

УДК 331.5:332.1

Антохова О.

СУТНІСТЬ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Розглянуті питання сутності трансформаційних змін на ринку праці. Особливу увагу приділено еволюції зайнятості та понятійно-термінологічному апарату. Подана структура ринку праці залежно від ряду критеріїв та чинників. Описана сутність поняття «модернізація ринку праці».

Ключові слова: ринок праці, модернізація, праця, зайнятість, регіональний ринок праці.

Нині, коли необхідне ефективне запровадження ринкових реформ та коли сучасна модернізація і структурна перебудова економіки мають забезпечити створення нових робочих місць й ефективну зайнятість на регіональному ринку праці, завдання подальшого розвитку понятійно-термінологічного апарату сфери праці є надзвичайно потрібним і актуальним.

Аналіз низки наукових джерел та практичні спостереження дають змогу зробити висновок, що сутність поняття «ринку праці» детермінується дефініцією «праця». Праця постійно трансформується, що зумовлено насамперед розвитком науково-технічного прогресу. Аналогічно удосконалюються з плином часу і визначення змісту поняття «праця».

В наш час праця (або послуги праці) – один з основних факторів виробництва, власниками якого є домогосподарства; при цьому праця тлумачиться як фізичні і розумові здібності людей, що можуть бути використані у виробництві благ. Унікальність праці як виробничого фактора полягає в тому, що послуги праці неможливо відокремити від робітника. Проте через те, що об'єктом купівлі-продажу є лише послуги праці робітника, а не сам робітник, поряд із ціною праці не менше важать умови праці, які визначаються трудовими угодами і чинним законодавством [1]. Саме на цих особливостях праці наголошують класики економічної науки. Зокрема, К. Р. Макконелл і С. Л. Брю зазначають, що теоретично у ринковій економіці товар – робоча сила – купується і продається на ринку праці, а на практиці ринок праці сприймається як механізм виявлення і погоджен-

ня попиту і пропонування робочої сили, тобто цей ринок має спільні риси з іншими складовими загального ринку. Такими спільними рисами є попит, пропозиція, ціна. К. Р. Макконелл і С. Л. Брю наголошують, що водночас ринок праці відрізняється від інших ринків тим, що оскільки для робітника продаж робочої сили, її ціна, служать, як правило, основним джерелом життєдіяльності, то продаж робочої сили не можна відкласти на тривалий час, очікуючи на більш сприятливе співвідношення «попит-пропозиція» [2, с. 53].

За ринкових відносин фактор зайнятості населення є визначальним у формуванні соціально-економічного стану суспільства загалом і кожної людини зокрема. Відповідно однією з найважливіших функцій державного управління в регіоні, як і в державі загалом, є вивчення (аналіз) та адекватне до отриманого результату регулювання процесів зайнятості населення [3].

Зайнятість постійно еволюціонує, змінюючи всі характеристики й ознаки праці (табл. 1).

Далі табл. 1 підтверджують наявність двох тенденцій, що видозмінюють працю, а саме розширення нестандартизаційних форм зайнятості (зайнятість неповний робочий час, «поділ» робочого місця, тимчасовість роботи, виконання трудових обов'язків за межами підприємств, робота за сумісництвом, самозайнятість, неформальна зайнятість) та розгортання флексибільності (гнучкості) зайнятості. Ці процеси змушують по-новому характеризувати дефініцію «ринок праці».

У науковій літературі опрацьований понятійно-термінологічний апарат, що дає змогу окреслити основні функції сучасного ринку праці, серед яких найважливішими є такі: суспільний розподіл праці; інформаційна (дані про наявність та структуру попиту і пропозиції робочої сили); посередницька (узгодження економічних інтересів власників робочої сили та власників робочих місць); консультативна (роз'яснення правових аспектів «продавцям» і «покупцям» робочої сили); регулююча (профвідбір та формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури); ціноутворююча (формування конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин); регулююча (забезпечення пропорційності розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу); резервна (формування резерву трудових ресурсів для забезпечення процесу суспільного відтворення). При цьому зазначається, що вказані функції не тільки тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну, а й є характерними для всіх видів ринку праці: внутрішнього, зовнішнього, або потенційного, та циркулюючого, що формують національний ринок праці [5, с. 65].

Еволюція зайнятості
[4, с. 44–54].

Компоненти зайнятості	Стандартизована зайнятість у «суспільстві праці» (індустріальному суспільстві)	Дестандартизована зайнятість постіндустріальної епохи
Професія	Здійснення трудової діяльності в рамках єдиної професії, що є джерелом доходів і самоідентифікації	Часта зміна роду діяльності, відсутність одної професії
Робота	Одне місце роботи (на даний момент) часу)	Кілька місць роботи, скоординовані в «портфель робіт»
Трудова біографія (кар'єра)	Стандартизована, неперервна, поступова, висхідна, кінцева трудова біографія (кар'єра), що є послідовною зміною місць роботи та посад до виходу на пенсію	Індивідуалізована, дискретна (переривчаста), чітко не спрямована, без визначених меж закінчення
Трудовий договір	Типовий трудовий договір, що закріплює стандартизовані умови зайнятості для галузей і професій	Індивідуалізація трудового договору, неформальний найм, самозайнятість
Робочий час	Повний робочий час (робочий день, робочий тиждень)	Неповний робочий час (робочий день, тиждень)
Робоче місце	Надається фірмою	Часто не надається фірмою, робота вдома
Заробітна плата	Забезпечує належні умови життя працівника і його сім'ї	Кожне окреме місце роботи не здатне забезпечити належний рівень життя працівника, що компенсується множинністю джерел заробітку
Ризики	Зазнає фірма і держава, гарантуючи стабільність умов зайнятості в довгостроковій перспективі	Зазнає працівник в умовах гнучкого ринку праці та нестачі гідної роботи

Зазначимо, що протягом тривалого періоду дослідження ринку праці розроблено ряд його структур, які не тільки позначені відповідними термінами, а й характеризуються глибокими за змістом поняттями.

Зокрема, вирізняють функціонально-організаційну структуру ринку праці, яку тлумачать як сукупність систем підготовки кадрів, найму, перепідготовки і перекваліфікації робітників, бірж праці, діяльність яких регулюється принципами державної політики в галузі зайнятості та правовим регулюванням трудових відносин.

Ринок праці структурують за ступенем розвитку, виокремлюючи при цьому тіньовий (нерегульований), регульований і організований ринки праці.

Тіньовий, або нерегульований, ринок праці характерний для суспільств, де розвинена тіньова економіка. Він є такою системою соціально-трудова відносин, яка допускає систематичне і свідоме порушення законодавства (трудова, міграційного і податкового) та передбачає уникнення контролю з боку держави, що дає змогу не сплачувати податок на заробітну плату і доходи, отримуючи за рахунок цього додатковий прибуток. У таких умовах відбувається недотримання трудових прав працівників і соціальних гарантій для них, спостерігається диктат працедавця, а договірні трудові відносини суперечать офіційно визнаним і часто укладаються в усній формі. Експерти зазначають, що в Україні тіньовий ринок праці отримав значний розвиток через недосконалість податкового законодавства, а також високий рівень відрахувань у соціальні позабюджетні фонди. Наявність тіньового ринку праці дає змогу працедавцям підвищувати зарплату висококваліфікованим працівникам за рахунок виплати частини її «в конвертах» або, навпаки, платити занижену (порівняно із середньою в країні) заробітну плату нелегальним трудовим іммігрантам чи працівникам, які працюють без офіційно укладених трудових угод.

Для інституціоналізованого регульованого ринку праці характерна правова основа економічної поведінки його суб'єктів, а також розвиненість соціального партнерства, колективних і індивідуальних договірних відносин. Такий ринок праці функціонує в розвинених державах світу, наприклад, у США, Франція, Італія.

Організований ринок праці – це такий ринок праці, який функціонує на базі розвинутої системи соціальних установ, які забезпечують державні гарантії в умовах безробіття, сприяють перепідготовці та працевлаштуванню безробітних, забезпечують соціальну допомогу і підтримку. Таку модель ринку праці називають «скандинавською», оскільки саме в скандинавських країнах вона отримала розвиток і практичне застосування. В науковій літературі зазначається, що деякі європейські країни (наприклад,

Німеччина) також тяжіють до цієї моделі. Проте події останнього періоду в країнах, в яких загострились кризові економічні процеси, засвідчують про відхід від цієї моделі.

Територіальна структура ринку праці є доволі складною просторовою системою, яка складається з локального, регіонального, національного і світового ринків. Кожний з виокремлених у цій ієрархії ринків характеризується певними параметрами, які відображають специфіку відносин, що виникають між основними суб'єктами ринку [6].

У деяких публікаціях місцевий, регіональний і національний ринки праці вважають внутрішніми, а глобальний чи транснаціональний і світовий – зовнішніми [5, с. 67–68].

Т. О. Стеценко характеризує зовнішній і внутрішній ринки праці таким чином. На зовнішньому ринку праці реалізуються пропозиція і попит на працю між підприємствами, установами й організаціями, з одного боку, і працездатним населенням – з іншого, на внутрішньому ринку праці – між конкретним підприємством, з одного боку, і його працівниками – з іншого.

Як для внутрішнього, так і для зовнішнього ринку праці в умовах ринкового господарства характерним є переважання пропозиції з боку працездатного населення над попитом на працю робітників певних професій. Для зовнішнього ринку праці наслідком дії цього фактора є безробіття, для внутрішнього – переміщення робітників з одних робочих місць на інші, скорочення тривалості робочого дня. [3].

Регіональний ринок праці – це складова загального ринку праці, а тому він має усі принципів ознаки, як і сукупний ринок праці. Проте для регіонального ринку праці необхідно визначити специфічні ознаки. По-перше, це поле, де взаємодіють як місцеві, так і зовнішні працедавці та робітники, що, з одного боку, ускладнює систему взаємовідносин, сприяє підвищенню конкуренції, а з іншого – позитивно або негативно впливає на умови праці та ціну робочої сили. По-друге, це поле, де географічні та природні умови впливають найбільшим чином. По-третє, це поле, де національні, ментальні та релігійні аспекти суттєво впливають на вибір працівників і працедавців. По-четверте, особливості видів економічної діяльності в регіонах суттєво впливають на можливості робітників реалізувати свої фізичні та розумові здібності.

Таким чином, відповідно до того, що регіональний ринок праці є частиною сукупного ринку праці, та з урахуванням запропонованих специфічних ознак регіонального ринку його сутність можливо визначити як частину сукупного ринку праці, яка у своєму функціонуванні базується на

загальних та специфічних принципів ознаках і особливостях розвитку регіону.

Функціонування регіональних ринків праці регулюється регіональною політикою у цій сфері. Регіональна політика, об'єднуючи різні за пріоритетністю напрями, ґрунтується на чіткому розподілі повноважень центральних і місцевих виконавчих органів влади, діяльність яких забезпечує підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіону, ефективне використання його трудового потенціалу і збалансованість територіального ринку праці [7].

На ринок праці загалом і на зайнятість населення зокрема безпосередньо впливають запровадження ринкових реформ та модернізація економіки. Термін «модернізація» у перекладі з англійської означає «осучаснення» та передбачає впровадження у суспільство ознак сучасності. П. Штомпка виділяє три основні значення поняття «модернізація»:

- ✓ як синонім прогресивних змін, коли суспільство рухається уперед згідно з прийнятою шкалою змін;
- ✓ як синонім сучасності, коли йдеться про комплекс соціальних, політичних, економічних, культурних й інтелектуальних трансформацій, котрі відбувались на Заході з XVI ст. і досягли апогею у XIX–XX ст.;
- ✓ зусилля слаборозвинених або відсталих суспільств, спрямовані на те, щоб наздогнати провідні, найбільш розвинені країни [8, с. 170–171].

Модернізація – це системний реформаційний процес, спрямований на досягнення компромісу між цінностями народу, політичним правлінням й економічною системою держави завдяки адаптації старих і формуванню нових інституцій та інститутів, мобілізації громади довкола національної ідеї та інтеграції відповідно до вимог світового суспільного ладу.

Становлення модернізаційних процесів уможливило підвищення рівня розвитку економічно відсталих держав. Однак не кожне суспільство, використовуючи механізми модернізації навздогін, матиме змогу стати ефективним. Окрім того, тільки деяким країнам вдасться освоїти передові технології чи новітні методи управління й адаптувати їх до власних інституцій. У цьому процесі головну роль відіграють фактори абсорбції, інтерактивного планування та взаємозв'язку держави, бізнесу й суспільства. Щодо України йдеться про можливість і здатність продуктивних сил та виробничих відносин розвиватися на основі досвіду інших країн, адаптованого до потреб власної економічної системи та українського менталітету. Результат значною мірою залежить від узгодження очікуваних прогресивних змін із традиційними цінностями. Синтезувати їх можна як шляхом оновлення існуючих інститутів, так і шляхом створення нових [9, с. 171].

Трансформація структури економіки передбачає необхідність раціонального використання робочої сили економічно активного населення країни. Проте на практиці при вирішенні цього питання виникають небажані соціально-економічні наслідки, спричинені передусім розбалансованістю попиту на робочу силу з її пропозицією та територіально-галузевими диспропорціями між інвестиціями та робочою силою. До небажаних наслідків належать явне та приховане безробіття, зниження рівня життя населення і низькі гарантії соціального захисту громадян, неповна зайнятість. У таких умовах особливої ваги набувають оцінювання ринкової кон'юнктури та регулювання стану ринку праці з урахуванням кон'юнктурних досліджень, які мають за мету максимально кількісно і якісно забезпечити потребу державних і регіональних ринків праці в робочій силі та задовольнити попит трудоактивного населення на робочі місця. Кон'юнктурні дослідження дають змогу з більшою достовірністю виявити перспективний розвиток ринку робочої сили.

Кон'юнктура регіональних ринків робочої сили формується на певній території за динамічної дії сукупності факторів і умов, що впливають на процеси використання робочої сили, і характеризується узгодженими в просторі й часі обсягами і структурою попиту на робочу силу з боку господарських суб'єктів різних форм власності та відповідної пропозиції трудоактивного населення в працездатному віці.

Зазначимо, що головною умовою становлення кон'юнктури будь-якого ринку взагалі та кон'юнктури регіонального ринку робочої сили зокрема є всебічний вплив на неї різноманітних природно-географічних, демографічних, соціальних, економічних та політичних факторів і умов. Вони не лише постійно змінюють ситуацію, а й під впливом внутрішніх або зовнішніх факторів перебувають у постійному динамічному русі. Сучасному етапові господарювання властиві такі фактори (що формують попит і пропозицію на ринку робочої сили), як структурні зміни в економіці країни та зумовлений ними перерозподіл робочої сили, зміна форм власності, посилення диспропорцій між соціальною сферою розвитку та демографічною, зміна мотиваційних основ трудової поведінки населення, яке працює [10].

В умовах ринкової трансформації економіки України і надалі спостерігатиметься постійне зростання обсягів пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці та пришвидшення процесів вивільнення робочої сили з галузей матеріального виробництва. Сучасне економічне становище потребує нетрадиційних підходів до вирішення проблеми збалансування попиту та пропозиції робочої сили як на регіональних ринках праці, так і на національному ринку праці з урахуванням особливостей перехід-

ної економіки. Проте внаслідок складної економічної ситуації і низької інвестиційної активності суб'єктів господарювання попит значно відстає від пропозиції робочої сили на ринку.

The considered questions of essence of transformation changes are at the market of labour. Particular attention is spared to the evolution of employment and conceptual-terminological apparatus. Presents the structure of the labour market depending on a number of criteria and factors. Describes the essence of the concept of modernization of the labour market.

Key words: labour market, modernization, labor, employment, regional labour market.

Рассмотрены вопросы сущности трансформационных изменений на рынке труда. Особое внимание уделено эволюции занятости и терминологическому аппарату. Подана структура рынка труда в зависимости от ряда критериев и факторов. Описанная сущность понятия «модернизация рынка труда».

Ключевые слова: рынок труда, модернизация, труд, занятость, региональный рынок труда.

Література

1. Ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki/>.
2. Макконелл К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
3. Стеценко Т. О. Аналіз регіональної економіки. Регіональний ринок праці [Електронний ресурс] / Т. О. Стеценко – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/98/6781.html>.
4. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44–54.
5. Соціальна робота у сфері зайнятості населення / за ред. В. В. Харабет, А. І. Андрущенко, В. М. Ніколаєвського. – Маріуполь : Новий світ, 2012. – 568 с.
6. Стеченко Д. М. Розміщення продуктивних сил і регіоналістика. Формування регіональних ринків праці [Електронний ресурс] / Д. М. Стеченко. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/98/6781.html>.
7. Панасюк І. О. Регіональний ринок праці: зайнятість та безробіття населення [Електронний ресурс] / І. О. Панасюк, Н. П. Рябушенко. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2011/35.pdf.
8. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка. – М. : Аспект-Пресс, 1996. – 416 с.
9. Матковський П. Є. Модернізація економіки України: витоки, сутність, очікувані результати / П. Є. Матковський // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 2. – С. 170–173.
10. Економіка та підприємництво. Методологічні аспекти дослідження кон'юнктури регіональних ринків робочої сили [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.big-lib.com/book/81_Ekonomika_ta_pidpriemnictvo/7760_Metodologichni_aspekti_doslidjennya_kon%2%80%99unktyri_regionalnih_rinkiv_robocchoi_sili.