть у собі потенційну можливість соціальної нестабільності та конфліктів.

У сучасних умовах доволі відчутний зв'язок між бідністю і відсутністю роботи. Адже, коли людина не має джерела отримання прибутку, то вона позбавлена можливості задовольняти свої потреби. Тому опиняється перед необхідністю звертатися до держави за соціальною підтримкою. Шлях же до подолання бідності пролягає через зайнятість населення. Попит і пропозицію на робочу силу завжди диктує ринок праці. Впливати на ситуацію, яка тут складається, покликана державна соціально-економічна політика. Вона задає тон у визначенні загальнонаціональних пріоритетів і визначає загальні орієнтири для розв'язання загальнонаціональних проблем ринку праці.

Процеси в сфері зайнятості впливають на стабільність у країні та життєвий рівень за двома напрямками. Перше – це рівень розвитку економіки в державі. Висока професійна і територіальна мобільність населення в депресивних регіонах, професійна деградація і втрата кваліфікації внаслідок тривалого перебування в стані безробіття і відпливу в сферу неформальної зайнятості, трудові еміграційні процеси – ці та інші негативні явища стають гальмом на шляху реалізації таких пріоритетних національних інтересів, як

подолання економічної кризи, структурна перебудова, збереження і підвищення науково-технічного потенціалу.

Другий, не менш важливий, напрямок – це соціально-політична стабільність країни. Нагромадження негативних явищ у сфері зайнятості породжує цілий ряд конфліктогенних чинників економічного, соціального і психологічного характеру. Соціальна напруженість у суспільстві і загроза виникнення конфліктів різного рівня значною мірою визначаються саме станом різних груп населення на ринку праці. Причини виникнення трансформацій на ринку праці мають загальноекономічний характер. Головними з них є:

- відрив економічної політики від реального стану і тенденцій розвитку ринку праці;
- нераціональна структура економіки;
- зовнішньоекономічні чинники;
- фінансова та цінова нестабільність;
- не конкурентоспроможність продукції на зовнішньому ринку і недостатня місткість внутрішнього;
- низька інвестиційна активність;
- низький рівень заробітної плати і соціальних трансфертів.

Це – причини загального порядку, внаслідок яких конкретні негативні явища в сфері зайнятості набувають конфліктного характеру. Важко визначити всі ці явища й оцінити всебічно негативні наслідки їх загострення на ринку праці. До найбільш негативних можуть бути віднесені такі:

- значний приплив робочої сили на фіксований ринок праці;
- збільшення масштабів прихованого безробіття і неконтрольований перехід його у відкриту форму;
- збільшення часткового безробіття при відсутності механізму соціальних компенсацій;
- невідповідність пропускнує спроможності каналів служби зайнятості тому тискові, котрого зазнає на ринок праці;

- збільшення тривалості періоду безробіття, перехід його в хронічну форму;
- дефіцит коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття для проведення збалансованої політики на ринку праці;
- загострення проблеми зайнятості для груп ризику, перш за все жінок з дітьми і молоді;
- зuboжіння населення внаслідок тривалого безробіття, сімейного безробіття, тривалого часткового безробіття;
- різке збільшення місткості неформального ринку праці;
- загострення ситуації на локальних ринках праці.

Усі ці проблеми мають комплексний характер. Деформації ринку праці в одній з ланок викликають інші суміжні негативні процеси. Наприклад, надмірне навантаження на службу зайнятості веде до збільшення часу пошуку роботи і тривалості перебування в стані безробіття, підриває сімейний бюджет, ще більше загострює проблему зайнятості для найбільш вразливих верств населення.

Перш за все, ситуацію, що склалася на українському ринку праці, можна характеризувати як стан стагнації. Однак стагнація є лише певним етапом у розвитку реформи. Загальну ж картину визначають процеси перетворення, серед яких можна виокремити такі три основні підгрупи:

- процеси демонтажу, а інколи й неконтрольованого розпаду старої системи соціально-трудова відносин;
- процеси становлення і формування нових соціально-трудова відносин, структур, інститутів;
- складні, найвищою мірою неоднозначні процеси і в трудовій мотиваційній поведінці економічно активного населення: раціональне освоєння нових соціально-трудова реальностей, пошуки ідентифікації, становлення нових трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником.

Ці процеси протікають в умовах низького життєвого рівня, відсутності напрацьованих соціально-економічних програм, на фоні відносно низької економічної та іншої активності широких верств населення. Деформована структура зайнятості в умовах трансформації вимагає серйозний і рішучих заходів для її подолання. У зв'язку з цим видається цікавим соціологічне опитування. На запитання “Яких змін у системі зайнятості Ви очікуєте в результаті трансформації економіки і ринку праці” думки респондентів розійшлися залежно від регіону. Для кожної людини, водночас, мають значення ті конкретні умови, в яких вона опиняється в повсякденній життєдіяльності. З цієї точки зору стан українського суспільства нині характеризується такими тенденціями, як:

1) деградація і розпад суспільних структур, перш за все в економіці: глибока депресія суспільного виробництва при незначному зростанні його обсягів. І хоча офіційний рівень безробіття не надто високий, проте сотні заводів не працюють, значна частина економічно активного населення виїхала за кордон у пошуках місць праці. Крім того, продовжується зростання цін при значній диференціації доходів населення (табл. 3.2), внаслідок чого більшість населення потрапляє в розряд малозабезпечених; при цьому відсутні надійні ознаки стабільності і взагалі будь-якої окресленої перспективи. Помітна активна поява нових економічних сил і структур, які поки що не здійснюють суттєвого впливу на стан економіки загалом;

2) деформація соціального простору: розпадаються і втрачають значення одні соціальні групи та зв'язки, виникають інші. Наприклад, адміністративно-економічні клани, об'єднані спільністю економічних і політичних інтересів, їхнім головним завданням стала трансформація отриманих можливостей у доходи з подальшим їх перерозподілом серед учасників цих груп пропорційно займаному становищу у владних, економічних і кримінальних структурах: різко окреслюються соціальні дистанції, змінюється звикла школа соціальних статусів, змінюються взаємовідносини людини і держави. Соціальна напруженість у суспільстві і

загроза виникнення конфліктів різного рівня значною мірою визначаються саме станом різних груп населення на ринку праці.

Трансформаційні процеси на сучасному ринку праці характеризують наступні особливості. Слід виокремити структурні зміни в економіці, які призвели до безробіття структурного характеру. Через що виникають складні проблеми трудоресурсного маневру, налагодження паралельно з масштабною санацією підприємств компенсаційних процесів у сфері зайнятості. На це є ряд причин:

- недостатній розвиток приватного сектора економіки, котрий за своєю природою зацікавлений у вивільненні непотрібної робочої сили та ефективному використанні тієї, що залишилася;

- зростання безробіття стримує глибока криза в інвестиційному комплексі. Сьогодні за інерцією ще спрацьовує відомий ефект заміщення: надлишкова робоча сила у значній мірі відшкодовує моральне і фізичне зношення основних засобів;

- не можна не рахуватися з помітним скороченням інтенсивності використання праці і засобів виробництва.

З іншого боку, масштабні структурні зміни супроводжуються погіршенням матеріального становища населення. Питання в тому: скільки часу і які запобіжні заходи можна вжити? Загальновідомо: науково-технічне переоснащення виробничих потужностей приводить до оптимізації чисельності персоналу, змін у характері праці. В Україні ці процеси супроводжуються тим, що нагромадився певний потенціал робочих місць, які не функціонують через не завантаженість промислових потужностей, зменшення попиту на продукцію. З певним часовим лагом слід очікувати різкого вивільнення зайнятих у традиційних вітчизняних галузях - вугільній, чорній металургії, деревообробці. Разом з тим, вже зростає попит на робочі руки у сфері послуг, переробній промисловості. У майбутньому необхідно сподіватися прискореного розвитку саме цих галузей і збільшення кількості зайнятих у них.

1. Друга особливість розвитку ринку праці на сучасному етапі полягає в колосальному відриві реальної ціни робочої сили від її природного рівня. Це явище є найпотужнішим гальмом розвитку національного ринку праці та економіки загалом. Професійність як сукупність певних якісних характеристик робочої сили є середньоєвропейською, тобто доволі високою, тоді, як її ціна є настільки низькою, що змушує висококваліфіковану робочу силу до пошуків робочого місця за кордоном, де вона рідко функціонує згідно зі своїм фаховим рівнем. Отже, відбувається втрата колосальних коштів на підготовку робочої сили. Мала потужність національного роботодавця, а звідси – низька ємність попиту на робочу силу. Звичайно, якщо вести мову про офіційний рівень безробіття, що майже в 10 разів більший від попиту на робочу силу, то відчутним стає низька активність вітчизняних товаровиробників.

2. Неймовірно мала гнучкість попиту і пропозиції робочої сили. Ця особливість пояснюється вкрай малою часткою заробітної плати в обсягах доходу домашніх господарств. При незначній величині цієї частки ринок дуже слабо реагує на її динаміку.

3. Розвиток трансформаційного безробіття. Його виникнення пов'язане з кризовими процесами в економіці – природними супутниками переходу від однієї економічної системи до іншої і розраховують як суму прихованого, циклічного, структурного безробіття та вимушених трудових мігрантів:

Специфіка його полягає в тому, що воно об'єднує в певний історичний проміжок часу кілька видів безробіття, здавалося б різних за суттю, проте однакових за характером виникнення: внаслідок трансформацій економічних систем. Характерним є його зародження ще в інерційному ринку праці, коли починає проявлятися безробіття у зв'язку із запровадженням структурних реформ і виникає трудова міграція. Процес поглиблення безробіття в умовах технічної відсталості, зростаючого дисбалансу попиту і пропозиції при надзвичайно низькій продуктивності праці продовжувався і в період інституціонального ринку праці. Подальшого розвитку трансформаційне

безробіття набуває при структурному ринку праці.

Багаторічна хронічна хвороба – приховане безробіття, чому сприяє доволі часто ним же обумовлений дефіцит робочої сили, – триває. Стагнація виробництва, з одного боку, збільшує масштаби не використання працівників, а з іншого, – його головною, якщо не єдиною, причиною. Приховане безробіття має дві форми: офіційну, котра відображена в офіційній статистиці через реєстрацію осіб, які знаходились в адміністративних відпустках і працювали в режимі неповного робочого дня, та неофіційну, котра включає працівників, які шукають роботу самостійно, не реєструючись у центрах зайнятості, та надлишкову внутрівиробничу кількість працівників. Все ж основним фактором тут є низька ефективність організації виробництва і праці. Однак виникає хибне уявлення про не використання робочої сили як про тимчасове явище, що може щезнути при відновленні економічного зростання. В той же час здаються переконливими думки про недоцільність скорочення чисельності трудових колективів, оскільки в протилежному випадку в майбутньому виникає дефіцит робочої сили на підприємствах. В дійсності така політика стає бар'єром раціоналізації її використання, необхідність якої обумовлюється ринковими перетвореннями. Аналогічно діє також подальше послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, незнання реальних потреб у робочій силі при можливих змінах у техніці, технології, організації та стимулюванні виробництва на підприємствах, у галузях і регіонах.

Таблиця 3.3

Попит на робочу силу за категоріями робочих місць та регіонами у 2011 році
[31, с. 50]

	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць		У тому числі на		
	Усього, тис. осіб	у % до 2010 р.	робітничі місця	посади службовців	місця, які потребують професійної підготовки
Україна	59,3	92,9	27,7	23,1	8,5
Автономна Республіка Крим	3,3	118,4	1,4	1,7	0,2
Вінницька	0,6	93,1	0,3	0,2	0,1
Волинська	1,8	220,4	1,1	0,6	0,1
Дніпропетровська	8,0	105,0	3,1	2,6	2,3
Донецька	4,1	140,2	2,0	1,6	0,5
Житомирська	2,4	131,8	1,2	1,0	0,2
Закарпатська	1,2	128,5	0,8	0,3	0,1
Запорізька	0,8	52,8	0,4	0,3	0,1
Івано-Франківська	0,4	186,8	0,3	0,1	0,0
Київська	2,2	70,6	0,9	1,0	0,3
Кіровоградська	0,7	118,5	0,3	0,3	0,1
Луганська	2,6	132,9	1,3	0,7	0,6
Львівська	1,9	80,8	1,0	0,8	0,1
Миколаївська	1,3	119,4	0,5	0,7	0,1
Одеська	3,8	146,8	1,6	1,7	0,5
Полтавська	2,4	135,0	1,3	0,9	0,2
Рівненська	0,6	77,3	0,4	0,2	0,0
Сумська	0,7	103,9	0,3	0,3	0,1
Тернопільська	1,1	125,6	0,5	0,5	0,1
Харківська	2,8	83,7	1,6	0,9	0,3
Херсонська	1,9	169,0	1,1	0,7	0,1
Хмельницька	0,3	83,2	0,2	0,1	0,0
Черкаська	0,2	61,5	0,1	0,1	0,0
Чернівецька	0,9	131,1	0,4	0,4	0,1
Чернігівська	1,2	133,7	0,5	0,6	0,1
м.Київ	11,4	54,5	4,8	4,5	2,1
м. Севастополь	0,7	64,8	0,3	0,3	0,1

Попит на робочу силу по регіонах у 2011 році (на кінець року, осіб)

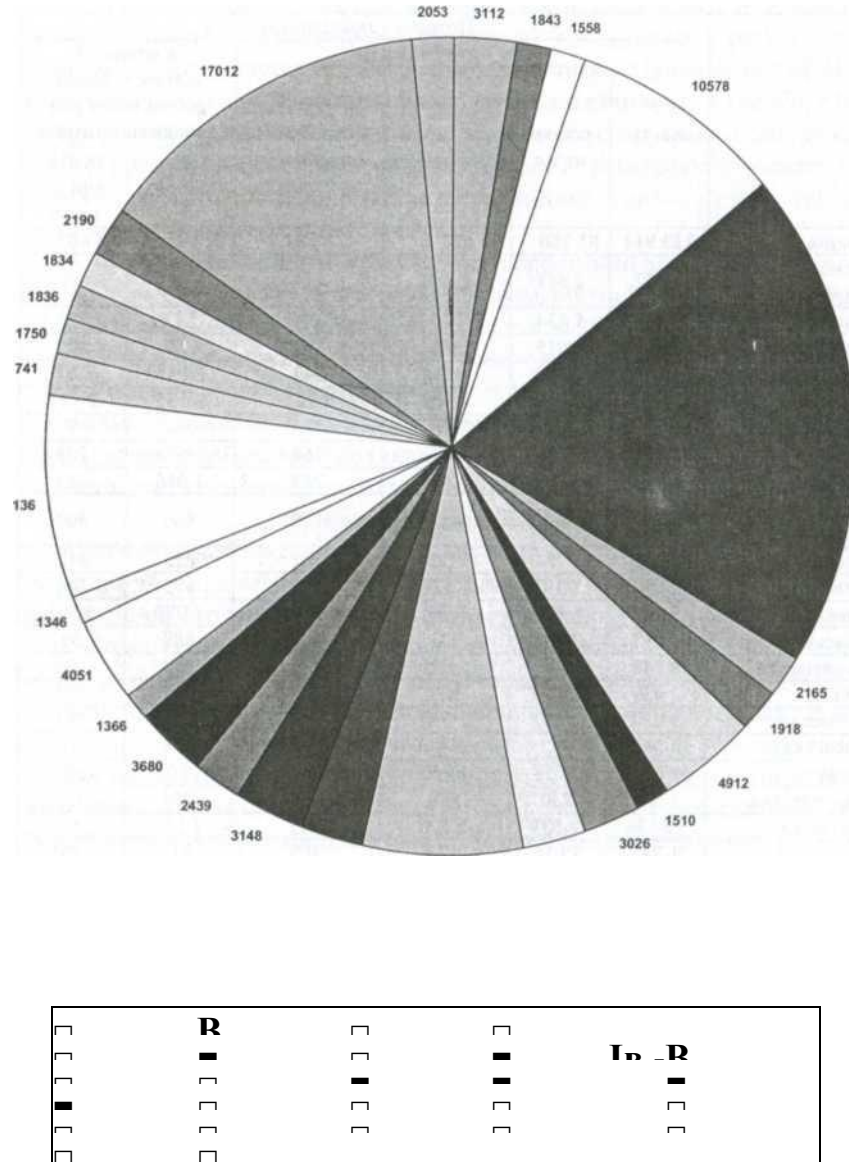


Рис 3.2. Попит на робочу силу по регіонах у 2011 році, на кінець року, осіб [31, с.511]

Попит на робочу силу за видами економічної діяльності

(на кінець року)

	2005		2010		2012	
	тис.	відсотків до підсумку	тис.	відсотків до підсумку	тис.	відсотків до підсумку
Усього	186,6	100,0	63,9	100,0	48,6	100,0
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	10,4	5,6	2,7	4,3	2,5	5,1
Рибальство, рибництво	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
Промисловість	65,8	35,2	17,2	26,8	13,8	28,3
добувна промисловість	13,5	7,2	1,5	2,2	1,3	2,8
переробна промисловість	47,0	25,2	13,7	21,5	10,6	21,7
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	5,3	2,8	2,0	3,1	1,9	3,8
Будівництво	17,4	9,4	3,8	5,9	2,2	4,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	19,8	10,6	8,4	13,2	5,2	10,8
Діяльність готелів та ресторанів	1,9	1,0	0,9	1,3	0,8	1,6
Діяльність транспорту та зв'язку	12,3	6,6	5,0	7,8	4,4	9,1
Фінансова діяльність	4,7	2,5	1,5	2,4	0,6	1,2
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	15,5	8,3	5,9	9,3	3,5	7,3
Державне управління	19,2	10,3	8,4	13,2	7,6	15,7
Освіта	3,9	2,1	1,6	2,6	1,9	3,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	9,8	5,3	6,3	9,8	4,7	9,7
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	5,7	3,0	2,2	3,3	1,4	2,8

Методи протидії трансформаційному безробіттю передбачають такі заходи, як:

- послідовне, виважене, зрозуміле для всього загалу проведення структурних перетворень;
- приведення ціни робочої сили до середньоєвропейських стандартів;
- оптимізація галузевої і територіальної структури зайнятості населення;

- завершення напрямку на адміністративну децентралізацію управління сферою економіки;
- ефективно завершення приватизаційних процесів, з огляду на їх економічну доцільність і суспільну значимість;
- збільшення місткості ринку праці через створення робочих місць у сфері інформаційних, наукомістких, природозахисних, ресурсозберігаючих технологій;
- дійсне сприяння розвитку підприємництва;
- успішне проведення фінансової реструктуризації, податкової реформи;
- проведення попередньої професійної перепідготовки працівників, які підлягають звільненню з певних економічних причин;
- запровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки.

4. Ще однією особливістю нашого ринку праці є те, що він формується в умовах колосального впливу адекватних Україні дотоварних форм господарювання і значної частки неформальної економіки. В усіх цих секторах відсутні відносини найму. Жителі сільської місцевості майже наполовину задовольняють свої потреби, не включаючись у систему купівлі-продажу своєї здатності до праці. Значну частку становить натуральна оплата праці (рис. 3.3).

5. Наступною характеристикою національного ринку праці є експорт робочої сили. Більше 7 млн. наших громадян емігрували в пошуках роботи за кордон. Хтось легально, а більшість - нелегально. Експорт робочої сили - ознака сучасних реалій, характерних для слабо розвинених країн.

По-перше, маятникові мігранти за кордон податків за місцем проживання не платять, тоді як члени їх сімей користуються інфраструктурою, що утримується власне за рахунок податків.

По-друге, закордонна трудова міграція поглинає найбільш дієздатну частину трудових ресурсів, передусім молодь.

По-третє, відсутність міждержавних угод, що захищали б інтереси мігрантів, веде до надмірного здешевлення робочої сили.

По-четверте, тривалий час сім'ї залишаються неповними, що позначається як на вихованні дітей, так і на міцності шлюбів.

По-п'яте, відбувається руйнація якісної сторони трудового потенціалу, передусім у частині його кваліфікаційно-професійних характеристик, адже попит на робочу силу за рубежем обмежується роботами вкрай низької кваліфікації, котрі місцеві жителі виконувати не бажають.

6. Наступною особливістю трансформаційного ринку праці є виникнення суттєвих перебоїв у відтворенні професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, необхідної національному господарству. Не заміщується природне вибуття працівників старших вікових груп за багатьма професійно-кваліфікаційними групами. Тим самим ставиться під загрозу розвиток великих підприємств багатьох галузей, перш за все машинобудування. Загалом, масштаби і рівень професійної підготовки працівників масових професій не відповідають перспективним вимогам.

По-п'яте, не оправдано низькими темпами впроваджується підготовка робітників інтегрованих професій, які почувалися б вільніше на ринку праці. По-шосте, проблеми набору і неадекватна професійна структура контингенту неминуче породжують проблеми працевлаштування випускників профтехзакладів.

По-сьоме, зростає плінність педагогічних кадрів, незадоволених невплатами зарплат.

По-восьме, профтехучилища перестали отримувати вагому в минулому матеріальну допомогу від колективних сільськогосподарських підприємств.

Взаємозв'язок між рівнем капіталовкладень і зростанням випуску продукції очевидний, як очевидне і те, що пошук джерел зростання зайнятості в умовах кризової економіки має здійснюватись у площині створення економічних механізмів для акумулювання інвестиційних ресурсів у самій країні. В умовах ринкових трансформаційних перетворень на плечі науки лягає важливе завдання – визначення принципів і методів регуляторного впливу на ринок праці через комплексне напрацювання

найдоцільніших методологічних підходів.

Таким чином, будь-який дисбаланс, що виникає на ринку праці, якщо його своєчасно не локалізувати, набуває тенденції до збільшення, охоплюючи всю систему зайнятості населення і зумовлює посилення соціальної напруженості. Для нашої держави вкрай необхідним стало вирішення завдань, пов'язаних зі створенням якісно нової ситуації на ринку праці, характерної високим рівнем соціальної захищеності працівників, підвищенням зарплати до рівня, достатнього для відтворення робочої сили. А це можливо за умови формування соціально зорієнтованого типу господарювання.

Складнощі перехідного періоду призвели до того, що у визначенні пріоритетних завдань за основу брався підхід бюджетної можливості, тобто наявність фінансових ресурсів, що, звісно ж, не враховувало ймовірних соціальних наслідків. І вони не забарилися, що стало очевидним, особливо на прикладі колись аграрно-індустріальних областей. Більшість із них, залишившись без об'єктивно необхідної державної підтримки, без реальних інвестицій, перетворилися на регресивні адміністративно-територіальні одиниці з аграрним, переважно слаборозвиненим сектором економіки, високим рівнем безробіття.

Для територій, що характеризуються економічною депресією, високою агломеративністю, демографічною кризою, регіональні програми зайнятості мають містити, насамперед, активні антикризові заходи, важелі впливу на кон'юнктуру місцевого ринку праці, осередки локалізації структурних диспропорцій в економіці та прихованого безробіття і "тіньової" зайнятості.

Індустріально розвинені області здатні виживати самостійно, можуть самі створювати умови для коригування потоків робочої сили через гнучку та мобільну систему професійної профпідготовки та перепідготовки кадрів на замовлення перспективних виробництв. Сфера ж малого бізнесу потребує комплексу заходів стимулювання попиту на робочу силу завдяки інвестиціям, залученню всіх можливостей для додаткового стимулювання

розвитку підприємництва.

Вихід на якісно вищий рівень регулювання процесами на ринку праці мусить враховувати суттєві економічні реалії сучасності: кризу платежів, низьку купівельну спроможність широких верств населення, слабку фінансову дисципліну. Без такого врахування немислиме забезпечення співзвучних ситуації регулятивних кроків і неможливо добитися суттєвих змін у сфері зайнятості, у забезпеченні повнокровного функціонування ринку праці.

Отже, у контексті сказаного можна виділити такі методологічні положення ефективності трансформаційного ринку праці:

- політика трансформаційного ринку праці повинна будуватись на принципах системності, цілеспрямованості, пріоритетності, прозорості, адаптивності;

- завдання, методи, напрямки, форми реалізації державної політики зайнятості мають враховувати нераціональну структуру економіки, слабкий зв'язок економічної політики з реальним станом і тенденціями розвитку ринку праці;

- мета, завдання і важелі політики на ринку праці взаємопов'язані та інтегровані по вертикалі, і механізм їх реалізації має бути цілісним, системним і таким, що виключає “нестікування”;

- всі заходи політики трансформаційного ринку праці повинні мати чітко виражений антикризовий характер;

- кроки органів державної влади й управління спрямовуються на те, щоб економічно активне населення задовольняло свої життєві потреби за рахунок ефективної та високопродуктивної трудової діяльності. Тому рішення владних структур мають бути прозорими, послідовними, зрозумілими для людей, спрямованими на розв'язання соціальних проблем територій, зростання рівня доходів населення, забезпечення його продуктивними робочими місцями;

- напрацювання нормативно-правового механізму проводити з

наданням усім суб'єктам господарювання всіх форм власності однакових прав і можливостей для проведення заходів з оптимізації процесів використання робочої сили та створення робочих місць;

- використання новітніх методів регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, неможливе без постійного відстежування змін, аналізу та вироблення ефективних рішень.

Не менш важливо при цьому враховувати такі моменти, як:

- складні багатовекторні зв'язки ринку праці з іншими соціальними інститутами;

- динаміку змін, що відбуваються в соціально-економічному просторі держави, тенденції у сфері обігу робочої сили;

- пріоритетність заходів у контексті підвищення життєвого рівня населення.

Використання вище перерахованих положень здатне не тільки сприяти виробленню справді ефективної політики трансформаційного ринку праці, досягти взаємозв'язку та узгодження між окремими її напрямками, пов'язавши систему заходів у спільний, цілісний і комплексний механізм, а й сприятиме забезпеченню соціальної пріоритетності змін, що відбуваються в реальному секторі економіки.

2.2. Розвиток системи оплати праці та її вплив на рівень життя населення

Робоча сила, отримавши форму товару, нівелює весь попередній характер трудових відносин, що формувався на колективних засадах при безпосередній участі працівників в управлінні виробництвом. На зміну приходить індивідуалізм із властивим йому відчуженням від загальних результатів виробництва. Однак позитив у тому, що він більше стимулює людину до праці. Реалії ринкових відносин вимагають мобілізації ресурсів, прояву підприємницької ініціативи, нарощування власного трудового потенціалу.

Розглядаючи робочу силу як специфічний товар, відзначаємо його певну вартісну величину. Вартість робочої сили за Марксом зводиться до “певної суми життєвих засобів” [22, с. 183]. Колектив авторів розширює дане визначення до ”вартість робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, які необхідні для нормального відтворення працівника і утримання його сім’ї” [49, с. 165]. На думку Е. Я. Брегеля, вартість робочої сили визначається кількістю робочого часу, необхідного для задоволення потреб людей з метою відтворення робочої сили.

У ціну робочої сили входить заробітна плата, вартість повністю або частково оплачених відпусток та інші пільги. Для роботодавця вартість робочої сили більша, оскільки вимагає додаткових затрат роботодавця щодо створення санітарно-гігієнічних умов праці, безпеки праці, обов’язкових платежів у різні фонди. В умовах трансформації ринку праці і набуття товарності робоча сила набуває специфічних характеристик, що передбачають таке:

- ціна робочої сили визначається насамперед величиною прожиткового мінімуму, співвідношенням попиту і пропозиції на ринку праці;
- всі умови “купівлі-продажу” робочої сили доцільно виносити в трудову угоду з усіма юридичними наслідками;
- ліквідація зрівнялівки в оплаті праці приводить до необхідності підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці через професійну, кваліфікаційну, освітню, трудову мобільність;
- продаж працівником своєї здатності до праці надає йому право вимагати оплати праці незалежно від результатів діяльності підприємства;
- мінімізована участь держави в оплаті праці працівників усіх форм власності, за винятком одного показника – мінімальної заробітної плати. На відміну від більшості торгових угод, яким властива одномоментність, при купівлі-продажу робочої сили відбувається багаторазовий процес реалізації найманим працівником здатності до праці;
- в умовах відчуження найманого працівника від засобів виробництва,

результатів своєї праці оплата праці стає потужним елементом стимулу.

Одна з проблем позитивної трансформації ринку праці полягає в тому, що підприємці настільки зашорені виробничим моментом діяльності підприємств, що більшість з них вбачають в оплаті праці тільки статтю видатків, а не більш дієвий засіб поєднання стимулів працівників з інтересами виробництва. Отже, все це вимагає розвитку нового механізму оплати праці. Основні напрямки зміни механізму оплати праці в трансформаційному періоді полягають у наступному:

- поява підприємницького доходу як форми оплати праці. Підприємець не виплачує собі заробітної плати, інакше виходить, що він сам у себе купує здатність до праці; просто частину доходу він використовує для підтримки життєвих засобів;

- основним джерелом оплати праці виступає суб'єкт господарювання. Саме тут формується фонд оплати праці;

- впровадження нових елементів оплати праці, зокрема виплата дивідендів, надання кредитів;

- при всьому позитивізмі трансформаційних перетворень на ринку праці запровадження товарності робочої сили, спрощення механізму оплати праці призвело до втрати висококваліфікованих працівників. Непрофесіоналізм людей, які їх замінили, призвів до зниження стимулюючої ролі оплати праці;

- зменшення авансових виплат при гарантії повного розрахунку з найманим працівником незалежно від результатів господарювання;

- загроза безробіття як дієвий засіб позитивного впливу на працівника для інтересів виробництва;

- диференціація в оплаті праці не повинна призвести до її ліквідації, це - об'єктивна категорія, завдання якої – забезпечити її оптимальний рівень відповідно періоду розвитку трудових відносин та економіки загалом. Диференціація проявилась і в потребі ринку у висококваліфікованій робочій силі, адаптованій до нових ринкових умов. В міру розвитку конкуренція збільшує потребу в таких працівниках, чим ще дужче посилює

диференціацію оплати праці. Очевидний і негативний аспект даного явища, оскільки надмірна диференціація посилює невдоволення мас і веде до подальшого розшарування суспільства.

Заробітна плата, поряд з попитом і пропозицією, є основним елементом ринку праці. Вона є стимулятором освоєння нових професій, спеціальностей, які через зміну кон'юнктури формуються під впливом структурної перебудови. У результаті соціологічного дослідження виявлено, що найважливішим фактором можливого набуття статусу безробітного респонденти вважають саме низьку оплату праці (табл. 3.5). Проблема оплати праці постійно знаходиться в центрі уваги теоретиків. Серед публікацій відзначимо розгляд заробітної плати як “форми матеріальної винагороди за працю, частину вартості виготовленої і реалізованої продукції (послуг), що поступає працівникам підприємств і закладів” [33].

Відомий вчений Дж. Міль пише, що розмір заробітної плати “...залежить переважно від попиту на робочу силу та її пропозиції” [20, с. 42]. К. Макконел, С. Брю констатують, що “рівноважна ставка заробітної плати визначається на перетині кривих попиту і пропозиції” [20, с. 173]. У той же час, на нашу думку, в сучасній науці склалася певною мірою парадоксальна ситуація. Маємо на увазі, з одного боку, зростання кількості ґрунтовних праць, присвячених питанням оптимізації заробітної праці, а з другого, – недостатню кількість порівняльних досліджень вітчизняного і зарубіжного досвіду, ретроспективної оцінки проблеми, експериментальної перевірки ефективності різноманітних форм оплати праці, розробки науково обґрунтованих критеріїв.

Як життєво важливе, це питання привертає особливу увагу населення. Саме неточності в оплаті на державному рівні відразу ж викликають реакцію людей, яка інколи набуває непередбачуваних форм. Відзначимо оригінальний висновок спеціалістів, що люди дуже швидко сприймають кращі умови, звикають до постійних негараздів і дуже агресивно реагують на погіршення економічної ситуації, яке настає навіть після короткого

періоду стабільності і добробуту. Яскравим підтвердженням цього висновку став досвід України впродовж 90-х років.

Ситуація ускладнюється ще й тому, що упродовж ХХ ст. населення звикло до злетів і падінь в економіці, які насамперед підривають довіру до державних структур, у тому числі й банків.

Особливо негативним моментом є слабка мотивація праці, що є головним системоутворюючим елементом оплати праці і пов'язане насамперед із такими явищами, як:

- незацікавленість працівників у кінцевому результаті;
- спад виробництва;
- низький рівень заробітної плати з перспективою незначного зростання;
- невиконання зарплатою своїх основних функцій - відтворювальної та стимулюючої.

Проблема стимулювання праці повинна перейти з теоретичної в площину практичної діяльності і стати вирішальним моментом при формуванні загальної економічної політики на національному й регіональному рівнях. Зміну мотиваційного механізму доцільно пристосовувати до відповідних змін у характері та змісті праці, що представлені підвищенням частки творчої праці, суміщенням функцій працівників у трудовому процесі. Суть трансформації праці полягає в переході від адміністративних, позаекономічних методів трудової діяльності до економічно та соціально ефективних.

Негативні тенденції до збільшення безробіття, особливо прихованого, зменшення чисельності працездатного і всього населення, що обумовлює погіршення ситуації на ринку праці, спричинене, в першу чергу, недоліками в сфері доходів та оплати праці.

Проблема заробітної плати набуває особливої гостроти в період економічних реформ. Диференціація населення за рівнем доходів, знецінювання професійних здобутків минулих років, безробіття, нові вимоги

до професійної діяльності – ці та інші фактори значно знижують життєвий рівень населення.

Як зазначає О. Стегній: “На загальному тлі малопомітної купівельної активності наші громадяни торік найчастіше купували малу побутову техніку, а також телевізори. Цікаво зауважити, що регіональний розподіл виявив “лідерство” киян щодо придбання саме малої побутової техніки. Зокрема, якщо серед опитаних киян 26 відсотків торік купували таку техніку, то в інших регіонах країни цей показник не перевищував позначки 11 відсотків” [42].

Люди старшого віку, маючи певний рівень матеріального надбання, ведуть усталений спосіб життя, в той час, як сам віковий період змушує молодих людей до значних покупок: іде процес створення сім’ї, а звідси – необхідність забезпечення мінімальних життєвих благ. За таких умов особливої значимості набуває робота з молоддю. Парадоксальність ситуації виявляється в тому, що, з одного боку, молоді люди відзначаються динамічністю, швидко сприймають нові форми діяльності, а з іншого, – вони характеризуються вразливістю, невідповідністю до подолання труднощів, завищеною самооцінкою, а інколи і недооцінкою своїх можливостей у реаліях сьогодення.

Якщо врахувати поширену практику грошової винагороди за додаткову роботу, преміювання до свят, ювілеїв, надбавки за кожен трирічний вислугу, додаткову оплату для окремих категорій працівників за житло, форму, медичні послуги, то стане зрозумілим, що досвід минулих років повчальний і для сьогодні.

Принципово важливим є висновок економістів про те, що заробітна плата є лише одним із факторів забезпечення добробуту населення, поряд з доступністю освіти, правом на медичне обслуговування, ціновою політикою, житловими умовами тощо. Ця проблема особливо загострюється в умовах переходу до ринкових відносин. Вкотре підтверджується оригінальний висновок відомого вітчизняного економіста М. Туган-Барановського про

необхідність утвердження ринкових відносин, так як ми страждаємо не лише від розвитку капіталістичного виробництва, але й від недостатнього його розвитку” [8, с. 143].

Проведені в Україні соціологічні дослідження однозначно показують роль заробітної плати для різноманітних аспектів життєдіяльності особистості. Наприклад, автори монографії “Духовні цінності українського народу” відзначають, що респонденти серед негативних явищ, які руйнують державність України, на перше місце ставлять економічні негаразди (89,7%), злиденність соціально незахищених верств населення (76,2%). Великий страх серед населення викликає бідність (57%), фінансові проблеми (47%). Лише після цих економічних проблем респонденти назвали хворобу близьких (46%), військовий конфлікт (39%), серйозне захворювання або травма (33%), самотність (30%), безробіття та злочин (25%) [9, с. 65].

У значній мірі спрямованість потреб та інтересів особистості, соціальна активність, професійна діяльність залежить від рівня матеріального забезпечення населення. Принципово важливим фактом, який обумовлює особливості ролі заробітної плати в сучасних умовах, є наявність середнього класу, а також співвідношення між доходами багатих і бідних. Заслуговує на увагу те, що в розвинених країнах відношення прибутку в найбагатших верств населення (20%) до прибутків найбідніших (20%) становить у США - 8,9, Великобританії – 6,8, Франції 6,5, Німеччині – 5,7, Японії – 4,3, а в Україні – близько 30 [9, с. 45].

Теоретичні і практичні аспекти заробітної плати займають центральне місце в процесі переходу до ринкових відносин. Від успішного вирішення даної проблеми на державному, регіональному, місцевому рівні залежить і ефективність виробництва, і стабільність суспільства, і, врешті-решт, майбутнє нашої держави. З урахуванням трансформаційних процесів на ринку праці і пріоритетів перспективного розвитку країни, основним завданням подальшого реформування оплати праці слід вважати розробку нових та вдосконалення існуючих механізмів її організації і регулювання, які

б дали змогу відродити основні функції заробітної плати, забезпечити зростання мотиваційного потенціалу працівників до ефективної праці на основі підвищення розміру заробітної плати. На основі з цього, необхідно удосконалити самі механізми державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; посилити залежність заробітної плати від ефективності виробництва та кінцевих результатів роботи підприємств; забезпечити тісний взаємозв'язок реформування заробітної плати з реформуванням інших складових механізмів господарювання; посилити захист прав працівників на своєчасне одержання заробітної плати.

Передумовою реформування оплати праці в бюджетній сфері має бути розробка нормативів чисельності працівників. Під час реорганізації центральних органів виконавчої влади в рамках проведення адміністративної реформи усіх категорій та органів державного управління різного організаційно-правового рівня необхідно упорядкувати оплату праці державних службовців, встановити оптимальні співвідношення між розмірами їх посадових окладів, інших виплат. Потребує удосконалення і механізм регулювання умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності. Рівень посадового окладу керівника без доплат, надбавок і премій має бути пов'язаний з рівнем оплати праці на підприємстві у відповідному співвідношенні до основної заробітної плати робітників основного виробництва. Його підвищення має здійснюватися згідно з підвищенням тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємства з урахуванням обсягів виробництва та чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості.

2.3. Формування якісних характеристик робочої сили в умовах конкуренції на ринку праці

Трансформація суспільних відносин вимагає кардинальних змін усіх суб'єктів ринку праці. Зважаючи на ринкову суть таких змін в умовах транзитивної економіки, необхідно обов'язково розглянути якісні трансформації, що стосуються робочої сили. Адже широкий підхід до трактування цієї категорії як сукупності економічно активного населення вимагає розглядати людину як носія здібностей, властивостей. Останні, про що наголошував ще А. Сміт [1], розкриваються в процесі поділу праці та й ефективно використовуються лише в процесі праці, відповідно формуючи набір кількісних і якісних характеристик робочої сили.

Врахування особистісного чинника в суспільному виробництві спонукає в сучасних умовах глобального переходу до нового суспільства розглядати робочу силу не лише як товар або ресурс, а, перш за все як особистостей, з притаманними їм фізичними, розумовими й духовними якостями і рисами. При такому підході людина є основною цінністю суспільства, а накопичений людський капітал, реалізуючи свій творчий і діловий потенціали, перетворюється на двигун суспільного прогресу. Ось тут на перший план виходить поняття „якості робочої сили”, яке в умовах конкурентної боротьби на ринку праці набуває нових рис та особливостей. Серед останніх найбільш важливими з точки зору сучасної економічної кон'юнктури є вміння самореалізації трудового потенціалу на ринку праці, а також постійне вдосконалення робочої сили з метою покращення своїх трудових характеристик в умовах ринкової конкуренції. Зважаючи на це, розглянемо питання нових вимог до якості робочої сили через призму конкурентної боротьби між працівниками.

Конкуренція є традиційною формою суперництва в ринкових умовах, що виражається, як правило, у боротьбі з товаровиробниками за ринки. Її розглядають також як об'єктивну закономірність товарного виробництва в

умовах ринкової економіки, як необхідний ринковий механізм або ж як діяльність, спрямовану на отримання максимально можливого прибутку. Такий підхід до розуміння цього базового ринкового поняття впливає з дослівного трактування латинського слова „сопсигеге” (конкуренція) як суперництва, змагання, зіткнення або боротьби. При цьому губиться інший важливий складовий процес конкуренції, пов’язаний із задоволенням потреб, а ,отже, і з визначенням вартості будь-якого товару, що є дуже важливим при розгляді питання „конкуренції на ринку праці”.

В економічній літературі, присвяченій вивченню проблем ринку праці, ця категорія проаналізована недостатньо. Це стосується, перш за все, її форми, а не змісту, який доволі глибоко розглядають як системну тріаду суперництва між найманими працівниками і роботодавцями, а також як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили [16, с. 42-43]. Звичним є також розгляд конкуренції на таких рівнях:

- а) мікроекономічний (конкуренції між працівниками фірм, підприємства, організації, відділу);
- б) мезоекономічний (конкуренція регіональна, галузева або міжгалузева);
- в) макроекономічний (конкуренція на національному ринку праці);
- г) міжнародний (конкуренція на міжнародному ринку праці).

Щодо питання докладнішого розгляду форм цієї категорії, маємо на увазі недостатню відповідність її змісту характеру процесів – виникнення, розвитку та реалізації конкуренції у сфері праці. Тут має йти мова власне про природу конкуренції, що визначає внутрішню форму і створює умови для розвитку змісту цієї категорії в майбутньому. Що ж стосується зовнішньої форми, то досі при дослідженні процесу конкуренції мало уваги приділяли аналізу зв’язку конкурентних рис та характеристик робочої сили з умовами мінливого конкурентного середовища, яке в Україні хоч і знаходиться в зародковому стані, але змушує з ним рахуватися вже на проміжному етапі ринкових трансформацій. Появу розвинутого конкурентного середовища, тобто створення умов для досконалої конкуренції на українському ринку

праці, ми пов'язуємо з подальшим розвитком політико-правових механізмів, що забезпечать економічну свободу суб'єктів ринку праці та отримання ними більшого доходу при реалізації своїх конкурентних переваг.

До більш глибокого аналізу понять, що розглядають різноманітні аспекти конкуренції на ринку праці, нас спонукає кілька причин, а саме:

- а) відсутність єдиного трактування одностипних термінів, які розкривають власне можливість самореалізації робочої сили в конкурентних умовах;
- б) нечіткість у розкритті суті загальноприйнятих понять щодо потенційної та реалізованої на даний момент конкуренції між суб'єктами ринку праці;
- в) відсутність субординації і логічної підпорядкованості між існуючими поняттями і категоріями.

Так, найбільш вживаний термін „конкурентоспроможність робочої сили” розглядається у таких двох аспектах:

– як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, що користуються попитом на певному сегменті ринку праці у певний період часу;

– як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [16, с. 47].

Якщо перший аспект не викликає ніяких сумнівів у більшості вітчизняних економістів, що вивчають процес конкуренції на ринку праці, то другий підхід змушує нас до певних уточнень та більш глибокого його аналізу. Перш за все тому, що тут поняття „конкурентоспроможність” розглядається по суті як конкурентоздатність.

Розуміючи це, провідний вітчизняний спеціаліст з питань дослідження конкурентоспроможності робочої сили Д. П. Богиня робить спробу уточнити зміст цих синонімічних на перший погляд термінів. Він пропонує визначити зміст „конкурентоспроможності робочої сили” як поняття, що характеризує

сукупність її потенційних характеристик, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури, так і „конкурентоздатність робочої сили” як поняття, що характеризує реальні можливості реалізації цих потенційних характеристик [16, с. 10].

У цьому визначенні чітко вловлено необхідність усвідомлення як потенційних, так і вже реалізованих можливостей робочої сили в умовах конкурентної боротьби, але помилково пропонується розглядати взаємозв'язок і взаємозалежність між цими термінами власне в такому контексті. Адже в українській мові і здатність, і спроможність є однаково потенційними за своєю суттю поняттями, які виступають різновидами можливості. А філософська категорія “можливість” є альтернативою іншій категорії “дійсність”, і лише вона вважається реалізованою можливістю [49, с. 396]. Тому конкурентоздатність недоцільно розглядати як реальну можливість реалізації конкурентоспроможності, а швидше навпаки.

Доцільно проаналізувати ці терміни з точки зору загальноприйнятого у філософії розуміння категорії „можливість”. Тобто як формальну і реальну можливості, яким власне і відповідає в першому випадку конкурентоздатність, а в другому – конкурентоспроможність. Отже, конкурентоздатність слід розглядати як формальну потенційну можливість задоволення потреб ринкової кон'юнктури. А конкурентоспроможність - це реальна потенційна можливість реалізації особистих переваг робочої сили в умовах ринкового суперництва.

Такий підхід дає змогу застосовувати ще один термін, котрий за своєю суттю має розкривати сам факт реалізації потенційних конкурентних можливостей на практиці. Ця дефініція має відповідати загальноприйнятій у філософії категорії “дійсність”, що розглядається як актуальне буття або реалізована можливість.

Слід розглянути після уточнення змісту понять, які розкривають суть потенційної та реалізованої конкуренції, має бути субординація та виокремлення головної процесуальної властивості конкурентної боротьби.

Базовою дефініцією, що логічно поєднає зміст і форму “конкуренції”, є таке поняття, яке водночас, виступаючи кінцевим результатом процесу конкуренції, розкриватиме і його внутрішню структуру, а також узагальнює якісні риси та кількісні характеристики цього провідного ринкового процесу. Доцільніше застосовувати в таких випадках поняття “конкурентність”.

Поняття “конкурентність” дасть змогу впорядкувати існуючі узагальнення і трактування щодо цілого спектра понять, які використовуються при розгляді різноманітних аспектів реалізації потенційних конкурентних переваг або конкурентного потенціалу робочої сили: “конкурентоздатність”, “конкурентоспроможність” та ін.

Дослідження питання формування якісних характеристик робочої сили в умовах конкуренції на ринку праці виходить з того, що принцип “конкурентності” слід розглядати як основний принцип відповідності якості робочої сили потребам ринку та вимогам економічної кон’юнктури. Конкурентність за аналогією з більш загальним поняттям “конкуренція” може розглядатись як характерна особливість або базова властивість будь-яких ринкових економічних систем та суб’єктів ринкових відносин.

Конкурентність як сукупність характеристик форм ринкового суперництва має чітко узгоджений зв’язок із сукупністю характеристик, що узагальнені поняттям “якість робочої сили”. У цьому випадку якісні характеристики робочої сили можна трактувати як визначальні параметри конкурентності стосовно потенційної, реальної і тривалої можливості робочої сили задовольняти вимоги економічної кон’юнктури на ринку праці. І конкурентоздатність, і конкурентоспроможність, таким чином, є різновидом потенційної конкурентності, що спрямована на задоволення кон’юнктурних потреб ринку та на перемогу у суперництві за робочі місця. В той же час, сама конкурентність як реалізована в даний момент здатність і спроможність робочої сили до конкуренції має чітку спрямованість на задоволення ринкового попиту в якісній, кваліфікованій та високопрофесійній робочій силі. Окрім того, умовне графічне зображення дерева векторів дії

конкурентних процесів наглядно показує, що конкурентність можна також розглядати як сумарний вектор реалізації потенційної конкуренції робочої сили.

У свою чергу конкурентодоконаність як форма реалізованої і актуальної в даний час та момент конкуренції має водночас ознаки і реальної, і тривалої конкурентності. У такому випадку конкурентність робочої сили може характеризуватися такими рисами, як стійкість і стабільність.

Під конкурентостійкістю ми розуміємо властивість суб'єктів конкуренції до незначної або слабкої реакції на різні впливи, здатних понизити рівень конкурентності робочої сили. Ця властивість також свідчить про можливість швидкого повернення суб'єктів конкуренції до попередньо досягнутого ними рівня конкурентності. Впродовж подальшого розвитку конкуренції із надмірним зростанням зовнішніх чинників конкурентність робочої сили може бути понижена, тобто повернення на попередній рівень не відбувається. Тоді ми говоримо про нестійку конкурентність суб'єкта конкурентних змагань.

Але можливий і зворотний варіант, коли з часом стійкість як відносна сталість переростає в абсолютну форму. І тоді більш доцільно оперувати терміном “конкурентостабільність”. Під останньою ми розуміємо таку ознаку конкурентності, котра підтверджує вміння суб'єкта конкуренції втримувати досягнутий високий рівень конкурентності протягом тривалого часу.

Реалізація потенційної конкурентності – це не що інше, як реакція суб'єктів ринкових відносин на нові виклики ринкової конкуренції. Задовольняючи вимоги ринкової кон'юнктури, вона перетворюється на dokonану форму, яка з часом набуває ознак сталості і може характеризуватися такими рисами, як конкурентостійкість та конкурентостабільність. А під конкурентністю ми пропонуємо розуміти, в першу чергу, реалізовану на практиці в конкретних умовах ринкового попиту і пропозиції здатність і спроможність робочої сили відповідати критеріям і вимогам ринку праці.

Відомо, що конкуренція на ринку праці відбувається у найрізноманітніших формах: між працівниками різних форм власності, між робітниками однієї й тієї ж спеціальності, між спеціалістами вітчизняних і зарубіжних фірм. У найбільш загальному вигляді вона проявляється в прагненні окремих спеціалістів до домінуючого положення в певних секторах трудової діяльності. Взагалі ж, конкуренція є однією з позитивних сторін ринкової економіки, оскільки вона створює дієві стимули до скорочення трудових витрат і поліпшення споживчих властивостей товарів і зниження цін, поліпшення якості послуг.

Об'єктивними передумовами конкуренції, в тому числі конкурентоздатності окремих працівників, крім намагання отримати більший прибуток, є наявність специфічних соціально-економічних і демографічних особливостей працівників певних спеціальностей. Найбільш конкурентоздатними працівниками вважають спеціалістів зі значними здібностями і потенційними можливостями в реалізації будь-яких операцій з високою якістю та ефективністю кінцевих результатів праці.

Економічною передумовою підвищення конкурентоздатності працівників є висока професійна підготовка і досягнення мінімальних витрат на здійснення заданої виробничо-економічної діяльності за умов підвищення якості виконуваних видів робіт. На цій основі забезпечується можливість розширення виробництва продукції та послуг і, відповідно, отримання більшого прибутку від основної діяльності. Зрозуміло також, що для досягнення таких результатів працівникам необхідно докладати максимальної ініціативи і зусиль з метою створення умов ефективного функціонування фірми в системі ринкових відносин.

Проведений нами аналіз свідчить, що за останні роки конкуренція на ринку робочої сили набула значних розмірів. Перш за все це визначається ускладненням економічного становища в країні і, відповідно, посиленням вимог до якості робочої сили. В цих умовах радикальним напрямом забезпечення високої конкурентоздатності робочої сили на ринку праці є

підвищення ефективності і якості роботи центрів зайнятості та установ освіти. У свою чергу, критерієм оцінки ефективності цих послуг є задоволення потреб окремих підприємців, фірм і населення у підвищенні професійної підготовки спеціалістів, зрозуміло, за високої якості такої підготовки. Фактори, які забезпечують підвищення якості трудових послуг, на думку автора, можуть бути виокремлені в дві групи: ті, що пов'язані з додатковими витратами і ті, що не вимагають додаткових фінансово-економічних витрат. До першої групи переважно відносяться чинники, пов'язані зі зростанням культурно-технічного рівня працівників, що вимагає певних капітальних вкладень, до другої – чинники, пов'язані з поліпшенням безпосередніх умов якості трудових послуг.

На стан конкурентоспроможності робочої сили в сучасних умовах транзитивного періоду впливають різні економічні, демографічні, соціально-психологічні та інші чинники. Серед цих чинників можна, перш за все, виділити внутрішні і зовнішні.

Внутрішні чинники визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтирами працівника у сфері праці. Такі чинники пов'язані, насамперед з особистісними характеристиками працівника, куди входять стать, вік, освіта та виховання, професія, сімейний стан, трудовий досвід і стаж, спрямованість інтересів, загальна та професійна культура працівника.

Зовнішні ж чинники пов'язані з рівнем життя населення та економічним станом країни, місцем роботи працівників, діючою системою матеріальної і моральної їх оцінки, трудового внеску, екологічними умовами і безпекою життєдіяльності. Комплексна дія цих чинників може впливати на мотиви трудової діяльності і поведінку працівників (рис. 3.7).

Більшість невирішених економічних і соціальних проблем може негативно чи позитивно впливати на динаміку економічного зростання і бути відчутним індикатором ринкових перетворень. Серед негативних наслідків дії зовнішніх чинників необхідно виділити загальне скорочення рівня життя, безробіття, диференціацію доходів працюючих, майнове розшарування і, як

наслідок, зубожіння значної частини населення, занепад галузей соціальної сфери.

У науково-практичному аспекті формування конкурентоспроможної робочої сили і регулювання зайнятості для забезпечення комплексного підходу у вирішенні окремих питань ефективного використання робочої сили чинники конкурентоспроможності доцільно поділити на органічно пов'язані між собою групи: 1) виробничо-технічні чинники; 2) організаційно-економічні чинники; 3) соціально-психологічні чинники; 4) демографічні чинники; 5) політико-культурні чинники.

Підвищення життєвого рівня індивіда відбувається через посилення його конкурентоспроможності на ринку праці. З метою кращого використання робочої сили в суспільному виробничому процесі і швидшої адаптації до ринкового середовища особливу увагу слід звертати саме на її професійно-кваліфікаційний рівень, а також інші базові характеристики якості робочої сили.

В основі усіх якісних параметрів працюючого індивіда стоїть фізіологічний та психічний стан організму. Саме він найбільшою мірою впливає на ефективність протікання трудової діяльності людини. Психофізіологічні чинники є первинними, визначальними і містять такі складові елементи, як: фізична сила, гострота слуху та зору, тип нервової системи. Для кожної людини ці елементи відмінні внаслідок того, що формуються під впливом статево-вікового чинника, стану здоров'я, умов праці, інтенсивності праці, побутових умов та ін. Особа, що бере участь у трудовій діяльності і характеризується певними параметрами, формує власний функціонально-професійний рівень. Крім того, на останній впливає цілий ряд інших чинників, таких як рівень розвитку освіти, культури, охорони здоров'я в суспільстві. Саме функціонально-професійний рівень учасників трудового процесу – основа для підвищення життєвого рівня населення.

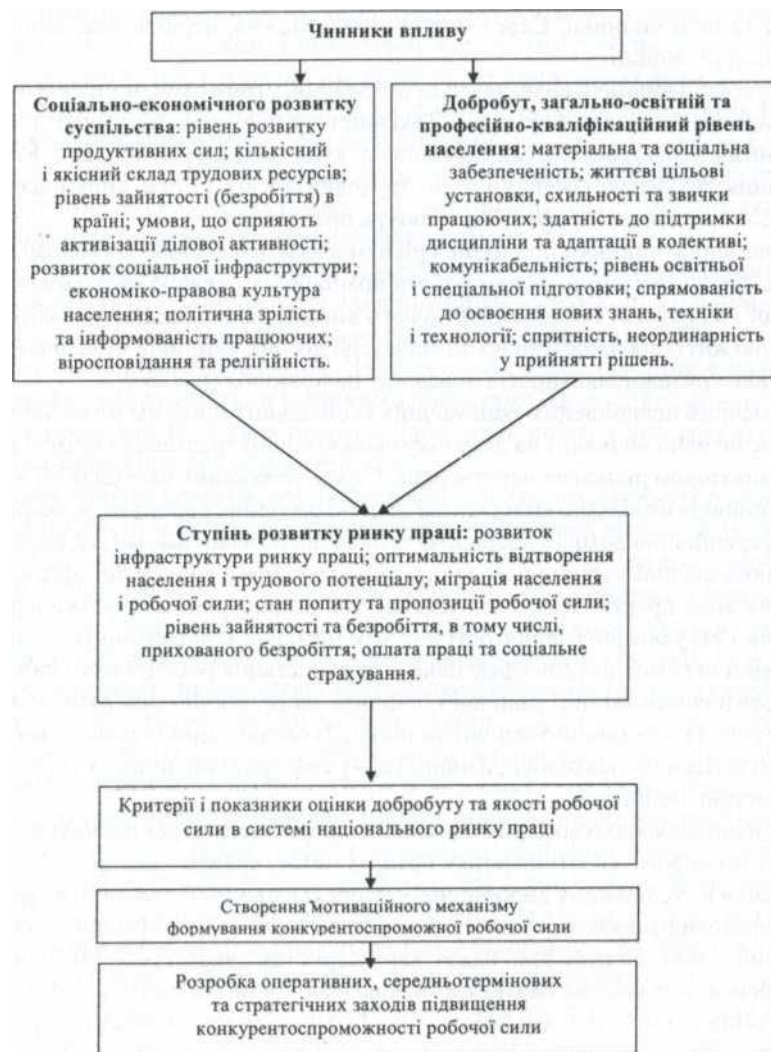


Рис. 3.7. Державне регулювання формування конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці [31]

Найбільш загальновідомими ознаками якості професійного навчання є обсяг і структура знань, вмінь і трудових навичок. Вміння і навички робочої сили не мають однозначного трактування, на відміну від обсягу і структури знань. Часто відбувається ототожнення даних понять або опускається одне з них. Це пояснюється складністю розмежування вище наведених категорій, оскільки вони доволі близькі за своєю суттю, бо формуються і розвиваються в процесі трудової діяльності людини або професійного навчання. Різниця між вміннями і навичками полягає в наступному. Уміння – це здатність особи виконувати поставлені перед нею трудові завдання, аналізувати виробничу ситуацію та розв’язувати проблеми, що постають перед нею, котру

здобувають під час теоретичного та практичного навчання. Що стосується навиків, то їх людина набуває лише під час трудової діяльності, внаслідок виникнення повторюваних та подібних ситуацій та їх розв'язання; вони бувають як загальними – характерними для працівників широкого кола професій, так і спеціальними – властивими лише для певних категорій персоналу.

Помилковою є думка, що навик - це елемент якості робочої сили, який характеризує ефективність винятково фізичної праці. При розумовій діяльності особа здатна, наприклад, формувати типові алгоритми для вирішення трудових завдань, тобто праця інтелектуального змісту зовсім не позбавлена навиків. Проте, для підвищення якості робочої сили, а особливо тієї її частини, що працює розумово, необхідно, щоб людина, крім застосування традиційних, випробуваних способів мислення, частіше займалася пошуком оригінальних, нестандартних, творчих рішень, адже саме вони є основою суспільного прогресу та інтенсивного розвитку.

У визначенні ролі знань, вмінь та навичок як ознак якості робочої сили існують певні протиріччя. Зокрема, поширена є думка, що основою ефективної трудової діяльності є знання (вміння), здобуті особою під час навчання. В даному випадку для оцінки якісних характеристик робочої сили використовують іспит, де визначають повноту та обсяг отриманих спеціалістом знань. Навики та уміння, набуті в процесі безпосередньої праці, при цьому не беруться до уваги, оскільки рівень виконання практичних завдань не перевіряється. Вони вважаються другорядними, наслідковими стосовно знань.

Якщо слідувати логіці наведеного підходу, то якість робочої сили не здатна підвищуватися безперервно, – як під час роботи, так і під час навчання, оскільки вона зазнає позитивних змін лише при набутті додаткових знань, наприклад за допомогою підвищення кваліфікації, перепідготовки. Тобто, підвищення якості відбувається за ступінчастою схемою: перед просуванням на вищу позицію обов'язково проходить процес навчання. З

цим важко погодитись, оскільки, працюючи, людина також вчиться, виробляє відповідні навички, котрі допомагають їй ефективніше виконувати поставлені завдання.

Побуває також думка про те, що останнім часом відбувається процес витіснення вмінь і навичок знаннями. Такий погляд не зовсім правильний і виник внаслідок не усвідомлення явища трансформації змісту та значення навичок і вмінь. Якщо раніше останні слугували головним чином для більш ефективного впливу на предмет праці шляхом застосування типових, перевірених прийомів, то тепер вони сприяють повнішому застосуванню знань. Це очевидно, оскільки знання не здатні самі реалізовуватись і без допомоги вмінь та навичок залишаються винятково теоретичною цінністю і аж ніяк не сприяють підвищенню життєвого рівня населення.

Проте обидва згадані погляди не досконалі, оскільки припускають систему горизонтальних зв'язків між знаннями, вміннями і навичками як ознаками якості робочої сили. Насправді ж дані взаємозв'язки – вертикальні – знання виступають вихідним елементом, на їх основі формуються вміння, на базі умінь виробляються навички. У свою чергу, при виробленні останніх удосконалюються уміння та закріплюються знання. Отже, ознаки якості робочої сили не можуть існувати відокремлено, тому досить поширеним є поняття “професійно-кваліфікаційний рівень”, яке одночасно враховує наявність певних знань, вмінь та навичок.

Розрізняють індивідуальний та суспільний професійно-кваліфікаційний рівень. Індивідуальний професійно-кваліфікаційний рівень характеризує ступінь оволодіння певною професією окремим працівником, тоді як суспільний є середнім для цілої професійно-кваліфікаційної групи. Дані рівні формуються під впливом багатьох чинників: природних задатків, фізичного здоров'я, психічного стану і, зрозуміло, що можуть не співпадати.

Відхилення, що виникає між індивідуальним і суспільним професійно-кваліфікаційним рівнем, помітно впливає на хід трудової діяльності працівника. Так, при існуванні певного негативного відхилення, тобто коли

професійно-кваліфікаційний рівень індивіда “відстає” від суспільно-нормального, особа, як правило, прагнучиме його підвищити, оскільки тільки тоді буде можливим підвищення її життєвого рівня через професійне зростання. Індивід може поліпшувати свій професійно-кваліфікаційний рівень наступним чином: виконувати роботу, що вимагає більшої кваліфікації, не змінюючи при цьому спеціальність; оволодіти додатковою професією чи спеціальністю. І, навпаки, працівник деградуватиме, коли високий рівень його знань, умінь та навичок не знаходитиме застосування. Згадані процеси потребують відповідного регулювання шляхом зміни робочого місця, переведення на іншу посаду, сприяння професійному навчанню.

Досягнення науково-технічного прогресу надають процесові праці елементів творчості, роблять її цікавою. У суспільстві, де впроваджуються новації науково-технічного прогресу, відповідно зростає кількість творчих працівників, котрі володіють інтелектуальною власністю, до якої належать знання, уміння, організаторські здібності, талант, ідеї тощо. Тільки творча людина здатна, у свою чергу, вносити корективи у взаємини, продиктовані трудовою етикою. Не випадково 70% творчих працівників вважають працю і цінністю, і змістом свого існування. Інші категорії найманих робітників працю сприймають як необхідність.

Більш широким за змістом поняттям, ніж професійно-кваліфікаційний рівень, є кваліфікація, оскільки вона дає змогу порівнювати якість робочої сили різних професійних груп. Саме на її базі побудовано розрядний розподіл працівників. Варто зазначити, що поняття удосконалення та підвищення кваліфікації нетотожні, оскільки в одному випадку має місце розширення і поглиблення знань і навичок, а в іншому – здобуття та оволодіння принципово новими.

Щодо якості трудових ресурсів у нинішній час, то слід зазначити, що в сукупній робочій силі залишається доволі великою частка індивідів, знання (вміння) котрих є недостатньо високими. Однак простежується чітка

тенденція приросту питомої ваги якіснішої робочої сили, з високим рівнем знань. Так, тепер наявність останньої вбачають головною умовою для прийняття на робочі місця, які ще вчора заповнювалися працівниками без вищої освіти. Крім того, поступовий перехід до постіндустріального суспільства вимагає нарощення знань у сфері інформаційних технологій, комп'ютерної техніки, сучасних комунікацій, а відповідно, посилення вимог на ринку праці до якості сучасного персоналу.

Індивідуальна робоча сила є частиною сукупної, а отже, здатна приймати на себе властивості, котрі характерні останній. В умовах конкуренції особливе значення мають такі ознаки сукупної робочої сили, як керованість, дисциплінованість, ініціативність, тому організаційні форми праці все частіше будуються таким чином, щоб індивіди їх набували в процесі власної трудової діяльності. Цього досягають шляхом надання більшої самостійності працівнику при одночасній кооперації трудового процесу. Таким чином, намагаються використати переваги індивідуальної праці та праці в колективі (групі) для підвищення свого життєвого рівня. Працівник, залишаючись відносно самостійним, піклуючись передусім про результати власної трудової діяльності, усе більше цікавиться питаннями загальної продуктивності, якості, раціоналізації.

При вивченні якості індивідуальної сторони робочої сили слід пам'ятати й про загальні тенденції, оскільки кожен працівник – це частина сукупної робочої сили, й відповідно, існують окремі закони розвитку для кожної з цих тісно взаємопов'язаних сторін. Крім того, необхідно розрізняти потенційну здатність до праці у вигляді наявності у працівника певного професійно-кваліфікаційного рівня і саму працю, зокрема її ініціативність, дисциплінованість, творчу спрямованість, що особливо важливо в умовах конкурентної боротьби на ринку праці.

Підвищення якості робочої сили та трудовий процес – явища взаємопов'язані, що ведуть до підвищення життєвого рівня, адже саме у виробничому процесі робітник удосконалює власні знання, навички та вміння.

Оскільки трудова діяльність проходить на робочому місці, то можна вести мову про існування системи взаємозв'язків між якісною стороною робочої сили та робочим місцем. Зв'язок робочої сили і робочого місця неможливий без існування якісної та кількісної відповідності між ними. Тобто, з одного боку, на певному робочому місці може працювати обмежена кількість осіб, а з іншого, – ця ж кількість повинна мати певний професійно-кваліфікаційний рівень.

Між робочим місцем та робочою силою, окрім очевидних прямих зв'язків, є й не менш важливі обернені, які мають безпосереднє відношення до поняття “конкурентності робочої сили”. Вони проявляються в тому, що працівники формують попит на робочі місця, їх певну кількість і ставлять вимоги щодо їх якості. Якщо прямі зв'язки більш характерні та очевидні при функціонуванні категорії “індивідуальна робоча сила”, то обернені - при категорії „сукупної”. Індивідуальний носій здатності до праці не може спричинити серйозних змін у рівні організації робочих місць, відчутно удосконалити його використання, в той час, коли сукупна робоча сила, будучи важливою рушійною силою, чинить активний позитивний вплив у цьому напрямку.

Якщо на вищеописану систему “робоче місце – робоча сила” дивитися з боку сукупної робочої сили, то вона буде первинною відносно робочого місця, а якщо брати до уваги індивідуальну робочу силу, то все-таки рівень розвитку робочих місць визначатиме рівень розвитку індивідуальної робочої сили. Тому підвищення якості індивідуальної робочої сили передбачає наявність більш досконалих робочих місць для працівників, хоча індивід бере участь у їх вдосконаленні опосередковано, через сукупну робочу силу.

Можуть існувати й інші погляди на ці зв'язки. Зокрема такі, що в добу постіндустріального суспільства, до якої ми переходимо, індивіди усе більше здатні визначати організаційний та техніко-технологічний рівень виробництва. Проте, це не суперечить тому, що якість робочого місця визначає якість індивідуальної робочої сили. Адже можливість вибору

індивіди здобули лише завдяки науково-технічному прогресу, який поступово ставить особу поряд з виробничим процесом, тоді як раніше людина була лише його елементом, тому підвищення якості особистої робочої сили в основній своїй масі продиктовано вимогами ринкових та інноваційних чинників.

Закономірно виникає питання, яким же чином у такому випадку відбувається науково-технічний прогрес, створюються нові засоби виробництва, якщо людина залишається ніби осторонь нього. Але це відбувається лише з індивідуальною робочою силою, а не із сукупною.

Якісна відповідність виробничих факторів полягає в тому, що, з одного боку, якість індивідуальної робочої сили відповідає вимогам робочого місця, а з іншого, – якість сукупної робочої сили перевищує якість капіталу. Яким же чином цього досягають? Таке перевищення стає можливим завдяки наявності невеликої частки висококваліфікованих науково-технічних працівників у структурі сукупної робочої сили, які своїми винаходами зміщують рамки традиційних уявлень про техніку, технології, сприяють впровадженню докорінних змін.

Підвищення життєвого рівня населення в Україні нині ускладнено тим, що економіка довгий час перебувала у кризовому стані, існують серйозні структурні диспропорції в господарстві країни, успадковані від адміністративно-командної системи. Багато галузей є монополізованими, взнаки дається застаріла технологічна база, слаборозвинутим залишається конкурентне середовище в багатьох секторах економіки. Проте можна виділити ряд чинників, що здатні в наших умовах позитивно впливати на життєвий рівень шляхом поліпшення структури робочої сили, таких як: високий науково-технічний потенціал, добре розвинена система загальної та професійної освіти, існування багатогалузевого виробництва, що вміщує такі важливі наукомісткі галузі, як аерокосмічну, військово-промислову, точне приладобудування та ін.

Щодо підвищення якості робочої сили в Україні, то немаловажним вида-

ється здійснення ефективних перетворень на макроекономічному рівні. Зокрема, слід якнайшвидше ліквідувати вищезгадані диспропорції у структурі галузей господарського комплексу, перейти таким чином до національної економіки, котра б орієнтувалася, перш за все, на сукупний попит населення. З метою збереження та розвитку нагромадженого трудового потенціалу у державних програмах необхідно закріпити принципи захисту та підтримки науково-технічної сфери. Доцільною видається й протекція експортного сектора, оскільки умови світової конкуренції об'єктивно вимагають наявності у цих галузях висококваліфікованої робочої сили. Перш за все це стосується господарських комплексів, які реалізують за кордон високотехнологічну продукцію, а не сировину та продукти її переробки.

Перехід до більш орієнтованого господарства створить також здорову конкурентну боротьбу на внутрішньому ринку, за якої, згідно з дією економічних законів, для нормального функціонування суб'єктам господарювання необхідно постійно вдосконалюватися. Таким чином, підніматиметься якість умов праці, а сама вона усе більше набуватиме ознак багатогранності та творчого змісту.

Процес структурних перетворень немислимий без створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу. Адже світовий досвід свідчить, що малі підприємства здатні опосередковано брати на себе розв'язання найбільш кризових ситуацій в економіці. Вони виступають у ролі важливих роботодавців та є вагомими платниками податків. Особлива цінність малого бізнесу полягає в тому, що він генерує значну частку винаходів; інновації, прогресивні технології набагато швидше впроваджуються тут у виробництво в порівнянні з великими компаніями. Цей сегмент економіки здатний найкраще використовувати наявні трудові ресурси, сприяти більш повній реалізації потенціалу робочої сили та створювати сприятливі умови для його розвитку.

Інтенсивне проведення структурних перетворень багато в чому залежить

від побудови і проведення ефективної інвестиційної політики, що базувалася б головним чином на піднесенні активності населення у сфері заощаджень. Чимала сума коштів, з яких велика частина в іноземній валюті, перебуває поза межами фінансово-банківської системи. На жаль, в Україні лише починають створюватися такі важливі у всьому світі суб'єкти інвестування, як пенсійні фонди, страхові компанії. Створені ще за часів сертифікатної приватизації, інвестиційні фонди відіграють непомітну роль. Певним поясненням такого стану справ може слугувати наявність у населення значного рівня недовіри та асоціювання таких економічних інститутів із фінансовими пірамідами. Тому бажано на законодавчому рівні закріпити основи прозорого функціонування згаданих організацій, а також цілеспрямовано проводити роз'яснювальну роботу серед громадян як потенційних інвесторів.

Удосконалення обладнання, залучення у виробництво передових технологій та сприяння цим самим підвищенню якості робочої сили немислиме без наявності доступного банківського кредитування. В умовах, коли підприємство відчуває нестачу власних оборотних коштів, а позичковий відсоток є доволі високим, воно має дуже обмежені можливості щодо інвестування і намагається хоча б на мінімальному рівні підтримувати власну ліквідність. Крім того, практична неможливість отримання довготермінових кредитів помітно ускладнює функціонування лізингових компаній як важливого інвестиційного інституту. З огляду на вищеописане, бажаним видається послаблення тиску на банківську систему у вигляді зменшення норм резервування та облікових ставок.

Структурні перетворення повинні обов'язково відбутися у системі національної освіти. Насамперед це стосується професійної освіти, оскільки випускники шкіл, як правило, володіють значним обсягом знань, що визнають навіть за кордоном. Професійна освіта, хоча і представлена величезною системою професійно-технічних, спеціальних, вищих закладів, проте вже не відповідає сучасним вимогам, оскільки здебільшого робить

ставку на теоретичні, широкомасштабні знання, котрі часто не передбачають існування практичних навичок. Випускник вузу, працевлаштувавшись, дуже довго адаптується до реальних умов існування та розвитку підприємства, організації, його знання нерідко залишаються незадіяними.

Особливо негативним є те, що система освіти функціонує, як правило, поза ринковими механізмами, тобто не враховується фактичний попит у спеціалістах тієї чи іншої професії, не прогнозується майбутня їх зайнятість у народному господарстві. Це є наслідком того, що багато освітніх закладів традиційно використовують практику набору абітурієнтів, сформовану ще за адміністративно-командної системи, за якою зверху доводився план підготовки спеціалістів, котрий часто не підлягав обґрунтуванню. З отриманням Україною незалежності затрати на вищу освіту, що спрямовувалися з боку держави, були недостатніми, а вартість навчання постійно зростала. Мізерна зарплата викладачів призвела до масового відтоку з вузів наукових кадрів.

У кінці 90-их рр. помітними стали інші тенденції. Конкурси у вищій освіті зросли, з'явився попит на сучасні професії. Вузи відреагували формуванням бази для оволодіння студентів науками, що відповідають сучасним потребам. Це – менеджмент, маркетинг, аудит тощо. Виникла конкуренція як серед державних закладів вищої школи, так і серед приватних вузів та комерційних структур, котрі отримали ліцензії на підготовку потрібних для ринкових умов фахівців. Система освіти поступово перейняла гнучку багатоступеневу організацію навчального процесу.

У свою чергу, зростання безробіття призвело до того, що спеціалісти не хочуть ризикувати, коли їм загрожуватиме вивільнення, а наперед дбають про здобуття другої вищої освіти, яка сприяє перекваліфікації з урахуванням попиту, тим самим забезпечуючи собі конкурентоздатність і відповідний рівень життя. Нині популярними вважаються дипломи фахівців економічного та юридичного профілів. Друга вища освіта (вона є додатковою освітньою послугою) – платна. Проте термін навчання стислий – від року до двох.

Невід'ємною ознакою сучасності стало також переміщення зі столиці до обласних центрів і великих периферійних міст факультетів заочного навчання. Тобто послуга наближується до споживача.

Висновок очевидний: конкурентне середовище, сформоване життям в умовах переходу до ринкових взаємин, змушує носіїв робочої сили турбуватися про підвищення кваліфікації, нагромадження потенціалу, отримання інтелектуальної власності, автоматично підтримуючи і підвищуючи свій життєвий рівень. У цій точці перетинаються інтереси працівника і суспільства. Накопичення інтелектуального капіталу зумовлюється ще й тим, що більшість населення України незаможне. Воно не може вкладати кошти у придбання засобів виробництва чи нерухомість. Заощадити гроші і витратити їх на освіту – шлях прийнятний, а він якраз і веде до створення інтелектуальної власності.

Держава зацікавлена у якнайшвидшому формуванні у своїх громадян ринкового менталітету та готовності самим забезпечувати собі необхідний рівень життя. Пріоритет державної політики розвинених країн - розвиток науки та освіти. Наслідки науково-технічного прогресу можна відобразити економічним показником, який полягає в тому, що НТП забезпечує від третини до половини приросту доходів на душу населення. Зазнала змін якісна сторона працюючих. Насамперед, дві третини робочих місць у США займають працівники з вищою чи хоча б середньою спеціальною освітою. Менш кваліфіковані просто не змогли б виконувати обов'язки, пов'язані з використанням на практиці певних знань. Звичайно, тут простежується прямий зв'язок конкурентоздатності і рівня життя.

Конкурентне середовище на ринку праці, конкуренція серед пошуковців роботи і роботодавців у впливі на формування нового, сучасного механізму мотивації праці йдуть одразу після важеля власності. Бізнесмени США, скажімо, не економлять на додаткових вкладеннях у "людський капітал"; у Японії успішно застосовують систему контролю за якістю продукції, побудовану з елементів самоконтролю працівника і його контролю за

суміжником. Робітник не просто перевіряє комплектуючі, фіксує брак, допущений колегою, зайнятим на попередній операції, а й дбає про виправлення чужого промаху. Рівень браку розглядається як своєрідний показник професійної компетентності. Від цього залежить і зарплата, і збереження за працівником робочого місця, і, відповідно, рівня життя. Характерно, що контроль здійснює не майстер, а звичайний робітник, котрого контролює такий же працівник, що працює на конвеєрі.

Система самоперевірок в умовах конкуренції на ринку праці доволі дієва – кожен хоче зберегти за собою робоче місце, оскільки його втрата неминуче призведе до зниження життєвого рівня працівника та членів його сім'ї. Особливо це характерно для представників так званих традиційних професій, що не вимагають широкого освітнього рівня, спеціальних знань та розвиненого інтелекту.

Попит на ринку праці змінюється. Відпадає потреба у спеціалістах одного профілю, зате поживляється попит на представників інших професій. Аби мати маневр, ще під час навчання студенти прагнуть оволодівати додатковими спеціальностями. Західна освітня система давно надає такі можливості, українська – починає.

Конкуренція серед претендентів на вакансію – явище звичне. А чи існує вона серед роботодавців? Змагання за право найняти висококваліфікованого, компетентного працівника логічне внаслідок причинно-наслідкового зв'язку вигоди. Згадувані умови пожиттєвого найму змушують підприємця дбати про здоров'я персоналу, витратити додаткові кошти на оплату відпусток, субсидії для їдалень, а також – на перепідготовку кадрів. Видатки перекриваються соціальною стабільністю і повертаються сумлінною працею вдячного працівника.

Людський чинник надзвичайно багатогранний і майже невичерпний. Ним треба уміло і грамотно користуватися на користь виробництва. Західне суспільство маневрує людським чинником не тільки з метою підвищення ефективності праці. Там перш за все прагнуть забезпечити соціальну

стабільність шляхом задоволення прав людини, зокрема її права на гідне існування, належний життєвий рівень.

Інтереси члена суспільства – якраз і є тим фундаментом, де започатковується створення принципово нового механізму мотивації праці. Роздержавлення вітчизняної економіки, на жаль, не вплинуло на життєво важливі інтереси людини, у першу чергу – матеріальні. Закріплення власності до підвищення рівня життя не призвело. Паралельно загострилися проблеми з медобслуговуванням, отриманням освіти, виплатою соціальної допомоги. Зате трудова мотивація знайшла могутній стимул для розвитку вищої, спеціальної освіти.

Так, можна нарікати на якість, рівень освітніх послуг, але наявні й позитивні зміни. Зробімо екскурс у порівняно недалеке минуле. В колишньому СРСР вища освіта була престижною, незважаючи на ідеологічну домінанту щодо провідної ролі робітничого класу. Щороку конкурси серед абітурієнтів відзначалися напруженістю. Вузівський диплом вважався неодмінною умовою для того, щоб зайняти ряд посад. Професії лікаря, вчителя, бухгалтера, які не оплачувалися високо, все ж належали до престижних і традиційно ставали жіночими. У категорії суто чоловічих опинилися спеціальності математичного та технічного профілів.

Конкуренція у сфері освітніх послуг, оплата їх вартості сприяють поліпшенню якості навчання та якості набутої інтелектуальної власності, створеної працею студентів чи учнів. Усвідомлення праці як великої цінності відбувається на рівні збагаченої знаннями особи і проектується на все суспільство. Таке можливе винятково в умовах конкуренції. Економіка, побудована на пріоритетах державної власності, знівельовує стимуляційне значення конкуренції, але інстинкт до суперництва закладено в людині природою. Ринок заохочує кмітливих і сильних, відкриває для них щаблі кар'єри. Коли працюєш краще за інших, то претендуєш нині-завтра опинитися у вигіднішому матеріальному та соціальному становищі.

Головне завдання суспільства лежить у соціальній площині – зменшити

рівень безробіття, створюючи умови для розвитку динамічних процесів в економіці, що відкриває простір до появи нових робочих місць і потреби в залученні додаткових трудових ресурсів. Разом з тим, держава повинна брати на себе відповідальність за працевлаштування молоді, інвалідів, осіб, котрі потребують соціальної адаптації, підтримуючи певний життєвий рівень. Для інших незайнятих членів суспільства потрібне при мінімумі сприяння держави уміння самим дбати про себе. Тобто тягар соціальної відповідальності за власну зайнятість – на плечах самих громадян. Не випадково упродовж останніх років державні установи, що займаються питаннями зайнятості, почали ширше використовувати технології самостійного пошуку роботи тими, хто втратив місця праці.

Ринкові взаємини гарантують мінімум соціальної допомоги і водночас змушують претендента на ту чи іншу вакансію вступати у конкуренцію з такими ж, як він. Нормальні, здорові працездатні люди мають самі визначатися з власним місцем у житті, активно шукати прийнятне для себе. Царина ж держави - піклування про пенсіонерів, неповнолітніх, інвалідів. В обох випадках мова йде про достойний рівень життя.

Внутрішня криза системи освіти зумовлена головним чином зміною потреб суспільства у структурі освітніх послуг та відсутністю чіткої державної політики в даній сфері. Вона поглиблюється ще й економічними проблемами, пов'язаними з недостатнім фінансуванням освітнього сектора. Нині в Україні майже відсутні економіко-теоретичні розробки аспектів функціонування освіти в умовах переходу до ринку, остаточно не сформульовані засади фінансування навчальних закладів.

Така низка вищеперерахованих недоліків є серйозною перепоною на шляху до всебічного зростання якості робочої сили, надання праці творчого змісту. Актуальним стає питання розробки нових форм і методів освіти, що наблизили би структуру і якість знань майбутніх спеціалістів до сучасних вимог, котрі диктують ринок і науково-технічний прогрес. Бажано, щоб освітній процес ставав творчо-інтенсивним і забезпечував швидку адаптацію

випускників до ринкових умов.

Перелік вимог щодо професійно-кваліфікаційного рівня для заняття певної посади необхідно розширювати, обов'язково враховуючи зміни ринкового середовища і науково-технічний прогрес. Крім того, слід переглянути пропорції щодо випуску робітничих кадрів і спеціалістів у системі освіти. Особливий наголос доцільно зробити, з одного боку, на зростанні як кількості, так і якості підготовлюваних майбутніх робітників, а з іншого, – акцентувати увагу на окремих видах спеціалістів. Висококваліфіковані маркетологи, менеджери, економісти, котрі володіють знаннями у сфері страхової, податкової, стратегічної політики, цінних паперів, здатні належним чином приступити до побудови таких умов функціонування персоналу, які б сприяли максимальному використанню трудового потенціалу працівників та його постійному розвитку.

Як свідчить аналіз, головною проблемою для запровадження зазначених рекомендацій є нестача відповідних даних. З метою забезпечення такої відповідності необхідно також використовувати дані вибіркового обстежень, що поступають регулярно - наприклад, не рідше чим раз у п'ять років. Для досягнення поставленої мети необхідно одночасно використовувати показники трьох видів.

1. Середньостатистичні показники - для характеристики загального розвитку країни за основними параметрами, що характеризують підвищення рівня життя населення, з використанням показників, які входять до синтетичних індексів людського розвитку.

2. Показники обмежень – для характеристики стану найбільш знедолених груп за доходами, статтю, регіоном, етнічною приналежністю, рівнем освіти, охорони здоров'я.

3. Показники нерівності – для характеристики подолання нерівності в доходах, освіті, здоров'ї між найбіднішими і найбагатшими, жінками і чоловіками, мешканцями села і міста, етнічними групами.

Ці показники можуть застосовуватися в будь-якій країні з

використанням змінних, що найбільш точно відповідають найактуальнішим для даної країни проблемам.

Крім того, значно зростає кількість показників, що характеризують рівень життя населення за окремими галузями соціальної сфери та соціального забезпечення, деякі з них визнані на міжнародному рівні як соціальні стандарти, що мають забезпечувати людині нормальні умови життя.

Все це, безперечно, створює нові, більш сприятливі умови для визначення основних параметрів рівня життя населення в країнах та об'єктивних міжнародних співставлень, сприяє концентрації інтелектуального потенціалу різних країн на вдосконаленні методологічних та методичних підходів до оцінок рівня життя.

Висновок до другого розділу

Реалізації повноцінної соціальної моделі ринку праці заважають низька продуктивність праці, що призводить до невимогливого ставлення до трудових ресурсів, обмежені інвестиційні ресурси, повільне створення робочих місць у приватному секторі та низькі доходи населення, що зумовлено відсутністю зацікавленості з боку національного капіталу.

Ринок праці України є розбалансованим і малоефективним. У ньому поєднуються протилежні тенденції: дефіциту праці й надлишку праці, що проявляється в існуванні, з одного боку, вимушеної неповної зайнятості, а з іншого – утриманні надлишкової зайнятості. За рахунок феномену ***“вимушеної неповної зайнятості”*** досягається підтримка чисельності зайнятих на стабільному рівні, коли ***“кризові витрати”*** розповсюджуються на всіх працівників через зниження заробітної плати, а не через локалізацію витрат, через механізми вивільнення з наступною підтримкою безробітних державою.

Переважання гнучкої, неформальної зайнятості як однієї з

найважливіших структурних характеристик ринку праці України є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних циклів, але вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток. Розповсюджена самозайнятість, що формується переважно у вигляді мікропідприємств, без їх включення у мережі потужних виробничих кластерів, об'єктивно скочується до архаїчних організаційних і технологічних будов. У результаті значний трудовий потенціал використовується для відтворення й розширення низько продуктивних та непрогресивних секторів господарювання.

Структурні зміни економіки та ринку праці характеризуються тенденцією повільної деіндустріалізації, що проявляється у міжгалузевому перерозподілі структури доданої вартості на користь галузей, що надають послуги, а це не сприяє якісним структурним змінам промисловості й відповідно трудових ресурсів. Унаслідок існування такої структури ринку праці Україна не в змозі забезпечити прискорений розвиток технологій та високотехнологічних галузей.

Дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентоспроможних територіально-виробничих структур інноваційного типу. Кваліфікована праця стає одним із найбільш дефіцитних ресурсів в Україні, що перетворює ринок праці на одне з найбільших джерел економічних і соціально-політичних ризиків для вітчизняної економіки.

Фінансово-економічна криза започаткувала запровадження **тимчасових пристосувальних механізмів** пристосування вітчизняних підприємств до господарювання в умовах кризи. Кроки з боку держави можна назвати політично виправданими, проте не далекоглядними. Як і в періоди 90-х років механізми державного регулювання зводяться до «захисної реструктуризації», що проявляється у вигляді неповного робочого часу, примусових адміністративних відпусток, вторинної зайнятості. Пристосування відбувається головним чином за рахунок еластичності

заробітної плати, а не зайнятості, що призводить до консервування неефективної структури зайнятості. На тлі формування ринку праці з високою гнучкістю заробітної плати інституційні умови його функціонування сприяли розвитку нестандартних форм оплати, що фактично виводять заробітну плату за межі статистичного нагляду.

Існуюча модель ринку праці забезпечує більшу соціально-політичну стабільність і залишається ефективним буфером зростанню соціальної напруги, проте призводить до погіршення людського капіталу та консервації неефективних робочих місць, уповільнюючи тим самим модернізацію економіки на стадії виходу з кризи.

У кризових умовах ринкової економіки необхідно звернути увагу на оптимізацію зайнятості, розвиток малого та середнього бізнесу, забезпечення рівних можливостей на ринку праці, на проблему молодіжного безробіття, адже молодь без досвіду роботи зазнає найбільших труднощів з пошуку роботи, особливо офіційного працевлаштування. Потрібно активно реалізовувати державні і регіональні програми зайнятості населення щодо сприяння задоволення потреб громадян у праці. Слід зазначити, що нині всі країни, які ми називаємо економічно розвиненими, і їх міжнародні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без вирішення яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. В цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. Таким чином, держава повинна сприяти реалізації конституційного права громадян на працю.

РОЗДІЛ III. ОСНОВНІ ПАНРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЖИТТЄВОГО РІВНЯ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Шляхи покращення функціонування системи управління ринком праці та життєвого рівня населення

Порівняльна оцінка основних параметрів ринку праці та рівня життя населення окремих регіонів України засвідчує їх суттєві особливості, що обов'язково мають бути враховані при виборі шляхів, механізмів та напрямів удосконалення соціально-економічної політики окремого регіону.

Зокрема, існуюча статистика дає змогу зробити висновки щодо забезпечення населення лікарями, розміру середньомісячної номінальної заробітної плати, очікуваної тривалості життя при народженні, рівня зайнятості населення, середнього розміру призначених місячних пенсій. Серед найважливіших показників, що характеризують окремі параметри рівня життя населення, необхідно також назвати смертність населення на 1000 осіб, рівень зареєстрованого безробіття, чисельності засуджених на 100000 наявного населення, кількості самогубств на 1000 осіб [288, с. 212-216]. Ще менше офіційної інформації існує щодо характеристики складових рівня життя населення окремих регіонів області. Так, офіційна статистика в розрізі регіонів області надає інформацію лише:

у сфері культури:

- кількість відвідувань кіносеансів;
- кількість кіноустановок;
- забезпечення населення області закладами культури;
- кількість закладів культури клубного типу та місць у них для глядачів;
- кількість бібліотек та місць у них;

у сфері освіти:

- а) дошкільної:
 - розподіл закладів за формами власності та типами;

- наявність місць, чисельність дітей;

- освітній рівень працівників;

б) загальної:

- кількість закладів за основними групами;

- чисельність та випуск учнів;

в) вищої:

- прийом, чисельність та випуск студентів ВНЗ різних рівнів акредитації;

- перелік ВНЗ;

у сфері охорони здоров'я:

- кількість закладів та лікарняних ліжок в них;

- кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів;

- кількість лікарів та середнього медичного персоналу;

у сфері соціального захисту населення:

- мережа закладів;

- працевлаштування інвалідів;

- будинки-інтернати;

- надання окремих видів соціальної допомоги.

Аналіз зазначеної інформації засвідчує відчутні відмінності щодо стану забезпечення рівня життя населення в окремих районах області, але існує і багато спільних чинників. Зокрема, як правило, кіносеанси не відвідуються, дошкільні заклади освіти не працюють або через нестачу коштів на утримання, або через відсутність дітей, або через відсутність палива, електроенергії, водопостачання. Аналогічні проблеми існують і в інших сферах соціального обслуговування. На жаль, наявної статистичної інформації замало для об'єктивного офіційного розрахунку синтетичного індексу рівня життя – індексу людського розвитку не тільки за окремими районами, але навіть загалом по областях.

Слід зазначити, що Держкомстатом України спільно з Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України були проводяться

оціночні розрахунки індексів людського розвитку за окремими областями України [24]. При розрахунку індексу людського розвитку враховуються показники демографічного розвитку, розвитку ринку праці, матеріального добробуту, умов проживання, стану та охорони здоров'я, освіти, соціального середовища, фінансування людського розвитку, екологічної ситуації.

Пошук реальних шляхів та механізмів підвищення рівня життя населення повинен спиратися на об'єктивну оцінку його основних параметрів. Сучасна статистична звітність надає можливість лише частково охарактеризувати окремі складові ринку праці та рівня життя. В багатьох випадках характеристика окремих елементів, на нашу думку, може бути представлена лише за допомогою додаткових методів дослідження, зокрема на основі методу репрезентативного вибіркового опитування респондентів.

Слід зазначити, що вибіркові обстеження як метод додаткового статистичного аналізу, останнім часом щораз ширше застосовується в офіційній статистиці. Зокрема, як зазначалося у матеріалах Держкомстату України "Базова захищеність населення України" [42, с. 233-248], наявна в Україні система збору соціальної інформації не може забезпечити інформаційні потреби суб'єктів економічної і соціальної політики. Доступні дані соціальної статистики формують однобічну і фрагментарну уяву про структуру суспільства, динаміку соціальних процесів, ступінь задоволення потреб різних категорій населення.

Не можна не погодитися з тим, що за умов демократичного розвитку держави економічна і соціальна політика має ґрунтуватися на системі науково обґрунтованих показників, що відображають об'єктивний стан суспільства і його суб'єктивний відбиток у громадянській думці, який в своїй основі має стати соціальним моніторингом найбільш важливих процесів. Досить сказати, що Держкомстатом України замість вибіркового обстеження сімейних бюджетів запроваджено принципово нове вибіркоче обстеження умов життя домогосподарств України. Обстеження здійснюється на постійній основі, базується на загальноприйнятих міжнародних стандартах і

відповідає сучасній соціо-демографічній та економічній ситуації в Україні.

На жаль, офіційні обстеження домогосподарств стосуються в основному самооцінки населення щодо структури споживчих витрат, значення особистого підсобного господарства, структури доходів та джерел інших надходжень [7].

У збірниках про витрати і доходи домогосподарств є лише декілька таблиць, що характеризують окремі регіони України. Зокрема, це стосується структури грошових витрат домогосподарств і структури їх грошових доходів та ресурсів, а також порівняння зведених ресурсів, витрат та доходів і споживання продуктів харчування. Але у зазначеному аналізі відсутні показники, що повною мірою характеризують рівень життя населення, в тому числі по районах області, які безумовно теж мають свої особливості.

В інформаційних матеріалах Держкомстату України про базову захищеність населення України повністю відсутнім є регіональний аспект, а також представлені матеріали, які лише частково характеризують окремі показники рівня життя населення. Зокрема, у цих матеріалах висвітлюються питання задоволення потреб у продуктах харчування, в оплаті житла, в медичному обслуговуванні, в придбанні одягу. Висвітлюється також відношення населення до проблеми захищеності доходу, в тому числі до реалізації права на отримання пільг, захищеності професійних вмінь, забезпечення безпеки ринку праці та гарантії зайнятості, безпеки умов праці та гарантії волевиявлення.

Про необхідність доповнення наявної статистичної інформації матеріалами соціологічних спостережень самооцінки населення свідчать висновки наукового дослідження проведеного Центром соціальних експертиз Інституту соціології НАН України щодо визначення та створення мінімального набору показників, що характеризують рівень життя населення. Принциповим положенням цього звіту є те, що він обґрунтовує безумовну необхідність використання при оцінюванні рівня життя населення двох взаємодоповнюючих блоків, що складаються із статистичних показників –

даних державної або відомчої статистичної звітності, отриманих переважно із документальних офіційних джерел, достовірність яких юридично гарантована, а також із соціологічних показників, що узагальнюють самооцінку респондентів щодо наявності та якості об'єктів, явищ і процесів [6].

Враховуючи недостатність або й повну відсутність офіційної інформації щодо рівня життя населення за окремими параметрами, а також досвід проведення вибірових обстежень населення, що останнім часом з успіхом починає здійснювати Держкомстат України, ми пропонуємо проводити регулярне репрезентативне вибірове обстеження усіх регіонів щодо оцінки основних параметрів рівня життя населення. Незважаючи на його велику трудомісткість, саме це дослідження має започаткувати суцільний соціальний моніторинг рівня життя населення України. Враховуючи відповідний етап трансформації ринку праці в основу опитування має бути покладено 13 основних параметрів рівня життя, а саме:

- 1) смертність населення (як узагальнюючий показник демографічної стабільності та рівня життя);
- 2) рівень грошових доходів (базовий показник добробуту);
- 3) кількість людей, які живуть за межею бідності (характеристика рівня бідності);
- 4) доступ населення до закладів освіти (характеристика рівня відтворення якісного потенціалу населення);
- 5) рівень медичного обслуговування (якість охорони здоров'я);
- 6) рівень споживання (який засвідчує якість відтворення фізичного стану населення);
- 7) рівень побутового обслуговування (що свідчить про якість задоволення побутових потреб);
- 8) можливість працевлаштування (яка засвідчує якість використання трудового потенціалу);
- 9) умови праці (що свідчить про якість роботи);

10) забезпечення житлом та комунальними послугами – основний показник якості забезпечення житлових потреб);

11) криміногенна ситуація (що свідчить про якість життєвого середовища);

12) послуги транспорту і зв'язку (які визначають якість комунікаційного обслуговування);

13) екологічні проблеми (що характеризують якість життєвого середовища).

Необхідно зазначити, що в умовах ринкової економіки достатній рівень грошових доходів дає змогу забезпечити особі якісні умови життя практично за усіма параметрами. Навіть екологічні проблеми та зростання злочинності при достатніх грошових доходах можна подолати шляхом зміни місця проживання або шляхом застосування належних індивідуальних засобів. Не менш важливою проблемою є працевлаштування, тому, що отримання підходящої роботи, є основним джерелом забезпечення достатніх грошових доходів. Похідними від двох перших є скорочення смертності населення та зменшення людей, які живуть за межею бідності, а також поліпшення медичного обслуговування та зменшення злочинності. Узагальнюючі підсумки вибіркового опитування щодо оцінки рівня життя населення, на наш погляд, дадуть можливість сформулювати основні пріоритети соціальної політики, котрі мають бути забезпечені найближчим часом і в найближчій перспективі, зокрема це стосується наступних питань.

1. Забезпечення достатнього рівня грошових доходів населення, що передбачає не тільки погашення заборгованості із заробітної плати та соціальної допомоги, а й розроблення програми пошуку та розвитку пріоритетних галузей економіки за рахунок створення умов для залучення інвестицій, розвитку підприємництва.

2. Вирішення проблем зайнятості та працевлаштування, повинно спиратися, перш за все, на Державну та регіональні програми зайнятості населення, що мають не лише базуватися на потребі максимального

використання трудових ресурсів і враховувати демографічні та виробничі особливості регіонів області, але, передусім, стати продовженням програми розвитку пріоритетних галузей економіки.

3. Забезпечення скорочення смертності населення та поліпшення медичного обслуговування повинно передбачати не лише підвищення загального рівня життя, як однієї з основних, базових умов подовження продуктивного життя населення, а й використання сучасних механізмів соціального захисту населення шляхом ефективного запровадження всіх видів соціального страхування.

4. Подолання бідності передбачає зменшення людей, які живуть за межею бідності не тільки шляхом запровадження всього комплексу заходів, пов'язаних із забезпеченням попередніх напрямків соціальної політики, а й шляхом розроблення регіональних програм подолання бідності, що має враховувати необхідність запровадження адресної допомоги малозабезпеченим, а також створення притулків для одиноких та бездомних громадян, особливо пристарілих та дітей. Пріоритетні напрями соціальної політики повинні обов'язково враховувати також необхідність боротьби зі злочинністю, збільшення доступу населення до закладів освіти, поліпшення умов праці, забезпечення населення житлом та комунальними послугами, вирішення проблеми з транспортом і зв'язком.

Найбільш цікавими мають бути відповіді щодо чинників, що впливають на кожен з наведених вище параметрів рівня життя населення, що має додатково визначати перспективні напрямки державної соціальної політики. Для отримання достовірної інформації стосовно реальних процесів, що відбуваються на ринку праці, має бути використана інтегрована система, яка повинна включати не лише оцінку його фактичного стану, а й процесів, які на нього впливають, або можуть вплинути у майбутньому (рис. 3.1).

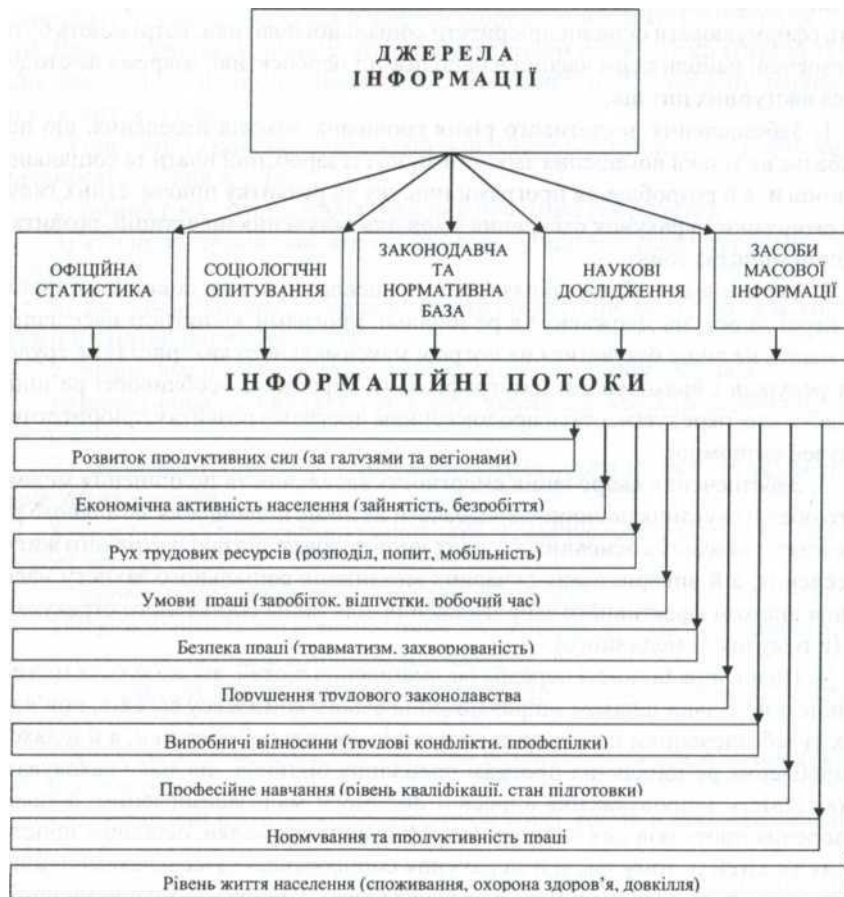


Рис 3.1. Інтегрована інформаційна система ринку праці [28]

Інтегрована інформаційна система ринку праці своєю складовою повинна мати інші елементи, що також використовують інтегровані інформаційні потоки за різними додатковими джерелами. Зокрема, інтегрована система статистики праці, наведена на рис. 3.2 передбачає різні джерела за типами обстежень.



Рис 3.2. Інтегрована система статистики праці [28]

Трансформація політики ринку праці має бути спрямована на забезпечення достойною роботою населення незалежно від місця проживання, на стимулювання економічної активності населення, розвиток та реалізацію трудового потенціалу. Це стане вагомим чинником дальшого економічного зростання.

3.2. Основні шляхи реалізації політики зайнятості та регулювання життєвого рівня в умовах структурних перетворень

Як свідчить світовий досвід, в економіці будь-якого типу, в порівнянні з іншими ринковими механізмами, ринок праці – найбільш регульований сегмент. Навіть в умовах максимального обмеження втручання держави в економічні процеси праця завжди була одним із найбільш керованих видів людської діяльності, і зовсім вільні ринки праці ніколи не існували. Не випадково досягнення високого рівня зайнятості є сьогодні найважливішою метою макроекономічної політики більшості країн із розвитком ринковою

економікою.

Головною метою державного регулювання ринку праці, відповідно до Конвенції МОП про сприяння зайнятості і захисту від безробіття, підписаної більшістю розвинутих країн, є досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. При цьому повна зайнятість розглядається як надання всьому працездатному населенню реальних можливостей для занять суспільно корисною працею. Продуктивна зайнятість відбиває ефективність використання виробничого і трудового потенціалу, вільно обрана зайнятість – міру соціально-економічної свободи власників робочої сили.

Стратегічна мета політики держави стосовно трудових ресурсів конкретизується в ряді завдань, покладених в основу діяльності урядів розвинутих країн, що включають, зокрема: досягнення оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, яке стримувало б зростання безробіття в соціально допустимих межах; стимулювання територіально-галузевої і професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили; забезпечення необхідної загальноосвітньої і професійної підготовки працюючих, що відповідає сучасному науково-технічному рівню, структурі та динаміці виробництва; державний захист соціально вразливих прошарків населення і підтримка на цій основі соціальної стабільності в суспільстві.

Аналіз історичних тенденцій формування ринку праці в розвинених країнах свідчить про те, що вдосконалення сфери регулювання ринку праці є необхідною умовою його розвитку. Зокрема, розгляд ринку праці як багаторівневої ієрархічної системи дає підстави для висновку про наявність у них механізмів регулювання і управління, завданням яких є забезпечення національних економік робочою силою необхідної кількості і якості, перерозподіл її між галузями і сферами діяльності з урахуванням регіональних потреб, тобто створення умов для ефективного функціонування і розвитку кожного рівня цієї системи.

При цьому принципово важливо підкреслити, що повною мірою і ефективно регулювати рух робочої сили природні ринкові механізми не в

зможі, що пов'язано з особливостями товару “робоча сила”, власник якого є активним суб'єктом ринкових відносин, який переслідує свої власні життєві інтереси. Вільне ринкове регулювання ринку праці і ринку робочої сили через це має негативні соціальні наслідки, оскільки ціна робочої сили як основний регулятор їхньої рівноваги може впасти нижче соціально припустимих меж.

Державне втручання у функціонування ринку праці пов'язане також із завданням упорядкування процесу відтворення робочої сили, захисту її від регресивних структурних і якісних змін. У зв'язку з цим регулювання ринку праці ми визначаємо як процес цілеспрямованого впливу держави на умови формування, розподілу, найму, використання і відтворення робочої сили за допомогою заходів економічного, адміністративного, законодавчого, організаційного порядку. До економічних заходів відноситься політика у сфері кредитування, субсидування, надання пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня і ставок прибуткового податку і відсотка, державних закупівель товарів і послуг, державного підприємництва.

Шляхом адміністративних заходів держава регулює кількісні співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили за допомогою встановлення квот на працевлаштування для певних категорій обмежено працездатного населення, збільшення термінів навчання, зниження пенсійного віку, зміни тривалості робочого тижня й оплачуваної відпустки, впливу на імміграційні потоки робочої сили. Законодавчі заходи містять у собі прийняття державних законодавчих і нормативних актів, що регламентують умови формування, використання та оплати робочої сили.

Організаційні заходи спрямовані переважно на удосконалювання діяльності інститутів ринку робочої сили стосовно стимулювання територіально-галузевої та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили, підвищенню її якості. При цьому законодавчі й адміністративні заходи мають переважно регламентуючий характер, економічні й організаційні – переважно стимулюючий. Вплив держави охоплює всі фази відтворення

робочої сили – виробництво, розподіл, обмін і споживання шляхом впливу на умови праці й оплату її результатів, формування здатності до праці, зміни розміру робочого часу, організації служб зайнятості, дотримання умов безпечної праці.

Державне регулювання ринку праці є механізмом, специфіка функціонування та конкретний інструментарій застосування якого на кожному конкретному етапі визначається станом економіки і трудових ресурсів країни, господарською кон'юнктурою, фазою циклу, іншими внутрішніми та зовнішніми чинниками. При цьому в умовах поглиблення економічної інтеграції все помітніше виявляють себе спільні для більшості розвинених країн принципи і підходи до проведення державної регуляторної політики на ринку праці. Найважливішим серед них є принцип комплексності державного регулювання. Він полягає, по-перше, у єдності соціально-економічної політики, яку проводить держава стосовно трудових ресурсів, і загальноекономічних заходів, спрямованих на прискорення росту економіки, модернізацію її структури, стимулювання інвестиційного і споживчого попиту.

По-друге, у єдності економічних і соціальних цілей впливу на розширене відтворення робочої сили – від підготовки до її використання, як на її кількісні параметри, так і на якісні характеристики; по-третє, в органічній нерозривності заходів законодавчого, економічного, соціального, адміністративного, організаційного характеру.

Якщо в попередні десятиліття перевага була віддана макроекономічному стимулюванню сукупного попиту на робочу силу, то в даний час головним напрямком стратегії державного регулювання ринків праці стало стримування витрат на робочу силу і регулювання її пропозиції. Іншими словами, увага держави, все більше зосереджується не тільки на умовах використання, але і процесах формування робочої сили, що розширює предмет регулятивного впливу до системних границь ринку робочої сили.

Одним з інструментів нової політики стає згортання державних соціальних зобов'язань. Загальний вектор державного впливу на ринки праці і робочої сили щораз більше схиляється у бік економічних пріоритетів. Значною мірою це пов'язано з активізацією політики підприємців стосовно робочої сили, що розглядають нині скорочення витрат на неї як головну умову максимізації прибутків. Серед засобів скорочення таких витрат усе ширше використовується стримування росту заробітної плати, збільшення робочого часу, неповна і тимчасова зайнятість, практика субпідрядів, що призводить до погіршення умов праці, гальмує якісний розвиток робочої сили, а отже, порушує відносну рівновагу на ринку праці. У зв'язку з цим слід підкреслити наявність на багатьох розвинених ринках праці тенденції до поступового відходу в регулюванні соціально-трудова стосунків з колективно-договірної на індивідуальну основу, і взагалі – до підвищення ролі заходів дерегулювання ринку праці. Сутність цього процесу полягає в значному зменшенні ступеня реального соціального захисту працюючих при збереженні існуючих законодавчих і нормативно-правових гарантій.

Викладені вище, переважно теоретичні, узагальнені міркування щодо закономірностей розвитку регуляторних механізмів впливу на ринок праці цілком відповідають історичним реаліям минулого сторіччя, відбивають еволюційний характер розвитку системи управління працею в розвинених країнах. Так, у післявоєнний період набула поширення політика регульованого ринку праці, що передбачала сильні гарантії зайнятості з боку держави, обмеження зростання поляризації доходів у суспільстві, регламентацію порядку звільнення, яка стимулює наймачів до збереження робочих місць, участь держави у нагляді за безпекою, режимом праці.

Модель регульованого ринку праці будувалася на принципах економічної теорії, стрижень якої – підтримка швидкого і стабільного економічного зростання за рахунок відповідної податкової та фінансової політики. Проте криза початку 70-х років змусила до відходу від цієї моделі. Безуспішність поновлення колишніх темпів розвитку вимагала зосередити

увагу на розробці короткотривалих заходів стимулювання попиту на ринку праці: як шляхом прямого стимулювання зайнятості, так і за рахунок непрямого впливу на зайнятість. Однак ці заходи виявилися недостатніми, і вже практично з кінця 70-х років стала очевидною безперспективність повернення до політики повної зайнятості. На основі критичного аналізу досвіду стимулювання зайнятості в країнах розвинутого капіталізму було сформульовано концепцію “глобальної”, або “універсальної” зайнятості. Новий концептуальний підхід виходить з необхідності зміни поглядів на проблему зайнятості і методи її вирішення.

Взагалі слід сказати, що практика впливу на ринку праці повоєнних років засвідчила відсутність універсальних рецептів регулювання, необхідність адаптації будь-якої моделі до конкретних соціально-економічних умов. У сучасних умовах у деяких розвинених країнах, як реакція на негативні наслідки практики дерегулювання, набуває поширення система впливу на зайнятість на базі активної політики на ринку праці. Безумовно, західний досвід дає загальні орієнтири для розвитку ринку праці в Україні, які треба брати до уваги. Разом з тим не можна погодитись з прямим копіюванням західних зразків, з підходом, який ігнорує специфічну ситуацію, що склалася в економіці України в перехідний період від планово-централізованої одержавленої економіки до економіки ринкового типу. Співставлення економічних умов, в яких відбувся розвиток політики країн Заходу на ринку праці, зі станом економіки України, її фінансовими можливостями, рівнем інтеграції в світову систему господарства дозволяє констатувати непридатність у “чистому” вигляді жодної з існуючих моделей для регулювання ринку праці, що формується в Україні.

Адже в дуже недалекому минулому регулювання процесів і відносин у сфері праці було повністю побудоване на принципах адміністративного контролю і підпорядкування. При цьому слід підкреслити, що ряд процесів, зокрема, пов'язаних з вивільненням працюючих, джерелами покриття додаткової потреби в робочій силі, лише зовнішньо, формально регулюва-

лись згідно з планом, оскільки суто адміністративні важелі в цій сфері в силу самої її природи не можуть бути визначальними, інші ж, економічні, були блоковані. Колишня система регулювання зайнятості з властивими їй формами, методами, принципами, критеріями регулювання відійшла в минуле. Між тим проблема регулювання зайнятості залишилася, при цьому вона набула нового змісту і практично повністю виключила з ужитку звичні й апробовані колишньою системою механізми.

Взагалі ж історія створення механізму регулювання ринку праці в Україні сягає 20-их років, коли було створено сучасну і прогресивну як на той час систему боротьби з безробіттям. При цьому слід зазначити, що головна мета боротьби з безробіттям вже тоді вбачалася не в здійсненні часткових специфічних заходів, а й у побудові цілісної системи, направленої на ліквідацію основних економічних причин безробіття. Таким чином, використовуючи сучасну термінологію, можна сказати, що ставилося питання про створення регульованого ринку праці як частини загальнонаціональної економіки.

Головною ланкою механізму регулювання були біржі праці, і крім того існували заходи безпосередньої допомоги безробітним: надання трудової допомоги шляхом організації громадських робіт; організація трудових колективів безробітних; надання натуральних видів допомоги; надання допомоги із коштів державного соціального страхування; перенавчання безробітних. Не можна не помітити, що такий механізм дуже подібний до того, який формується в Україні з початку 90-их років, хоча між ними дистанція в 70 років.

Повертаючись до проблем сучасного періоду, доводиться констатувати, що практично єдиний елемент колишнього, адміністративного механізму регулювання, який міг бути адаптований до нових умов – це організаційна структура бюро з працевлаштування населення. Служба зайнятості, яка сформувалася на їх базі, зайняла важливе місце в регулюванні ринку праці. Слід зазначити, що служба зайнятості – це, фактично, єдина

сучасна і дійсно діюча структура механізму регулювання ринку праці. Те, що діяльність її далека від досконалості, не вирішені, особливо для сільської місцевості, питання кадрового і матеріального забезпечення, – це інший бік справи, який становить окремий інтерес. З точки ж зору загальної оцінки стану справи принципово важливим є те, що така структура, абсолютно необхідна для регулювання ринку праці, існує, розвивається, і заповнює певну частину того вакууму, що існує у сфері регулювання ринку праці.

Далі слід звернути увагу доцільно звернути на державну систему підготовки та перепідготовки кадрів. Особливо важливо зазначити, що в цьому випадку йдеться не просто про надання відповідних послуг, передбачених Законом України “Про зайнятість населення”, а про побудову системи ринкового характеру, де існує як потреба у наданні відповідних послуг, представлена з боку держави службою зайнятості, так і пропозиція, що формується мережею навчальних закладів, зацікавлених в одержанні державного замовлення.

Певну роль у регулюванні збалансованості на ринку праці відіграють недержавні структури сприяння зайнятості, підготовки та перепідготовки кадрів. Насамперед у даному випадку йдеться про специфічний вид господарської діяльності – посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном. Слід підкреслити, що держава, дозволяючи цей вид господарської діяльності, не тільки не втрачає, а й посилює свій регулюючий вплив на ринок праці.

Єдиним органом ліцензування даного виду господарської діяльності є Міністерство праці та соціальної політики України. Мінпраці видає, переоформлює та анулює ліцензії, видає копії та дублікати ліцензій, веде ліцензійні справи та ліцензійні реєстри. Для вирішення питань ліцензування посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном Мінпраці створює комісію, затверджує Положення про неї та її склад. Не залишаються осторонь проблем регулювання ринку праці також громадські організації. Про головні з них у цій сфері – профспілки та об’єднання роботодавців. Що стосується

державної системи інформаційного та наукового забезпечення в частині обслуговування ринку праці, то її основною ланкою є Державний комітет статистики України та Державний центр зайнятості з їхніми підрозділами на місцях. Ці структури здійснюють збір та узагальнення первинної інформації стосовно пропозиції робочої сили на ринку праці, попиту на неї з боку роботодавців, динаміки вивільнення працюючих за причинами, працевлаштування тимчасово непрацюючих громадян, участь у громадських роботах, професійному навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації безробітних. При цьому інформаційне забезпечення передбачає використання в процесі регулювання ринку праці відповідної інформації яку розрізі різних соціально-демографічних груп населення України, так і стосовно регіонів до міського і районного рівнів. Крім того, здійснюється систематична робота щодо наукового забезпечення регулювання ринку праці. Мережа наукових та навчальних закладів III-IV рівнів акредитації проводить цілу низку спеціальних наукових досліджень з широкого спектру цих проблем, який охоплює практично всі напрями регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, та їх прогнозування.

Як позитивний, слід відзначити той факт, що на цей час спостерігається певна диференціація, з одного боку, джерел фінансування цих розробок, з іншого – розпорядників бюджетних коштів, що спрямовуються на наукове дослідження проблем зайнятості та ринку праці і розробку відповідних рекомендацій практичного характеру.

Що стосується кадрових служб підприємств, установ та організацій, то їх участь у процесах регулювання ринку праці має два основних напрями. Перший – координація їхніх дій щодо термінів та обсягів вивільнення працюючих громадян з місцевими органами з питань праці. Це – необхідна функція щодо забезпечення передбачуваності і прозорості стану ринку праці в регіоні і країні загалом. Другий напрям – формування внутріфірмового ринку праці, тобто створення системи кадрової роботи з працівниками підприємства, яка має основні елементи, характерні для ринку праці: попит

на робочу силу певних характеристик, пропозиція з боку працівників, перенавчання або підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємства, переведення на іншу роботу.

Система управління ринком праці, про яку переважно йшлося вище, має визначальне значення для регулювання рівня життя населення. Саме через цю систему забезпечується, по-перше, зайнятість громадян, і відповідно – одержання заробітної плати як основного джерела доходів. По-друге, вона покликана: підтримувати, хоча б на мінімальному рівні, доходи громадян, що тимчасово не мають роботи; підвищувати їх конкурентоспроможність на ринку праці шляхом підвищення кваліфікації, навчання і перенавчання; здійснювати допомогу в пошуку підходящої роботи.

Безперечно, проблема регулювання рівня життя населення не вичерпується станом ринку праці і можливостями впливу на нього шляхом прийняття ефективних управлінських рішень. Проте вважаємо за необхідне ще раз підкреслити базовий характер проблеми управління ринком праці по стосовно рівня життя населення, оскільки саме на ринку праці формується “статусний” характер кожного працездатного громадянина як робочої сили. За цією статусною ознакою у суспільстві існують дві категорії громадян – зайняті і безробітні. Регулювання рівня їх життя здійснюється за різними схемами і за допомогою різних механізмів (рис. 3.3.).



Рис. 3.3. Загальна схема взаємозв'язку механізмів регулювання рівня життя населення та кон'юнктури ринку праці в Україні [3]

Тимчасово незайнятими громадянами опікується служба зайнятості, що уповноважена Законом України “Про зайнятість населення” через Центри зайнятості здійснювати весь комплекс заходів щодо обслуговування цієї категорії громадян. Що стосується категорії зайнятих громадян, то тут вступає в силу механізм законодавчого забезпечення державних гарантій щодо рівня одержуваних доходів. Насамперед, він визначається рівнем мінімальної заробітної плати, а також рівнем прожиткового мінімуму, які встановлюються Законами України, про що детально йшлося вище. У свою чергу, розміри державних соціальних гарантій на кожний рік, що визначаються залежно від прожиткового мінімуму, встановлюються відповідними законами, Законом України про Державний бюджет України, а також нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України. Зазначимо, що у даному випадку йдеться не лише про доходи працюючих громадян, а про весь комплекс державних трансфертів щодо соціального забезпечення населення.

Крім того, не можна переоцінити значення для регулювання рівня життя населення державної політики щодо ціноутворення та встановлення тарифів, у тому числі на комунальні послуги. Як правило, цей аспект проходить повз увагу дослідників рівня життя населення, у зв'язку з чим ми звертаємо на це особливу увагу. Між тим оплата комунальних послуг, теплопостачання, забезпечення населення вугіллями та скрапленим газом становлять значну частину видатків населення.

Згідно зі статтею 4 Закону України “Про ціни і ціноутворення” забезпечення державної політики цін, визначення переліку продукції, товарів і послуг, державні фіксовані та регульовані ціни і тарифи, на які затверджуються відповідними органами виконавчої влади, визначення повноважень органів виконавчої влади в галузі встановлення і застосування цін (тарифів), а також по контролю за цінами покладено на Кабінет Міністрів України [2, с. 650]. Ці повноваження Кабінету Міністрів України у сфері ціноутворення відповідають пункту 3 статті 116 Конституції України, відповідно до якого Кабінет Міністрів України “забезпечує проведення фінансової, цінової, інвестиційної та податкової політики”. Крім Кабінету Міністрів України, регулювання цін і тарифів здійснюють також інші органи, зокрема Рада Міністрів Автономної Республіки Крим та органи місцевого самоврядування. Так, відповідно до статті 28 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, встановлення тарифів щодо оплати побутових, комунальних, транспортних та інших послуг віднесено до власних (самоврядних) повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, що, як зазначалося у Рішенні Конституційного Суду України, цілком узгоджується зі статтею 143 Конституції України, яка визначає повноваження територіальних громад та їх органів. На нашу думку, важливо підкреслити, що при оцінюванні сучасного стану управління ринком праці та регулюванні процесів, пов'язаних із рівнем життя населення, необхідно уникати спрощеного підходу. Акцент на винятково негативний характер процесів, який помітно переважає в наукових публікаціях та деяких політичних заявах,

залишає поза увагою конструктивний аспект проблеми. Необхідно насамперед визнати, що на макроекономічному рівні умови для підвищення рівня життя населення й ефективного використання робочої сили та її руху під впливом ринкових регуляторів в основному вже сформовані.

Центр соціальної політики загалом, і політики зайнятості зокрема, має переміститись на рівень регіонів і конкретних підприємств, а робота з реалізації цієї політики – набути форм конкретних заходів щодо заохочення, підтримки, розвитку виробництва і надання методичної та організаційної допомоги відповідним процесам на місцях.

З метою покращення ситуації пропонуємо здійснити наступні заходи:

- вдосконалити існуючу законодавчу базу щодо економічного заохочення підприємців у збереженні існуючих і створенні нових робочих місць. При цьому необхідно особливу увагу звернути на завчасне створення конкурентоспроможних виробництв і відповідних нових робочих місць у кризових регіонах, де існує загроза масового безробіття;

- забезпечити активну державну підтримку підприємств, що запроваджують новітні технології та випускають продукцію підвищеної соціальної значимості;

- визначити та економічно обґрунтувати критичні параметри стану ринку праці, в першу чергу – максимально допустимі і соціально безпечні для України загалом та кожного її регіону зокрема обсяги відкритого та прихованого безробіття;

- посилити організаційне забезпечення реалізації ефективної політики зайнятості шляхом створення центрального органу виконавчої влади з питань зайнятості населення, на який було б покладено розробку, здійснення і координацію державної політики у цій сфері і трудоворесурсне забезпечення процесу структурних перетворень;

- суттєво підвищити рівень координації дій усіх гілок влади, міністерств та відомств щодо прийняття рішень щодо соціальних питань, зосередивши ці функції в Координаційному комітеті з соціальних питань, який доцільно

створити при Прем'єр-Міністрі України, і який, зокрема, має визначати провідні організації та наукові установи стосовно кожного напрямку соціальної політики.

При цьому головне полягає в тому, щоб зазначені вище питання вирішувались у Комплексі, у зв'язку з чим пропонуємо підготувати відповідний Указ Президента України про невідкладні заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення та підвищення рівня його життя в умовах структурних перетворень. На доповнення даного Указу пропонуємо розробити комплексно-цільову програму "Рівень життя населення".

Висновки до третього розділу

Отже, виходячи із вищевикладеного ми приходимо до висновку, що створювати умови для розвитку і самореалізації особистості сьогодні є головним напрямком трансформації процесів на ринку праці. Це завдання актуальне як для країн з розвинутою ринковою економікою, так і для тих, що шукають шляхи створення ефективної моделі ринкової економіки і прагнуть забезпечити зростання добробуту свого народу. В економічному плані актуальність такої тенденції підтверджується тим, що в умовах роздержавлення і приватизації державної власності трансформація ринку праці і зростання добробуту населення будь-якої країни все в більшій мірі залежить як від відновлення старих робочих місць на новій технологічній основі, так і від розширення доцільних і перспективних нових робочих місць в результаті підвищення інвестиційної активності. Разом з тим фундаментальну основу довгострокових ефективних трансформацій на ринку праці, які країна може досягти, представляють собою її людські ресурси, їхня трудова мотивація і прагнення до реалізації поставлених цілей, їх значення і система цінностей, їх творчі і новаторські здібності. Саме ці чинники в кінцевому рахунку дозволяють забезпечити економічне зростання, добробуті безпеку країни.

Сьогодні держава виступає основним суб'єктом, який здійснює розподіл і перерозподіл власності, сфер економічного впливу; радянська номенклатура, змінивши свій соціальний статус, швидко, шляхом організаційних маніпуляцій і структурних перетворень колишніх галузевих міністерств і комітетів, перетворилася в повноцінного власника державного майна, в першу чергу – його найбільш економічно привабливих об'єктів державної власності. Що ж стосується колишніх – робочого класу, селянства та інтелігенції, то вони від проведеної приватизації в більшості своїх позитивних змін не отримали ні в моральному, ні в економічному плані, оскільки в реальності відсутні умови для розвитку різноманітних і багатоманітних форм власності, здорового конкурентного середовища і ефективної мотивації. Декларування ж незавершеності демократичних перетворень на фоні все більш глибокої диференціації і відчуження стало однією з головних причин виникнення цілого ряду суперечностей.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичні узагальнення та запропоновано низку рекомендацій щодо вирішення науково-практичної проблеми – трансформації ринку праці в умовах ринкової економіки в країні і його впливу на рівень життя населення. Це дало можливість отримати висновки теоретичного та науково-практичного характеру:

1. Під впливом становлення та розвитку господарства з відповідним формуванням динамічної інформаційної інфраструктури та конкурентного інформаційного сектору відбувається загальна трансформація як самого суспільства, так і його економічних підвалин. Тотальне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в економічну діяльність спричинило появу інформаційної економіки, що вирізняється якісно новими принципами побудови. Концепція інформаційної економіки стає теоретичною базою моделі економічного зростання національної економіки та загальної конкурентоспроможності держави і визначає оновлену провідну роль інтелекту людини на світовому та національних ринках праці. Це вимагає оцінки суті інформаційної економіки як сучасного середовища трансформації ринку праці та її впливу на рівень життя населення.

2. Ринок праці функціонує під впливом глобалізації та інтернаціоналізації господарської діяльності економічних суб'єктів у середовищі інформаційної економіки, яка, у свою чергу, має різні рівні зрілості: „економіки послуг”, „економіки знань”, „економіки умінь”, „економіки мрії”. Закономірним результатом розвитку і поширення багаторівневої інформаційної економіки, ускладнення і динамізації економічних процесів стало формування ринку праці з новими якісними характеристиками попиту та пропозиції. Нові характеристики пропозиції – гнучкий ринок праці, нові методи управління, попиту – сучасна праця, самозайнятість, глобальне використання знань, міграція інтелектуального капіталу.

3. Процес трансформації ринку праці в умовах інформаційної економіки – це складний структурований та функціональний механізм. Складовими його є: предмет трансформації – ринок праці; трансформатор – відносини на ринку праці; інструмент трансформації – вплив інформаційно-комунікаційних технологій; час – час процесу змін; трансформаційна ланка – державні програми на ринку праці.

4. Сучасний ринок праці зазнав змін під впливом „нової економіки” як у кількісному, так і у якісному відношенні. Всі країни світу, які є безпосередніми учасниками світового ринку праці, більшою чи меншою мірою відчули цей вплив. Незалежно від рівня цивілізаційного розвитку країни на ринку праці спостерігаються однакові тенденції. Основною з них є те, що ринок праці зазнав за останні 25 років загальної трансформації за рахунок постійних структурних змін, у результаті яких значно зросла кількість зайнятих у секторі послуг.

5. Український ринок праці став менш чутливий до міграційних процесів, особливо щодо висококваліфікованих кадрів. Відомий усім феномен „відпливу умів” перестав бути масовим явищем, головню завдяки розвитку інформаційної інфраструктури. В Україні спостерігається зростання престижу вищої освіти, про що свідчить щорічне збільшення кількості випускників ВНЗ, у тому числі інженерних професій. Економічно активне населення стає більш освіченим, що в майбутньому приведе до підвищення економічної ефективності. Поступово вирішується проблема дисбалансу попиту та пропозиції на ринку.

6. Механізм трансформації ринку праці в умовах поширення ринкової економіки передбачає комплекс заходів із підвищення ефективності функціонування ринку праці: забезпечення сприятливих умов для розвитку освіти, самоосвіти та науки, пошук додаткових джерел їх фінансування; проведення активної політики зайнятості населення, в тому числі і її нових форм; подальший розвиток співпраці наукових центрів і підприємств кінцевого виробництва; державне стимулювання розробки та виробництва

високотехнічної продукції; забезпечення охорони інтелектуальної власності та підтримку міжнародної науково-технічної співпраці. Комплексне забезпечення інтелектуально-інноваційного розвитку людських ресурсів в економіці країни потребує цілісного, системного підходу з метою підвищення життєвого рівня населення.

Література

1. Адам Сміт. Добробут нації: дослідження про природу та причини добробуту нації.– К: Port-Royal, 2001. – 593 с.
2. Бандур С. І. Структурна трансформація економіки України та проблеми забезпечення зайнятості населення / В кн. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки (матеріали міжнародної науково-практичної конференції), Т. І. – К.: Прінт-Експрес, 2008. – С. 19-29.
3. Бандур С. І. Заяць Т. А. Маршавін Ю. М. та ін. Трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. – К.: ІПК ДСЗ, РВПС України НАН України, 2009. – 229 с.
4. Бейко Б. М., Брич В.Я., Шевченко І.Б. Структурна трансформація ринку праці. – Тернопіль: Астон, 2005. – 88 с.
5. Взаємозв'язок зайнятості і доходів від трудової діяльності на ринку праці України / В.Франдюк, Н. Анішина, Т. Черниш – К.: НЦ ЗРП, 2006. – 55 с.
6. Визначення та створення мінімального набору показників, що характеризують якість життя населення (Звіт про науково-дослідну роботу УДК 316.33:321; 316.33:34; 316.33:32 КП, № держреєстрації 0199Г003715), Центр соціальних експертиз Ін-ту соціології НАН України. – Київ, 2007. – С. 27.
7. Витрати і доходи домогосподарств у IV кварталі 2011 року (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України), Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2012. – С. 151.
8. Вихрущ А. В. Трудова підготовка учнів у загальноосвітніх школах України (XIX – початок XX століття). – Київ, 1993. – 173 с.
9. Геєць В. М. Нестабільність та економічне зростання. – К.: Ін-т екон. прогноз., 2007. – 344 с.
10. Геєць В. М. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи). – К.: Логос, 2008. - 500 с.
11. Геєць В. М. Структурна трансформація економіки України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. – К., 2008. – 245 с.
12. Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його

становлення . – К.: Принт-Експрес, 2008. – 32 с.

13. Заяц Т. А. Стратегія забезпечення соціальних пріоритетів структурної трансформації галузей економіки України // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. – К: РВПС України НАН України. – 2008. – Вип. 10. – С. 129-136.

14. Заяц Т. А. Структурна трансформація економіки України: актуальні проблеми реалізації та напрями впливу на ринок праці // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. зб. наук. пр. - К: РВПС України НАН України. – 2007. – Вип. 8.– С. 3-17.

15. Іванілов О. Зайнятість та ринок праці. Міжвідомчий науковий збірник. Вип. 9. К.: РВПС НАН України, 2009. – С. 4;

16. Конкурентоспроможність у сфері праці: 36. наук. пр. Серія: Економіка праці та соціальної сфери. Вип. 1. / НАН України. – Ін-т економіки. Редкол.: Д. П. Богиня (відп.ред.). – Київ, 2007. – 163 с.

17. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили // Зайнятість та ринок праці. – 2006. – № 2. – С. 12-19.

18. Либанова Э. М. Рынок рабочей силы (Методы анализа и возможности регулирования) – К.: ИПК гос. службы занятости, 2003. – 129 с.

19. Либанова Е. М. Соціальні аспекти політики економічного зростання в Україні // Україна на порозі ХХІ століття: уроки реформ та стратегія розвитку. Матеріали наукової конференції. – Київ, 2006. – С. 64-78.

20. Лукінов І. Економічні трансформації. – К.: Інститут економіки НАН України, 2007. - 455 с.

21. Лукінов І. І.

22. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. – К.: Вид-во “СПД Савчина”, 2008. – 123 с.

23. Мандибура В. О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання. – К.: Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.

24. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України. – К.:

- Держкомстат України, РВПС України, 2006. – 32 с.
25. Мочерний С. Моделі трансформаційних процесів економіки (теоретико-методологічні аспекти) // Економіка України. - 2007. - № 2. - С. 13-22.
26. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 2008. – 184 с.
27. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. - К.: Аванпост, 2007. – 240 с.
28. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2009. – 288 с.
29. Писаренко С. Методологічні основи ринкового механізму стимулювання продуктивності праці // Проблеми економічної інтеграції України в Європейський союз: регіональні і соціально-економічні аспекти. – Ялта-Форос, 2008.
30. Пономаренко В. С., Кизим М. О., Узунов Ф. В. Рівень і якість життя України. – Х.: ВД ІНЖЕК, 2008. – 226 с.
31. Праця України у 2011 році: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2012. – 343 с.
32. Проблемы трансформации и перехода к регулируемой рыночной экономике. – М.: ТЕИС, 2007. – 77 с.
33. Пруссова Л. Г. Основы рыночной экономики. – К.: Полиграфкнига, 2008. – 304 с.
34. Регіональні проблеми науково-технічного розвитку України / С. І. Дорогунцов, Б. М. Данилишин, Л. Г. Чернюк, А. С. Лисецький, Е. М. Лібанова та ін. К.: РВПС України, НАН України, 2006. – 182 с.
35. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / МОП. Центрально- та Східноєвропейська група. (Огляд перспектив розвитку країн). – К., 2006. – 308 с.
36. Світова економіка: Підручник/ А. С. Філіпенко, О. І. Рогач, О. І. Шнирков та ін. – 2-ге вид. – К.: Либідь, 2007. – 582 с.
37. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін. – К.: РВПС

- України НАН України, 2005. – 261 с.
38. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник – К.: Держкомстат України, 2010. – 218 с.
39. Соціальні пріоритети ринку праці:.....
40. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія. - К.: Інститут економіки НАНУ, 2006. – 300 с.
41. Статистичний щорічник України 2011. – К.: Держкомстат, 2012.
42. Статистичний бюлетень Держ.....
43. Стеченко Д. М. Інноваційні форми регіонального розвитку: навч. посіб. К.: Вища школа, 2007. – 254 с.
44. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / Під ред. С. І. Бандура – К.: ІПК ДСЗ України, РВПС України НАН України, 2007. – 268 с.
45. Трансформаційні моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи).- Інститут економічного прогнозування / За ред. В. М. Гейця. – К.: Логос, 2006. – 500 с.
46. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку. – Тернопіль: Поліграфіст, 1996. – 198 с.
47. Тютюнникова С. В. Формирование доходов населения в условиях рыночной трансформации. – Х.: Основа, 2003. – 273 с.
48. Удовиченко Є. Т., Койфман Ю. І. Регіональна програма з забезпечення та поліпшення якості і конкурентоспроможності продукції / В зб. наук. пр. Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми. – Львів, 2004. – 336 с.
49. Філософський словник. – К: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1986. – 796 с.
50. Черенько Л. М. Проблеми бідності в Україні: методи визначення та напрями подолання: Автореф. дис. канд. екон. наук / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К., 2004. – 24 с.
51. Чернин И. М. Состояние рынка рабочей силы в Украине и

необходимость его регулирования. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины. Юго-Восток, 2004. – 27 с.

52. Чухно А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України // Економіка України. – 2005. – № 11. – С. 42-49.

53. Шаленко М. В. Ринок робочої сили України: становлення і перспективи розвитку // Економіка України. – 2003. – № 3. – С. 3.

54. Шевченко Л. Ринок праці: аналіз економічних концепцій // Економіка України. – 2006 – № 4. – С. 18.

АНОТАЦІЯ

Тріль О. Р. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня “магістр” за спеціальністю 8.03050501 – управління персоналом та економіка праці. Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль, 2014.

У роботі поглиблено теоретико-методологічні засади дослідження рівня та якості життя населення; проаналізовано соціально-економічні проблеми зайнятості та ринку праці, що дозволило виявити основні напрями розвитку трансформації ринку праці в умовах економічного пожвавлення і підвищення рівня життя населення, здійснено теоретичні узагальнення та запропоновано низку рекомендацій щодо вирішення науково-практичної проблеми – трансформації ринку праці в умовах ринкової економіки в країні і його впливу на рівень життя населення.