

## Література

1. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М. В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. — Маріуполь: ПДТУ, 2008. — С. 70—73.
2. Петрова І. Л. Нові виміри праці в глобальному просторі / І. Л. Петрова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. — Маріуполь: ПДТУ, 2008. — С. 54—57.
3. Drucker P. F. The New Realities. Oxford, 1996. — P. 184.
4. Гриньова В. М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: монографія / В. М. Гриньова, О. В. Козирева. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. — 192 с.
5. Нонака І. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. — М.: Олимп — Бизнес, 2003.
6. Попов Е. Моделирование процессов генерации новых знаний / Е. В. Попов, М. В. Власов // Міжнародний Науковий Журнал «Механізм регулювання економіки». 2009. — Вип. № 1 (39). — С. 73—82.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.

УДК 331.5 (477)

**В. М. Нижник**, д-р екон. наук, проф.,  
**М. Я. Зуб**, здобувач,  
Хмельницький національний університет

### СОЦІАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ЇЇ ІНДИКАТОРІВ

*АНОТАЦІЯ. Здійснено загальну характеристику процесу соціалізації ринку праці, визначено найбільш гострі його сучасні проблеми. Обґрунтовано вимоги, запропоновано підходи до визначення індикаторів рівня соціалізації розвитку ринку праці України.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Соціалізація ринку праці, соціальні потреби працівника, соціальні пріоритети, проблеми соціалізації ринку праці, індикатори рівня соціалізації.

*АННОТАЦИЯ. Осуществлена общая характеристика процесса социализации рынка труда, определено наиболее острые его современные проблемы. Обоснованы требования, предложены подходы к определению индикаторов уровня социализации развития рынка труда Украины.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социализация рынка труда, социальные потребности работника, социальные приоритеты, проблемы социализации рынка труда, индикаторы уровня социализации.

*The SUMMARY. The general characteristic of process of socialisation of the market works, definitely its sharpest modern problems is carried out. requirements are well-founded, approaches to definition of indicators of level of socialisation of development of a labour market of Ukraine are offered.*

KEY WORDS. Labour market socialisation, social requirements of the worker, social priorities, problems of socialisation of a labour market, indicators of level of socialisation.

**Вступ.** У формуванні ринку праці України недостатній розвиток займає його соціалізація, структура зайнятості, яка відповідала б реалізації моделі соціально орієнтованої ринкової економіки, побудова якої є стратегічним завданням будь-якого суспільства. Ринок праці віддзеркалює соціально-економічні проблеми і разом з показниками рівня життя населення стає своєрідним індикатором соціальних процесів. Неупереджена оцінка сучасного стану ринку праці в Україні та регіонах дає достатні підстави для висновків про те, що будь-яка недооцінка невідкладної необхідності у радикальному перегляді точок зору на сутність, індикатори оцінки та механізм регулювання, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям на користь її нетрадиційного системно-стратегічного бачення, може й надалі провокувати її дестабіліційно-руйнівний характер. З огляду на те, що праця формує соціальний статус людини, а високий рівень зайнятості вважається запорукою соціальної злагоди та соціальної єдності, виникає необхідність системної розбудови ринку праці в напрямку його соціалізації на стратегічно важливих засадах.

Значний вклад у розвиток ідеї соціалізації ринку праці внесли вчені: В. С. Васильченко, В. І. Герасимчук, В. В. Онікієнко, М. В. Семикіна, Б. І. Трубенко, М. В. Шаленко. Однак, складність та суперечливість соціальних процесів, що переплітаються з розвитком вітчизняного та регіональних ринків праці, настільки значні, що залишився певний обсяг питань недостатньо розроблених та слабо вивчених, унаслідок надзвичайно високої динамічності в економічному і соціальному житті. Зокрема, це стосується вибору індикаторів та механізмів регулювання соціальної орієнтації ринку праці, що визначає актуальність та значимість даного дослідження.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є виявлення проблем, спроба змістовного та методологічного оновлення оцінки сучасного стану соціалізації та розробка практичних рекомендацій щодо обґрунтування ефективної системи індикаторів для вивчення рівня соціалізації ринку праці України з метою розробки механізмів регулювання зайнятості населення.

**Результати.** Специфічною особливістю сьогодення є нехтування місцем і роллю ринку праці, що підтверджує відсутність належної оцінки суспільства свого основного багатства — людини. В результаті цього, ринок праці не виконує притаманних йому функцій, або виконує не належним чином. Водночас, в умовах технологічного стану НТР, активізується питання ролі людського фактора як одного з ключових ресурсів вітчизняної економіки, коли в наявності спостерігається пряма залежність результатів виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили, в цілому, і окремого працівника, зокрема. Звідси правомірно впливає завдання оновлення стимулів людської діяльності, зростання доходів і якості життя; вдосконалення якості трудового та людського потенціалу країни відповідно до вимог науково-технічного і соціального прогресу; соціальної спрямованості ринку праці та процесів соціалізації державної політики. За вдалим визначенням учених [7], ринок праці — найважливіша багатопланова складова економічного та соціокультурного життя суспільства, в якій одержують оцінку якість і кількість праці, вартість робочої сили, визначаються умови її найму, зокрема, величина заробітної плати, формуються умови праці, а також можливість одержання освіти і професійного зростання, закладаються гарантії зайнятості. Характер і результати взаємодії суб'єктів ринку праці визначаються їхньою соціально-відповідальною поведінкою, що виявляється в ефективізації та гуманізації праці, зростанні доходів і добробуту людей і досягається завдяки державно-ринковому регулюванню ринку праці. Людина, суспільство, держава, нація — це складні системи. Тому відтворення людини як самостійної системи, й у той же час ланки, в складних господарських та соціальних системах розглядається як орієнтир сталого економічного розвитку та вирішальна умова формування соціально орієнтованого ринку праці.

Поняття соціалізації ринку праці вчені трактують двояко: по-перше, як об'єктивний процес, пов'язаний із розширенням зайнятості, яка є запорукою соціальної злагоди та соціальної єдності; по-друге, як процес спрямування державою його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами завдяки досягненню високої ефективності економіки [6]. Європейський вибір України та рух до стандартів реальної демократії, інформаційного суспільства, соціально-орієнтованого ринкового господарства, базованого на засадах верховенства права й забезпечення прав та свобод людини і громадянина обумовлює необхідність утвердження нового бачення потреб, цінностей і

норм у системі соціально-трудових відносин, які вимагають від людини: прийняття на себе відповідальності за власні дії, за особистий добробут і добробут членів сім'ї, більшої індивідуальної ініціативи, цілеспрямованої професійної мобільності, розвитку людського потенціалу в цілому. Названі цінності на сьогодні ще не сприймаються значною частиною населення країни, і особливо людьми старшого віку, а тому зустрічають чималий опір, що викликає деформації, деструктивну економічну поведінку, перешкоджає формуванню цивілізованого ринкового простору у сфері праці. Соціальна активність людини, соціальної групи чи всього суспільства проявляється на ринку праці в їх діяльності та соціальному русі відносно своїх уявлень про інтереси, які виконують функцію цілей. Усвідомлення пріоритетних соціальних потреб формує інтереси працівників, які стають основою мотивації їх трудової діяльності, що безумовно відображається на продуктивності праці і на економічних результатах діяльності підприємств. Привертає увагу позиція вчених, які наголошують на соціальних пріоритетах працівників, реалізація яких має першочергове значення для досягнення життєво важливих цілей на ринку праці на даному етапі розвитку суспільства в конкретній країні або регіоні [5]. Недооцінка ролі пріоритетних соціальних потреб неодмінно несе небезпеку як соціальних, так і економічних втрат на всіх рівнях управління. Водночас треба пам'ятати те, що суспільство може не видержати соціальної напруги на ринку праці і конфлікти можуть набути системного характеру. З огляду на вищесказане, реалізація засад державної регіональної політики залежатиме від враховування реакції населення, сприяння формування цінностей ринку в суспільній свідомості, від узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин, від уміння регулювання правовими засобами конфліктів у соціально-трудовій сфері та забезпечення розвитку ринку праці.

Розвиток процесів соціалізації у функціонуванні ринку праці в Україні багато в чому уповільнюють темпи та поширення саме за рахунок проблем, які носять як економічний, так і соціальний характер. Проблемами ринку праці є: відносна бідність населення; збільшення рівня безробіття за методологією МОП, низький середній рівень заробітків і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузєва і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері. Занепокоєння викликає: різниця між тривалістю життя чоловіків та жінок, яка постійно збільшується; епідемії ВІЛ/СНІДу

та туберкульозу, дитячого алкоголізму. Так, у середньому українець живе лише 63 роки, що на 1,9 роки довше, ніж живе росіянин, але на 17 років менше, ніж живе швейцарець; лише шестеро із десяти українців у віці понад 40 років мають шанс досягнути пенсійного віку в 60 років [4].

Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення займають важливе місце як у соціальній політиці України, так і Європейського Союзу. А наближення України до ЄС вимагає узгодження існуючої в Україні системи соціального захисту (в тому числі щодо зайнятості та управління ринком праці) із європейськими принципами, які прописані в Соціальній Хартії та на яких базується трудове законодавство. Отже, основними перешкодами для активної соціалізації сучасного ринку праці можна вважати: низьку якість робочої сили та відсутність професійно підготовлених спеціалістів відповідно до потреб ринку праці; тінізацію зайнятості; надмірне поширення неформальної зайнятості у потенційно-перспективних та самозайнятості у технологічно-примітивних видах економічної діяльності; експлуатацію дешевої робочої сили та занепад працеорієнтованої економічної мотивації; ментальну особливість до нерухливості та самостійної зайнятості; відсутність соціальних навичок колективної діяльності та надмірну індивідуалізацію соціально-трудова зв'язків; загрозливу неконтрольовану міграцію; низьку легалізацію міждержавних трудових міграцій; поляризацію трудової нерівності; дефіцит нових сучасних конкурентоспроможних робочих місць; погіршення демографічної ситуації та якісних характеристик людського потенціалу; розмивання національних центрів концентрації інтелектуально-культурного капіталу; низьку роль професійних спілок та громадських організацій щодо контролю за реалізацією прав і гарантій громадян тощо. Без розв'язання вищезазначених проблем неможливі подальший поступ нашої країни на шляху ринкових реформ та повноцінна інтеграція її до системи міжнародних економічних відносин, де вирішальною передумовою конкурентоспроможності країни є висококваліфікована мобільна робоча сила, зацікавлена у результатах виробництва із гарантованою зайнятістю.

Індикатори рівня соціалізації розвитку ринку праці та його напруженості є важливою характеристикою ситуації з погляду визначення перспектив у розвитку соціальних-трудова відносин, ступеня можливості виникнення соціальних конфліктів. Для проведення аналізу вищезазначених ситуацій у суспільстві виникає необхідність формулювання системи своєрідних індексів та індикаторів для кількісного та якісного оцінювання рівня соціалі-

зації розвитку ринку праці, орієнтування на які дозволить чіткіше і якісніше визначати поточні і стратегічні напрямки стійкого розвитку як країни в цілому, так і конкретного регіону. Серйозність проблем та значний обсяг різної інформації вимагають використання комплексної системи показників чи індексів, з метою проведення аналізу соціальної напруженості регіональних ринків праці та визначення критичних моментів, тенденцій розвитку, прогнозування достовірних сценаріїв покращення стану справ, оцінки можливих наслідків прийнятих державних управлінських рішень. Критерії — це реальні статистичні показники, з допомогою яких здійснюється оцінка стану розвитку ринку праці з точки зору його соціалізації. Індикатори — реальні статистичні показники рівня соціалізації розвитку ринку праці, які найбільш повно характеризують явища і тенденції у соціально-трудовій сфері. Розрізняють ще поняття ключових індикаторів, які виконують сигнальну функцію. З допомогою індикаторів, які формалізують знання невираженої та невизначеної форми, виникає можливість зробити процес державного управління більш конструктивним.

Одним з напрямів стратегічних перетворень Програми економічних реформ на 2010—2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» є збереження і розвиток людського й соціального капіталу шляхом підвищення ефективності й стабільності соціального захисту, поліпшення якості й доступності освіти й медичного обслуговування [1]. Запропонована для обговорення Програма включає розділи: сталого економічного розвитку, підвищення стандартів життя, в яких закладені реформи: податкової системи, міжбюджетних відносин, медичного обслуговування, системи пенсійного страхування, системи освіти, системи соціальної підтримки, які сформовані за: «проблемами» та «причинами їх виникнення»; виокремленими «необхідними кроками», закладеними «етапами реформ» та «індикаторами успіху». Основними соціальними індикаторами успіху у Програмі економічних реформ на 2010–2014 рр. є: забезпечення охоплення дошкільною освітою не менше 75 % дітей дошкільного віку (нині — 57 %); забезпечення охоплення дошкільною освітою 100 % дітей передшкільного віку (нині — 93,5 %); підвищення до 50 % питомої ваги коштів на соціальну підтримку, що потрапляють бідному населенню; досягнення коефіцієнта заміщення (співвідношення середніх розмірів пенсій і зарплат) — не менше 45 %, у т.ч. із солідарної системи — 40 %; співвідношення середніх розмірів пенсій жінок і чоловіків — не нижче 75 %; підвищення в загальній чисельності лікарів частки лікарів

загальної практики з 4 % до 8–10 %; скорочення частки тіньових платежів у системі медичного обслуговування з 10–15 % до 5–7 %; зниження загального коефіцієнта дитячої смертності до 6,5 %; зниження коефіцієнта материнської смертності до 13,0 %; зниження передчасної смертності на 25,0 %; зниження смертності від туберкульозу на 30,0 %.

Узагальнюючи напрям проведених досліджень з формування індикаторів рівня соціалізації розвитку ринку праці, можна відмітити, що, з одного боку, пропонуються безліч нових спеціальних індикаторів з контролю, моніторингу та управління за досягненням цілей соціалізації ринку праці; з іншого — робляться спроби пошуку інтегральних індикаторів і навіть єдиного інтегрального індикатора. На нашу думку, варто не просто визначити нові індикатори, а подолати бюрократичні бар'єри та усунути інституціональну інерцію, які перешкоджають досягненню розширення зайнятості, підвищення добробуту, якості життя населення, оптимальному розвитку людського потенціалу та реалізації свободи людей жити тим життям, яке вони самі собі обирають. Основними вимогами індикаторів є: наукова обґрунтованість; потреба: в оптимізації релевантності користувачеві, аналітичного глузду та вимірювання; повнота та збалансованість; узгоджених з національними стандартами й нормами; чутливість; можливість інтерпретації; можливість розрахунку цих індикаторів як для вітчизняного, так і регіональних ринків праці; доступність та надійність даних; економічність; регулярне використання в аналітичних оглядах, наукових доповідях і офіційних звітах; інтегративність та інклюзивність. Крім цього, система індикаторів, які висвітлюють вплив соціалізації на розвиток ринку праці, повинні бути незмінними та корегуватися лише в міру зрушень у соціально-економічному стані суспільства, пріоритетах його розвитку. Індикатори засновані на компромісі і покликані допомагати державним регіональним органам влади приймати управлінські рішення, що максимально впливають на зайнятість. Критерієм ефективності системи виміру індикаторів є інформаційна повнота та адекватність взаємозалежних складових соціалізації розвитку ринку праці. Суттєвим виміром системи індикаторів може бути форма їх існування, відповідно до якої розрізняють: об'єктивні дані (статистична інформація; експериментальна оцінка управлінських, політичних, наукових експертів; оцінка опитуваного населення; оцінка в засобах масової інформації тощо); реальна поведінка на рівні особистісної та групової поведінки працівників та роботодавців на ринку праці. При застосуванні індикаторів розвитку ринку праці мірою рівня їх соціалі-

зації можуть виступати кількісні та якісні шкали, між якими можна побудувати взаємно-однозначне співвідношення і провести операцію масштабування і нормування, завдяки чому, буде можливим здійснювати оцінку великої кількості індикаторів для різного роду досліджень. Відображення отриманих оцінок на «шкалу критичності» визначає ступінь кризовості і розбалансованості базового рівня індикації [3]. Рівень ризику оцінюється показником, який характеризує ступінь балансу вектора індикаторів базового рівня і пакета досліджених проблем з врахуванням територіального і часового фактору.

Визначення наукового підходу до виміру рівня соціалізації розвитку ринку праці пропонується проводити, спираючись на ґрунтовну систему глобальних, загальних спеціальних і навіть окремих індикаторів, їх зміни в часі та просторі. До найбільш суттєвіших індикаторів соціалізації можна віднести ті, які об'єднуються в Індексі соціального виміру (Ісв), що сформований шляхом усереднення трьох глобальних індексів: індексу якості і безпеки життя (Ія), індексу людського розвитку (Ілр), індексу суспільства, заснованого на знаннях, або К-суспільства (Ікс) [2]. Так, індекс якості і безпеки життя (Ія) — розроблений міжнародною організацією Economist Intelligence Unit і формується з допомогою індикаторів: ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності; середньої тривалості життя населення країни; рейтингу політичної стабільності і безпеки країни; кількості розлучених сімей на 1000 населення; рівня громадської активності; різниці за географічною широтою між кліматично теплішими і холоднішими регіонами країни; рівня безробіття в країні; рівня політичних і громадянських свобод у країні; співвідношення між середньою заробітною платою чоловіків і жінок. Індекс людського розвитку (Ілр) — використовується програмою ООН United Nations Development Program і формується з допомогою індикаторів: середньої тривалості життя населення країни; рівня освіченості та стандарту життя населення країни, що вимірюється ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності. Індекс суспільства, заснованого на знаннях, або К-суспільства (Ікс), розробленого департаментом ООН з економічного і соціального розвитку — UNDESA визначається індикаторами: інтелектуальними активами суспільства; перспективністю розвитку суспільства та якістю розвитку суспільства, які, у свою чергу, формуються за допомогою даних про рівень охоплення молоді освітою та інформацією, інвестиційний клімат у країні, рівень корупції, нерівність розподілу матеріальних і соціальних благ, рівень дитячої смертності тощо. Проте, використання даних індикаторів, обмежує їхнє засто-



сування у зв'язку: з відсутністю необхідної інформації й статистичних даних; зі складністю; з відсутністю пріоритетів тощо.

Перспективнішим є підхід, згідно з яким кожен з індикаторів вимірюється за кількома взаємодоповнюючими індикаторами. Крім вищезазначених, можна використовувати окремі індикатори та показники: диференціація доходів 10 % найбагатших і 10 % найбідніших верств населення; сума витрат на систему медичної допомоги на душу населення; рівень середнього класу; рівень вкладення держави в людину; рівень правової свідомості громадян; оцінка економічних мотивів трудової діяльності та вимушених умов праці; рівень неформальної зайнятості, рівень соціально-економічної захищеності працюючих і безробітних тощо.

**Висновки.** Одним з пріоритетних є питання порівняльного аналізу показників соціалізації розвитку регіональних ринків праці, загроз і ризиків безпеки людського розвитку, які існують на сучасному етапі в Україні. Реалізація поставленої задачі може бути досягнута на основі своєчасної оцінки рівня розвитку соціалізації регіональних ринків праці і розробки системи індикаторів, яка вдало характеризуватиме дану ситуацію. Подальша робота вимагає узгодження розвитку ринку праці України у напрямі соціалізації з основними положеннями стратегічних документів як загальнодержавного, так і регіонального рівнів, створення досконалої системи моніторингу індикаторів для розробки соціальних програм та ефективних моделей мотивації праці в межах функціонування соціально орієнтованого національного і регіональних ринків праці.

### **Література**

1. *Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава* [Електронний ресурс] : Програма економічних реформ на 2010—2014 роки. — 85 с. — Режим доступу: [www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_1.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf). — Назва з екрану.
2. *Згуровський М.* Україна у глобальних вимірах сталого розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dt.ua>.
3. *Косолапов В. Л.* Формирование и обработка данных в модели индикаторов на основе регионального социально-экономического мониторинга [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.scholar.google.com>.
4. *Пріоритети і роль агенцій ООН* [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.un.org.ua>.
5. *Семикіна М. В.* Соціальні пріоритети працівників на регіональному ринку праці та механізм їх реалізації [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.idss.org.ua>.

6. Сучасний стан управління трудовим потенціалом в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://buklib.net>.

7. Фінагіна О. В., Зайцева К. В. Проблеми та особливості соціалізації ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 8.06.2010 р.

УДК 331.356.2, 331.548

**В. М. Островерхов**, канд. екон. наук, доц.,  
**Г. П. Баб'як**, канд. геогр. наук, доц.,  
Тернопільський національний економічний університет

## РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

*АНОТАЦІЯ. В статті оцінено сучасні соціальні аспекти зайнятості та функціонування ринку праці; здійснено аналіз соціальних та економічних наслідків ситуації незбалансованості на ринку праці; визначено основні завдання та шляхи покращення проблеми регулювання зайнятості та функціонування ринку праці.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Вимушений і перерозподілений попити, незбалансованість попиту і пропозиції, регулювання зайнятості, ринок праці, соціальний захист, соціальна напруженість, трудовий потенціал.

*АННОТАЦИЯ. В статье оценены современные социальные аспекты занятости и функционирования рынка труда; осуществлен анализ социальных и экономических последствий ситуации несбалансированности на рынке труда; определены основные задания и пути улучшения проблемы регулирования занятости и функционирования рынка труда.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Вынужденный и перераспределенный спросы, несбалансированность спроса и предложения, регулирование занятости, рынок труда, социальная защита, социальная напряженность, трудовой потенциал.

*The SUMMARY. In article modern social aspects of employment and labor market functioning are estimated; the analysis of social and economic consequences of a situation of imbalance on a labor market is carried out; the basic tasks and ways of improvement of a problem of regulation of employment and labor market functioning are defined.*

**KEY WORDS.** The compelled and redistributed demand, imbalance of a supply and demand, employment regulation, a labour market, social protection, social intensity, labour potential.