

**ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ РОБОЧОЇ СИЛИ:
ІСТОРИЧНО-ЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПІДХІД**

АНОТАЦІЯ. У статті наведено результати дослідження історично-еволюційних передумов формування регіональних ринків робочої сили в Україні, відображено періоди його становлення. Обґрунтовано, що в сучасних умовах використання регіонального критерію для дослідження ринку робочої сили є об'єктивною необхідністю, яка обумовлена низкою факторів: нерівномірністю розміщення продуктивних сил, особливостями в етнічному та демографічному розвитку регіонів, руйнуванням міжрегіональних господарських зв'язків.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ринок робочої сили, регіональний ринок робочої сили, принцип історизму.

АННОТАЦИЯ. В статье представлены результаты исследования исторически-эволюционных предпосылок формирования региональных рынков рабочей силы в Украине, отражены периоды его становления. Обосновано, что в современных условиях использование регионального критерия для исследования рынка рабочей силы является объективной необходимостью, которая обусловлена рядом факторов: неравномерностью размещения производительных сил, особенностями в этническом и демографическом развитии регионов, разрушением межрегиональных хозяйственных связей и т.п.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок рабочей силы, региональный рынок рабочей силы, принцип историзма.

ANNOTATION. The results of study of historical and evolutionary preconditions for the formation of regional labor markets in Ukraine, appears during its formative years. Proved that under modern conditions of regional criteria for the study of the labor market is an objective necessity, which is caused by several factors: uneven distribution of productive forces, the features in the ethnic and demographic development of the regions, the destruction of inter-regional economic ties and more.

KEYWORDS: labor market, regional labor market, the principle of historicism.

Постановка проблеми. Між економічною та історичною науками є тісний взаємозв'язок, але деякі фахівців вважають такий зв'язок досить дивним. Н. Крафтс вказує на те, що у Британії

економічним історикам у зв'язку з віднесенням їх науки — кліометрії — до історичних наук доводиться домагатися визнання у істориків, на жаль, які не володіють економічною підготовкою. Економісти ж «привчені зневажати економічною історією, імовірно, багато років тому прослухавши незграбний курс з цієї дисципліни, який на їх думку, їм викладали за традицією, а не для того, щоб навчити їх чомусь необхідному для вирішення проблем у їх власній сфері інтересів» [1].

При дослідженні регіональних ринків робочої сили (РРРС) виникла необхідність використання принципу історизму. Принцип історизму вимагає від дослідника розглядати РРРС як об'єктивну реальну дійсність, яка постійно змінюється та розвивається у часі. Історично-економічні дослідження на основі системного підходу дозволяють уточнювати зміст економічних істин у самій широкій перспективі та встановити передумови формування РРРС [2].

Аналіз останніх джерел і публікацій. Найвагоміший внесок у розробку теорії та методології дослідження ринку робочої сили (РРС) зробили видатні представники економічної зарубіжної науки, серед яких Бейлі М., Кейнс Д., Маркс К., Маршалл А., Мілль Д., Оукен А., Рікардо Д., Самуельсон П., Сміт А., Хайєк Ф., Фрідман М., Фішер С. та інші зарубіжні економісти. У роботах цих учених з позицій різних шкіл економічної теорії та концептуальних підходів всебічно проаналізовано закономірності розвитку РРС, способи його оптимального регулювання. Серед учених-економістів, які розробляли методологію формування українського РРС, слід назвати: С. Бандура, Д. Богиню, І. Гнибіденка, О. Грішнову, Т. Заяць, С. Калініну, А. Колота, Е. Лібанову, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, І. Петрову, В. Петюха та ін.

Виклад основного матеріалу. Загальна логіка формування РРС аналогічна основним закономірностям виникнення товарного ринку. Більшість відмінностей між цими процесами обумовлені особливим товаром, що циркулює на ринку — робочою силою. Товарність робочої сили не є раз і назавжди заданою, необхідне виникнення ряду передумов, завдяки яким робоча сила стає товаром. Історія економіки свідчить: товарні відносини у сфері праці сформувалися набагато пізніше, чим товарні й грошові відносини у світі речей. Пов'язано це з тим, що робоча сила виступає на ринку в якості товару тільки тоді, коли її виставляє на ринку та продає власник, тобто індивід повинен бути вільним громадянином. Тому суспільно-економічні системи, що застосовують у масових масштабах працю рабів, кріпаків, феодално-залежних

громадян, не мають ринку робочої сили, а розподіл і перерозподіл робочої сили відбувається у вигляді работоргівлі, тобто продаж робочої сили здійснюється не від імені її власника, а від імені власника раба. Саме в подібних соціально-економічних системах товарно-грошові відносини роблять товаром саму людину-раба, а не його робочу силу. Саме тому історія формування ринкових відносин у сфері праці як обов'язкових елементів містила в собі подолання всіх форм позаекономічної залежності працівника від роботодавця, а також позбавлення можливості працювати на умовах самозайнятості.

Спираючись на методологію історичного підходу розглянемо передумови формування РРРС в Україні. У лівобережній Україні процес юридичного звільнення працюючого населення відбувався з більшим запізненням у порівнянні з більшістю європейських країн. Реформи, розпочаті в 1861 р., передбачали поступове, протягом кількох років, звільнення селян від панщини. Одночасно з наданням селянам юридичної волі відбулося й фактичне позбавлення їх основного засобу виробництва — землі. Тим самим реформи забезпечили формування значного контингенту людей, єдиним джерелом існування для яких була їх робоча сила. В результаті до кінця XIX ст. в Україні ринкові відносини у сфері праці в основному сформувалися. Трудові відносини в цей час законодавчо практично не регулювалися, що сприяло загостренню проблем у соціальній сфері. Специфічні риси, властиві Україні в сфері праці й обумовлені особливостями її історичного розвитку й національного менталітету, багато в чому сприяли збільшенню протиріч між роботодавцями й найманими працівниками, особливо на початку XX ст.

У той період праця і зайнятість регламентувалися винятково роботодавцями. Відсутність законодавчого регулювання трудових відносин призводила до зловживань з боку роботодавців. Цим пояснюється і гранично можлива тривалість робочого дня (12—14 годин), широкі масштаби використання жіночої праці на роботах зі шкідливими і важкими умовами, дитяча праця, низькі ставки заробітної плати. Наявність подібних явищ природно підштовхувала найманих працівників до боротьби за більш прийнятні умови продажу своєї робочої сили. Однак держава не була готова до такого повороту подій і в усіх випадках трудових конфліктів підтримувало роботодавців, іноді навіть за допомогою сили. Така односпрямована політика держави послабляла позиції найманих працівників у трудових спорах, збільшувала гостроту соціально-трудових проблем та унеможливлювала досягнення

компромісу. Крайніми проявами невдоволення найманих працівників своїм положенням у сфері праці стало переростання економічної боротьби в політичну, і в результаті — зміна суспільного ладу.

Передумовою формування товарності робочої сили є те, що власник робочої сили повинен бути позбавлений можливості бути вільним товаровиробником. Якщо людина не може продавати на ринку товари, які вона виробила самостійно та в яких упредметнена її праця, то для того, щоб здобути кошти до існування вона повинна продавати свою робочу силу. Економічна історія свідчить, що на ранніх етапах формування й розвитку товарно-грошових відносин більшість вільних громадян виходила на ринок із продуктами своєї праці, реалізуючи в них свою робочу силу [3].

Самозайнятість, створення робочого місця для себе і членів своєї родини, відсутність потреби і можливості у залученні працівників ззовні — усе це риси дрібного ремісництва, фермерства, тобто видів діяльності, що не потребують об'єднаного зусилля багатьох працівників різних професій і спеціальностей. Великі машинні виробництва, що виникли в Європі в XVIII ст., вимагали великої кількості працівників, які не мали створених власними руками робочих місць і були змушені продавати свою робочу силу. З розвитком НТП більшість виробничих процесів стала виходити за рамки індивідуальної трудової діяльності. Це сприяло зростанню масштабів використання найманої праці, тобто праці людей, які є власниками тільки своєї робочої сили.

У перші післяреволюційні роки (1917 р.) в Україні була сформована система органів, що відповідали за працевлаштування населення. У січні 1918 р. «Декларація прав працюючого й експлуатованого народу» проголосила введення загальної трудової повинності, що припускала реалізацію принципу загальності та обов'язковості праці. Реальним втіленням цієї ідеї стало створення трудових армій, які проіснували до початку НЕПу. В роки НЕПу держава відмовляється від методів безпосереднього управління у сфері праці.

Створена струнка система бірж праці проіснувала в СРСР до 1933 р. Довгі роки після цього в управлінні трудовими ресурсами панували не економічні, а тверді адміністративні методи. Одержавлення праці має в той час крайні форми, вводиться механізм самозакріплення працівників на фабриках і заводах на строк до 5 років. За різними оцінками, до 30 % робітників у промисловості було охоплено самозакріпленням. Державне управління

матеріально-технічними засобами виробництва підкріплювалося директивним управлінням рухом робочої сили. В 1933 р. була прийнята постанова «Про порядок відходництва з колгоспів», яка узаконила централізоване розпорядження трудовими ресурсами села. Селяни «закріплювалися» за землею, фактично втратили право змінювати місця роботи і проживання.

У післявоєнні роки в СРСР сформувалася чітка система управління трудовими ресурсами, до якої входило: розподіл випускників середніх спеціальних і вищих навчальних закладів; організований набір працівників; сільськогосподарське переселення родин; суспільні заклики; самостійне приймання підприємством працівників; працевлаштування за допомогою органів працевлаштування населення. Деякі з перерахованих форм розподілу та перерозподілу робочої сили зжили себе, інші — трансформувалися і передали свої функції сучасній службі зайнятості населення.

У цілому організований набір працівників, сільськогосподарське переселення родин і суспільні заклики були формами організованої міграції населення. На ці цілі державою виділялися певні кошти. Разом з тим, перераховані види організованого розподілу та перерозподілу робочої сили повністю відповідали плановій економіці та несли в собі всі її недоліки й переваги. Усі спроби планової раціоналізації зайнятості виходили із прийняття вольових рішень, які базувалися, як правило, на політичних цілях, що суперечило економічній доцільності. Економічні реформи 60-х рр. у рамках планової економіки були спрямовані на стимулювання економічної самостійності підприємств. Тому, починаючи з 70-х років, найпоширенішим способом працевлаштування стає прийняття на роботу працівника самим підприємством. За різними оцінками частка громадян, що працевлаштовуються самостійно, коливалася від 70 % до 90 % від усіх, що працевлаштовуються по регіонах країни і галузям народного господарства. Відділи кадрів підприємств вирішували проблеми, пов'язані з формуванням трудових колективів і їх стабілізацією. Кадрові служби підприємства повинні були вдосконалювати системи підбору людей, правильного їх розподілу, а також активно впливати на їх закріплення на виробництві, на раціональне перерозподілення в рамках підприємства. Таким чином, відділи кадрів поступово перетворювалися у відділи управління кадрами та соціального розвитку колективів підприємств.

Система органів працевлаштування населення, що відповідала потребам планової економіки, почала формуватися в СРСР у другій половині 1960-х рр. Служба організованого працевлаштуван-

ня пройшла у своєму розвитку кілька етапів. Спочатку підрозділу служби називалися «Бюро з працевлаштування населення» і були всього в кількох містах СРСР. Вони виявляли потребу підприємств у кадрах, публікували оголошення в місцевій пресі й давали направлення на підприємства для працевлаштування громадян, які зверталися в бюро. Підприємства почали ефективніше та організованіше комплектуватися кадрами, а для населення полегшилися пошуки нового місця роботи. Однак ще не була створена система правового регулювання взаємин між підприємством (установою, організацією), службою працевлаштування і людиною, яка шукала роботу. Служба з працевлаштування виконувала в основному інформаційні функції. Направлення громадянина на підприємство службою не завжди закінчувалося працевлаштуванням — підприємство не зобов'язано було це робити. Самі підприємства пред'являли в службу працевлаштування неповні дані про вільні робочі місця — в основному це були робочі місця для працівників нижчої кваліфікації з важкими та шкідливими умовами праці, тобто робочі місця, які підприємства не могли укомплектувати самі. Тому службу організованого працевлаштування з інформаційної перетворили в орган розподілу трудових ресурсів; значно розширилися і права, і обов'язки служби з працевлаштування, а її підрозділи отримали назву «Державне бюро з працевлаштування та інформації населенню».

Наступний крок на шляху перетворення служби працевлаштування — створення у 1988 р. на базі існуючих державних бюро (центрів) з працевлаштування, перенавчання та профорієнтації населення. Центри створювалися як госпрозрахункові регіональні організації, що працювали під керівництвом місцевих Рад народних депутатів, по договорах про співробітництво з підприємствами, установами та організаціями. Функції центрів у порівнянні з бюро, які діяли раніше, значно розширилися.

При створенні системи центрів з працевлаштування, перенавчання та профорієнтації населення значно розширилися функції й завдання існуючої раніше служби з працевлаштування. Принципова відмінність полягала в тому, що на зміну відносно розрізненим бюро з працевлаштування повинна була прийти загальнодержавна система працевлаштування, перенавчання й профорієнтації населення. Система центрів охоплювала рівні починаючи із союзного, республіканського, обласного та завершуючи районним. По суті ця загальнодержавна система працевлаштування, перенавчання й профорієнтації населення стала реальним попередником сучасної служби зайнятості. Недосконалість систем ор-

ганізації та оплати праці обумовлювалася обмеженнями, які визначалися плановою економікою. Господарський механізм, відповідний до командно-адміністративних методів управління, виробив методи розподілу робочої сили. Прагнення до повної зайнятості передбачало постійне створення нових робочих місць, а це не завжди обумовлювалося економічною необхідністю зростання виробництва і споживання. Саме ці надлишкові робочі місця і підпадали під ліквідацію при перших кроках на шляху реформування економіки.

Необхідність і доцільність введення елементів ринкової економіки в сферу праці в радянській економічній науці вчені почали обґрунтовувати з кінця 1980-х рр. Основне завдання полягало у формуванні організаційних, правових і економічних умов для забезпечення розвитку ринкових відносин у сфері праці, для сприяння досягненню максимального економічного ефекту від проведених реформ. Спочатку питання про зміну типу економічної системи, перехід від планової економіки до ринкової не обговорювався; малося на увазі, що проведені реформи забезпечать швидший розвиток соціалістичної економіки.

Автори перших концепцій реформування відносин у трудовій сфері бачили у формуванні РРС наступні позитивні моменти: можливість протидії безробіттю і зниженню рівня життя населення; сприяння підвищенню ефективності впровадженню нових технологій і поліпшенню умов праці. Передбачалося, що низький рівень використання трудового потенціалу, недоліки в організації праці, зрівнялівка в його оплаті та інші проблеми можна вирішити в умовах РРС. Однак надії, що РРС буде саморегулювальною системою, не виправдалися. Усі спроби «впровадження» елементів ринку без зміни самої основи економічної системи виявилися неспроможними. Те, чого більшість розвинених країн світу досягли в ході тривалого еволюційного розвитку, у тому числі й у сфері праці, передбачалося впровадити в українську економіку в гранично стислий термін, по можливості в повному обсязі, проігнорувавши всі елементи економічної діяльності, починаючи від аналізу стану народного господарства країни й завершуючи менталітетом її громадян. Наслідки такого підходу до реформування економіки заставили себе довго чекати: протягом ряду років зберігався кризовий стан народного господарства України. На початку 90-х рр. XX ст. у сфері праці виникли нові проблеми: різко скоротилися (у порівнянні з показниками рівня життя) ставки оплати праці для основної маси найманих працівників, динаміка безробіття вийшла з-під контролю держави, безробіття все біль-

шою мірою стало здобувати маргінальний характер. Для їх подолання необхідно було чітке розуміння сутності РРС, його ролі в системі національної економіки, механізму формування і функціонування.

На параметри українського РРС суттєво вплинуло те, що він формувався та продовжує формуватися в умовах глибокої соціально-економічної кризи, яка охопила всі сторони життя суспільства. Найнегативніший вплив на зайнятість вчинили спад виробництва, скорочення інвестицій, криза неплатежів, соціальне та майнове розшарування населення. Швидкість формування РРС виявилася явно недостатньою для ефективного економічного зростання. У той же час його становлення найчастіше випереджало формування інших елементів ринкового господарства: ринків послуг, цінних паперів, землі, житла. До сих пір відставання в становленні ринку житла породжує відсутність реальної можливості купівлі-продажу житла, перешкоджає територіальному руху працівників, заважає переливу незайнятого населення на території з вільними робочими місцями; звужує можливості найманих працівників у реалізації своїх прав та інтересів. Відсутність реального державного контролю над умовами та безпекою праці збільшує виробничий травматизм і призводить до зростання випадків професійних захворювань працівників.

Негативна особливість формування українського РРС полягала в тому, що поведінка підприємств не відповідала вимогам економічної ефективності з погляду кадрової політики. Це проявлялося в значних обсягах резервування робочої сили на підприємствах; чисельність промислово-виробничого персоналу за 1991—2000 рр. скорочувалася значно повільніше, чим знижувалися обсяги виробленої продукції. З іншого боку, сама можливість резервування робочої сили була породжена низькою ціною праці. Це не дозволяє говорити про те, що заробітна плата в її динаміці стає економічним фактором формування РРС. На сьогоднішній день стає очевидним порушення залежності заробітної плати від кількості і якості праці, від її кінцевих результатів; низькі ставки заробітної плати приводять до високої потреби суспільства в робочих місцях, тому що для підтримки задовільного рівня життя необхідна зайнятість усіх працездатних членів родини.

Новизна проблем, що стоять перед РРРС України, значимість оптимізації соціально-трудових відносин у рамках регіонів визначають необхідність їх наукового дослідження. Інакше кажучи, оскільки взаємодія найманих працівників і роботодавців не тільки становить основу соціально-трудових відносин в умовах ринкової

економіки, але є головним чинником ефективного її функціонування, виникає необхідність дослідження основних підходів до сутності РРС і його еволюції, наявні в сучасній економічній теорії.

Висновки. В Україні становленню ринкових відносин у сфері праці передувало кілька історичних етапів: 1) остання третина ХІХ ст. — 1917 р.; 2) період «нової економічної політики» — НЕП (1921—1933 рр.); 3) з початку 1990-х рр. і по теперішній час. У пропонуванні авторській періодизації становлення ринкових відносин у сфері праці та зайнятості загальним є спеціалізація провідних галузей, відповідно, сегментація за професійно-кваліфікаційним складом працівників, які пред'являють попит на робочі місця. Це обумовлено: по-перше, системою поділу праці, яка історично склалася; по-друге, територіальним розміщенням виробництва.

Наявність елементів ринкових відносин у схованій, деформованій формі мало місце й у соціалістичній системі господарювання в умовах централізованої економіки періоду 30-х—кінця 80-х рр. ХХ ст. Так, на існування «нерозвиненого (фрагментарного) РРС при крайньому обмеженні його функцій» вказує ряд фахівців [4, 5]. Обмеженість, реформованість такого РРС проявлялася в строгому визначенні заробітної плати рішеннями центральних органів, а також у твердій регламентації інших умов найму. Але поряд з організованими формами руху робочої сили в значних масштабах здійснювалися переміщення з ініціативи працівників і самостійний набір кадрів підприємствами, що свідчить про наявність елементів ринку в цій сфері.

Систематичне перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією, що проявлялась у незбалансованості робочих місць і трудових ресурсів, значні масштаби плінності кадрів вказують на існування часткового РРС в умовах централізованої економіки, а також на його яскраво виражений регіональний характер. Так, регіональне безробіття, викликане дефіцитом робочих місць, мало місце (хоча офіційно не визнавалось) у північнокавказьких республіках, середньоазіатському регіоні колишнього СРСР.

Одним з найбільш значимих результатів економічних перетворень, що розпочалися ще наприкінці 80-х років ХХ ст., стала поява нових видів зайнятості, альтернативних зайнятості на державних підприємствах. Кооперативи, які вважаються першими малими підприємствами, сформували досі небачений у СРСР внутрішні РРС. Звичайно, цей ринок носив обмежений характер, але він пропонував працівникам порівняно високу заробітну плату, що й визначило успішність розвитку кооперативного руху. Малий бізнес став основою ринкових відносин у сфері зайнятості.

Повномасштабний РРС в Україні почав формуватися після проведення економічної реформи 1992 року, які визначили перехід до ринкової економіки. Першим індикатором формування трудових відносин ринкового характеру стало безробіття. У сучасних умовах використання регіонального критерію для дослідження РРС — об'єктивна необхідність, обумовлена дією групи факторів (нерівномірність розміщення продуктивних сил, особливості в етнотемографічному розвитку регіонів, руйнування існуючих міжрегіональних господарських зв'язків.

Література

1. *Крафтс Н. Ф. Р.* Экономическая теория и история // Панорама экономической мысли конца XX столетия / Ред. Д. Гринзюэй, М. Блини, И. Стюарт: В 2 т. — СПб., 2002. — Т.2. — С. 991—1013.
2. *Катренко, А. В.* Системний аналіз об'єктів та процесів комп'ютеризації [Текст]: навч. посіб. для студ. вузів / А. В. Катренко. — Львів: Новий Світ— 2000, 2007. — 419 с.
3. *Злупко С.М.* Економічна історія України: Навч. посіб. — К.: Знання, 2006. — 367 с.
4. *Долішній М. І.* Проблеми ринку праці: потенціал науки в регіональних інтересах управління / М. І. Долішній, У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. — 2000. — № 1. — С. 76—83.
5. *Діденко Я.* Ринок праці України в аспекті національної ментальності // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 8. — С. 26—30.

Статтю подано до редакції 19.06.2012 р.

УДК 316.42:331.101

Л. В. Шаульська, д-р екон. наук, проф., ДонНУ
А. Д. Панькова, економіст, ІЕП НАН України

ТРУДОВА СФЕРА ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК: ВЗАЄМОБУМОВЛЕНІСТЬ ТА ВЗАЄМОДІЯ

АНОТАЦІЯ. В статті визначена роль трудової сфери в процесі реалізації концепції сталого розвитку національної економіки. Враховані принципи сталості як механізм розвитку соціально-трудової сфери України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудова сфера, сталий розвиток, зайнятість, персонал, оплата праці, умови праці, гідна праця.

АННОТАЦИЯ. В статье определена роль трудовой сферы в процессе реализации концепции устойчивого развития национальной