

**Я. В. Крушельницька,**

канд. екон. наук, доцент,

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

*АННОТАЦІЯ. У статті розглянуто сутність якості економічного зростання та роль у ньому соціалізації ринку праці. Розкрито сутність процесів соціалізації та ознаки соціально орієнтованого ринку праці. Запропоновано шляхи прискорення соціалізації ринку праці в Україні.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Соціально орієнтований ринок праці; соціалізація ринку праці; соціально відповідальна поведінка; соціально-трудові відносини.

*АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены сущность качества экономического роста и роль в нем социализации рынка труда. Раскрыты сущность процессов социализации и особенности социально ориентированного рынка труда. Предложены пути ускорения социализации рынка труда в Украине.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Социально ориентированный рынок труда, социализация рынка труда, социально ответственное поведение, социально-трудовые отношения.

*ANNOTATION. Of economic growth and role in nem socialization of the labor market.of processes of socialization and especially socially-oriented labor market. The ways of accelerating the socialization of the labor market in Ukraine.*

**KEY WORDS.** Social orientation labor market, socialization of labor market, social responsibility, socio labor relations.

Подолання наслідків фінансово-економічної кризи і перехід економіки України до фази поживлення і подальшого прискореного зростання на базі інноваційно-інвестиційної моделі та системних реформ зумовлюють необхідність розробки відповідної стратегії розвитку ринку праці в напрямку його соціалізації. Справа в тому, що реальне економічне зростання повинно відбуватися не тільки за рахунок збільшення виробничих можливостей та їх ефективного використання, але, головним чином, завдяки покращенню якості цього зростання. Якість економічного зростання визначається посиленням соціальної спрямованості економічного розвитку, головною кінцевою метою якого виступає підвищення матеріального добробуту і якості життя населення.

Основними складовими якості економічного зростання є також гармонійний розвиток особистості та фізичне здоров'я, повна зайнятість і безпечні умови праці, збільшення інвестицій у людський капітал, соціальна захищеність безробітних і непрацевдатних, відповідний рівень розвитку соціальної інфраструктури.

Отже, йдеться про соціалізацію економічного розвитку, ступінь якої значною мірою визначається станом ринку праці, рівнем зайнятості і доходів населення, балансом між ринковою ефективністю і соціальною справедливістю. Іншими словами, побудова в Україні ринкової соціально орієнтованої держави неможлива без формування і становлення соціально орієнтованого ринку праці. Соціальні проблеми становлення і функціонування ринку праці в Україні є предметом дослідження багатьох учених і об'єктом регулювання з боку держави, що реалізується в політиці зайнятості і доходів населення.

Соціально орієнтований ринок праці характеризується такою системою соціально-економічних відносин, які визначають і регулюють відтворення трудового потенціалу (формування, розподіл, перерозподіл, використання) за прогресивними стандартами якості життя. При цьому сам ринок праці зазнає якісних змін у розвитку його суб'єктів, відносинах між ними, результатах взаємодії, ефективності функціонування, гуманістичному спрямуванні. Вирішального значення набуває усвідомлення суб'єктами ринку праці соціальної відповідальності за результати економічного розвитку країни, взаємної залежності інтересів бізнесу, держави і найманих працівників.

Ефективність і якість економічного розвитку залежать від ефективного використання всіх видів ресурсів і справедливого факторного ринкового розподілу новоствореної вартості. Однак на практиці роль фактора «праця» в Україні недооцінюється, що виявляється в надто низькій ціні робочої сили, яка не стимулює і не може стимулювати ефективний розвиток економіки та його якість. Разом з тим фактор «праця» є визначальним, особливо на етапі постіндустріального розвитку, суттєвими ознаками якого є зростання ролі інновацій, нових знань та інформації. Знання, різнобічні навички і вміння, компетентність працівників стають головним ресурсом розвитку економіки на інноваційній основі. В економічно розвинених країнах за рахунок людського капіталу забезпечується до 80 % приросту внутрішнього валового продукту.

Зростання цінності кожного працівника як носія певного обсягу знань, навичок, творчого потенціалу, мобільності, комунікативно-

сті, інтелектуального капіталу повинно бути покладено в основу соціалізації ринку праці, в тому числі і внутрішньофірмового.

Соціалізація ринку праці передбачає радикальне поліпшення якості та істотне підвищення рівня життя населення і охоплює широкий спектр соціально-економічних явищ — зміст та умови праці, рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки працівників, розмір і структуру доходів та витрат, системи соціального забезпечення і соціального страхування. Таким чином, соціалізація ринку праці як системи відбувається за всіма складовими процесу відтворення трудового потенціалу.

Пріоритетного значення набуває процес соціалізації людини — працівника, що передбачає формування у нього якісно нових рис, розвиток творчих здібностей, розширення загальноосвітнього і культурного потенціалу, всебічний гармонійний розвиток особистості. Процес соціалізації засобів праці повинен бути спрямований на гуманізацію та екологізацію техніки, технологій, що сприятиме розвитку та ефективному використанню продуктивних здібностей працівників. Соціалізація форм і методів організації виробництва і праці виражається в реінтеграції праці, командній роботі на відміну від вузькоспеціалізованої, монотонної праці, в підвищенні ініціативності і відповідальності кожного працівника за власні і колективні результати праці. В менеджменті персоналу процес соціалізації виявляється в орієнтації на людину, її інтереси, потреби і розвиток творчих здібностей відповідно до стратегії і цілей організації. Загалом, соціалізація ринку праці — це процес спрямування державою діяльності його суб'єктів на досягнення високої ефективності економіки з метою забезпечення матеріальних і духовних потреб населення за прогресивними соціальними стандартами [2].

Розвинутий соціально орієнтований ринок праці передбачає:

- продуктивну зайнятість та ефективне використання людських ресурсів, справедливу, в ринковому розумінні, гідну оплату праці, наявність необхідних умов для формування і розвитку трудового потенціалу, адекватного вимогам інноваційної економіки та соціально-економічних пріоритетів, що є стратегічною метою державного регулювання;

- позитивну динаміку сфери докладання праці за рахунок збільшення економічно ефективних робочих місць у високотехнологічних виробництвах та сфері послуг і відповідні умови для прояву та реалізації інтересів усіх суб'єктів ринку праці — вільний вибір сфери, виду і форми зайнятості (робота за наймом, самозайнятість, підприємницька діяльність, повна, неповна, гнучка,

дистанційна, надомна зайнятість), гарантованих Конституцією України і законодавством;

- систему соціально-трудових відносин, заснованих на принципах партнерства і рівноправності суб'єктів ринку праці, врахуванні і зближенні їхніх інтересів на основі системи договорів та угод, єдиних стратегічних цілей щодо соціально-економічного розвитку;

- соціально відповідальну поведінку, дотримання морально-етичних норм суб'єктами ринку праці.

Для найманих працівників нормами соціально відповідальної поведінки можна вважати обов'язковість досягнення мети праці через реалізацію своїх фізичних і розумових здібностей та усвідомлення особистої відповідальності за досягнення соціального результату; удосконалення методів роботи та професійної компетентності; зацікавленість у реалізації стратегічних цілей організації як умови зростання власних доходів. Соціально відповідальна поведінка роботодавців передбачає найбільш ефективне поєднання факторів виробництва; недискримінаційне використання найманої праці з оплатою не нижче ринкової вартості та з врахуванням корисного ефекту від її застосування; створення сприятливих та безпечних умов праці; розвиток персоналу на основі неперервного навчання; дотримання норм законодавства, сплату податків і страхових внесків;

- інтеграцію державного регулювання і корпоративного управління щодо формування і використання трудового потенціалу. Держава відповідає за інвестування в освіту, науку, охорону здоров'я, сприяючи тим самим формуванню високоякісного трудового потенціалу, а також стимулює приватне інвестування в основний капітал. Таким чином, формується пропозиція конкурентоспроможної робочої сили та ефективний сукупний попит на неї. Формуючи національну стратегію розвитку, держава сприяє встановленню принципів соціального партнерства на рівні корпорацій для взаємоузгодження інтересів власників, менеджерів та найманих працівників і, відповідно, зниження можливої соціальної напруги.

Слід зазначити, що на початковому етапі ринкових перетворень в Україні виникла тенденція до зменшення втручання держави у справи бізнесу, зниження рівня регулювання економіки. Разом з тим існує багато напрямків, за якими відбувається вплив держави на діяльність підприємств — валютна і податкова політика, політика зайнятості і доходів населення, освіта і навчання тощо. Однак за відсутності ефективних державних важелів

управління відмічається наростання негативних тенденцій у сфері соціально-трудових відносин з боку приватного бізнесу, зокрема щодо проведення соціальної політики, які проявляються в жорсткій орієнтації на максимальний прибуток і мінімальні витрати на соціальні програми; економії на людських ресурсах і людському капіталі; порушенні норм законодавства у сфері праці та ухиленні від оподаткування; ігноруванні екологічних вимог і правил безпеки праці; несвоєчасній виплаті заробітної плати або виплати її у конвертах і таким чином уникненні сплати страхових внесків і т. п. Як наслідок, частка оплати праці в собівартості продукції в Україні знаходиться на рівні 8—12 %, у той час як у країнах ЄС вона становить 25—35 %.

Відставання України за рівнем середньої заробітної плати не лише від країн ЄС, а й країн Центральної та Східної Європи на порядок перевищує показники відставання її за рівнем продуктивності праці, що свідчить про надзвичайно низькі, економічно необґрунтовані соціальні стандарти — прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата. В результаті майже 30 % сімей за рівнем доходів на особу перебувають за межею бідності [3]. Тобто бідність охоплює не лише соціально вразливі верстви суспільства, а й працююче населення. Така ситуація свідчить про невідповідність розподілу новоствореного продукту між працею і капіталом, загострення протиріч між суб'єктами ринку праці, власне кризу праці.

Слід зазначити, що, за висновками експертів ООН, гарантований мінімум для забезпечення відтворення трудового потенціалу має становити не менше 3 дол. США на годину (24 грн). Прийнята недавно Верховною Радою України мінімальна годинна оплата праці визначена на рівні лише 5 грн, що не потребує коментарів.

Цілком очевидно, що якісно оновлене ставлення працівників до праці з орієнтацією на ефективну інноваційну діяльність, постійне професійне удосконалення, набуття фахової багатопрофільності, творче зростання та реалізацію знань і здібностей неможливе без створення дієвої мотиваційної системи, глибокого реформування всіх складових винагороди за працю на базі нових соціальних стандартів, а також запровадження сучасного ринкового механізму соціальних гарантій і соціального захисту населення.

Слід зазначити, що український ринок праці деформований і переважно зорієнтований проти інтересів найманих працівників; на ньому не сформувалися нормальні, цивілізовані партнерські соціально-трудові відносини [1].

Ці негативні соціально-економічні процеси, що загострилися в період кризи, звужують можливості соціалізації ринку праці і в той же час актуалізують швидке реагування на сучасні виклики.

Прискорення соціалізації ринку праці, яка розглядається нами як фактор і результат економічного розвитку країни, вимагає вирішення наступних проблем:

- забезпечення протягом найближчих десяти років переходу економіки до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, здійснення її структурної модернізації і підвищення конкурентоспроможності на основі удосконалення державно-корпоративного управління;

- модернізації системи формування і розвитку трудового потенціалу відповідно до вимог науково-технологічного прогресу і світового рівня продуктивності за рахунок збільшення частки у ВВП інвестицій у галузі, орієнтовані на підвищення якості людського капіталу, а також залучення приватного капіталу;

- радикального реформування заробітної плати з метою посилення її основних функцій — відтворювальної і стимулюючої та нівелювання різкого розшарування населення за доходами, а також реформування пенсійної системи та систем страхування;

- забезпечення розвитку, нагромадження та використання інтелектуального капіталу, прогресивних зрушень у структурі зайнятості, зокрема збільшення частки когнітаріату та зайнятих інноваційною діяльністю, на основі впровадження менеджменту знань;

- удосконалення нормативно-правового забезпечення функціонування системи соціально-трудова відносин.

## **Література**

1. *Колот А. М.* Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.

2. *Онiкiєнко В. В.* Методологія державного регулювання соціалізації ринку праці в Україні / В. В. Онiкiєнко, В. І. Герасимчук // Міжвідомчий наук. зб. НАН України та Міністерства праці і соціальної політики України «Зайнятість та ринок праці». — К.: РВПС України НАН України, 2003. — Вип. 18. — С. 63—74.

3. *Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування* / [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін.]; за ред. І. Л. Петрової: НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. — К., 2009. — 368 с.

Стаття надійшла до редакції 1.07.2010 р.