

УДОВЕНКО ІРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

**НАЙМАНА ПРАЦЯ
В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН
В ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇНАХ**

МОНОГРАФІЯ

Умань - 2015

УДК 331
ББК 65.240.51
У з 1

Рецензенти:

К.Т. Кривенко – доктор економічних наук, професор

П.Ю. Курмаєв – доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства, фінансів та фінансово-економічної безпеки

Рекомендовано до друку Вченою радою Уманського державного педагогічного університету протокол № 6 від 28 січня 2015 року

Удовенко І. О.

Наймана праця в умовах трансформації економічних відносин в постсоціалістичних країнах : Монографія / Ірина Олександрівна Удовенко. – Умань: , – 2015. – 143 с.

У монографії визначено сутність взаємозв'язків і взаємозалежностей між власністю та найманою працею в умовах трансформації системи господарювання, обґрунтовано специфіку відносин з приводу функціонування найманої праці, що склалася в умовах постсоціалістичної трансформації, визначено взаємозалежності відносин суб'єктів соціально-економічних відносин та їх економічної поведінки в умовах трансформаційних змін через рівень поділу праці, техніки та технологій, галузеву структуру виробництва, форм власності на засоби виробництва та особливості державного впливу на господарські процеси. Обґрунтовано трактування сутнісних та змістовних форм найманої праці через включення до її критеріальних ознак прав власності. Запропоновано концептуальні підходи до формування системи заходів регулювання соціально-економічної політики в сучасних умовах господарювання, які полягають у визначенні цільових орієнтирів розвитку економічних відносин на ринку праці

УДК 331
ББК 65.240.51
У з 1

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТЬ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ	6
1.1. Теоретико-методологічні підходи до визначення категорії «наймана праця»	6
1.2. Еволюція економічних форм найманої праці в процесі постсоціалістичної трансформації	15
1.3. Ринкові форми організації найманої праці як інструмент постсоціалістичного реформування	28
РОЗДІЛ 2. НАЙМАНА ПРАЦЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН СУСПІЛЬСТВА	49
2.1. Наймана праця і соціально-економічні відносини в розвинутих країнах	49
2.2. Соціально-економічні умови формування найманої праці в постсоціалістичних країнах	56
2.3. Стан та динаміка структурних змін на ринку праці в Україні	66
РОЗДІЛ 3. РОЛЬ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ В ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНОМУ РЕФОРМУВАННІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	79
3.1. Механізм регулювання соціально-економічних відносин в Україні в умовах трансформаційних змін	79
3.2. Людський капітал як форма прояву нової якості найманої праці в умовах трансформації економічних відносин	106
ПІСЛЯМОВА	117
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	124

ПЕРЕДМОВА

З становленням трансформаційної економіки поступово загострюється проблема реалізації соціально-економічних прав людини, а саме необхідність здійснення соціально-трудових відносин в умовах розвитку новітніх технологій.

Система соціально-трудових відносин є процесом взаємодії між суб'єктами, що реалізують свій трудовий потенціал, правовий статус, цінності правової культури. Соціально-трудові відносини тісно пов'язані з економічною та юридичною активністю особи, що сприяє їх впливу на процес формування окремого суб'єкта цих відносин, відносин всередині суспільства, що в свою чергу впливає на життя держави у економічному і соціальному аспекті.

Сучасні реалії розвитку постіндустріального суспільства характеризуються глибокими і складними соціально-трудовами відносинами, способами взаємодії їх суб'єктів.

Трансформаційні процеси, які відбуваються в Україні, зумовлюють пріоритетний характер соціально-трудових відносин.

Вагомий внесок в розвиток теорії соціально-трудових відносин зробили такі вітчизняні вчені, як Ю. Бажал, Д. Богиня, Ю. Зайцев, С. Злупко, Л. Колот, В. Корнієнко, К. Кривенко, Б. Лановик, М. Лазарович, С. Мочерний, Ю. Пахомов, В. Ревенко, А. Рубан, В. Савчук, Н. Чумаченко, А. Чухно.

Наукові основи регулювання соціально-трудових відносин досліджено в працях російських вчених-економістів: Б. Генкіна, Г. Клейнера, Г. Козаченко, Р. Колосової, С. Масютіна, Г. Мелікьяна, Є. Палиги, А. Юсова та зарубіжних вчених: Р. Аксельрода, Р. Анкера, П. Еггера, Ф. Мерчерна, Д. Ріттера та інших.

Вищезазначені напрямки досліджень в значній мірі вплинули на формування в Україні сучасної концепції управління соціально-трудовами відносинами. Водночас, визнаючи досить вагомий вклад наукових досліджень, здійснених вченими, ще залишаються недостатньо вивченими та дослідженими питання щодо економічної суті найманої праці інноваційного типу, її місця і ролі в трансформаційних процесах вітчизняної економіки, а також значення розвитку соціально-трудових відносин нового типу у становленні нового типу господарювання. Все це, враховуючи соціально-економічну значущість досліджуваних питань, обумовило актуальність теми дослідження, його мету та завдання.

У першому розділі монографії визначено сутність взаємозв'язків і взаємозалежностей між власністю та найманою працею в умовах трансформації системи господарювання, обґрунтовано специфіку відносин з приводу функціонування найманої праці, що склалася в умовах постсоціалістичної трансформації, розглянуто теоретичні основи формування найманої праці, визначено суть та характеристики найманої праці, розкрито її місце та роль у трансформаційній економіці та досліджено особливості формування найманої праці на ринку праці в Україні.

У другому розділі монографії визначено взаємозалежності відносин суб'єктів соціально-економічних відносин та їх економічної поведінки в умовах трансформаційних змін через рівень поділу праці, техніки та технологій, галузеву структуру виробництва, форм власності на засоби виробництва та особливості державного впливу на господарські процеси.

Третій розділ присвячений розробці шляхів удосконалення механізмів управління найманою працею в умовах трансформації економічних відносин, обґрунтовано трактування сутнісних та змістовних форм найманої праці через включення до її критеріальних ознак прав власності, запропоновано концептуальні підходи до формування системи заходів регулювання соціально-економічної політики в сучасних умовах господарювання, які полягають у визначенні цільових орієнтирів розвитку економічних відносин на ринку праці.

Наукова новизна роботи полягає у тому, що автором уперше запропоновано комплексну модель формування найманої праці інноваційного типу, що відображає взаємозв'язки її елементів та специфіку реалізації соціально-економічних відносин у постсоціалістичному суспільстві.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТЬ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

1.1. Теоретико-методологічні підходи до визначення категорії «наймана праця»

Питання визначення місця найманої праці в процесі виробництва завжди відносилось до найбільш суперечливих та проблематичних. Дослідження цієї категорії займало важливе місце у фундаментальних працях відомих вчених-економістів на різних етапах еволюції суспільства. Важливим щодо поставленої мети дослідження є ретроспективний аналіз базових економічних концепцій, що дає можливість осмислити фундаментальні положення, закони та принципи, на яких базуються сучасні наукові підходи. Вміння чітко дослідити виникнення соціально-економічного явища дає змогу не тільки більш конкретно охарактеризувати його, а й передбачити його еволюцію та можливі наслідки з огляду на попередні етапи його розвитку. Значення найманої праці в історико-економічному розвитку країни чітко просліджується у тісному взаємозв'язку із суспільно-економічними закономірностями розвитку. У різні часи наймана праця проходила специфічні етапи перетворень. Зі зміною суспільного устрою автоматично змінювалась система господарювання, що, в свою чергу, спричиняло трансформацію домінуючого фактора виробництва.

В умовах первіснообщинного ладу знаряддя праці були примітивними. Характерною формою суспільного життя людей в цей час були племена. Тому в первісному суспільстві в силу об'єктивних природних і соціальних умов засоби виробництва, робоча сила разом з її носіями - людьми - були власністю громад. У рабовласницькому суспільстві в умовах існування двох класів - рабів і рабовласників - засоби виробництва, в тому числі і раби з їх робочою силою належали рабовласникам, складали їх приватну власність. Робоча сила рабів за своїм змістом, знаходилася на більш високому рівні розвитку в порівнянні з робочою силою первісної людини. Вона представляла собою сукупність значно більших здібностей до створення благ. Тому робоча сила раба разом зі своїм носієм були єдиним, нерозривним об'єктом виробничих відносин першого класового суспільства.

Для феодального суспільства характерною була власність панівного класу феодалів на землю та інші засоби виробництва, а частково і на працівника селянина. З іншого боку селянин мав певний наділ землі, деякі засоби виробництва і частину свого часу працював на себе і на свою сім'ю, тобто він частково сам розпоряджався своєю робочою силою. Найм на той час носив характер своєїрідної

повинності, тобто певного «відсотка трудової діяльності залежного робітника». Енгельс говорить, що в епоху феодалізму «наймана праця існувала лише як виняток, як побічне заняття, як перехідне становище для робітника. Землероб, що наймався іноді на поденну роботу, мав свій власний шматок землі, продуктами якого він міг жити в крайньому разі»[112, С. 245.]. Феодалізму притаманне поєднання позаекономічного й економічного примусу селян, безпосередніх виробників, до праці, при провідній ролі позаекономічного примусу. Таким чином, робоча сила селянина, його основна властивість, як фактор феодального виробництва була приватною власністю її носіїв. За феодалізму почався процес економічного відокремлення робочої сили від її носія. Якщо раніше робоча сила і її носій були нероздільні як об'єкт власності, то у даному випадку робоча сила стає об'єктом власності і феодала, і носія.

Якщо говорити про зміст робочої сили в феодальному суспільстві, то треба відзначити значно вищий рівень матеріальних і духовних здібностей людини, ніж це було у первісної людини і у раба.

Як і весь суспільний лад, економічна форма робочої сили при капіталізмі дуже суперечлива. Робоча сила, оскільки вона належить юридично вільному робітнику, є його приватною власністю. У той час наявність економічного примусу до праці робить свободу формальною. Формальне підкорення переважає на початкових етапах розвитку капіталізму – етапах простої кооперації та мануфактури і здійснюється, здебільшого, шляхом подовження робочого дня, який тривав у XVI – XVIII ст. до 14 – 16 годин. Таку назву воно отримало і тому, що техніко-економічна залежність найманих робітників від капіталістів або технологічне підкорення праці капіталу, було неповним. Так, за умов простої капіталістичної кооперації працювали, здебільшого, колишні ремісники (нерідко зі своїми знаряддями праці), які володіли кількома професіями. За умов капіталістичної мануфактури відбувається поступовий процес перетворення майстра-ремісника на часткового працівника (який займається виконанням, здебільшого, однієї професії) і повністю завершується за умов машинної індустрії – на початку XIX ст. Найманий працівник перетворюється на додаток машини, що означає не лише соціально-економічне, але й технологічне підкорення праці капіталом. Найманий працівник, маючи, зазвичай, лише одну вузьку спеціальність, стає живим додатком спеціалізованого виду техніки, не може внаслідок цього перейти на роботу на інше капіталістичне підприємство, де застосовуються принципово нові машини, що водночас означає відчуження найманого працівника від самого процесу праці. Все це означає реальне підкорення праці капіталом, економічною формою реалізації якого є виробництво відносної додаткової вартості, тобто такої, що створюється, здебільшого, шляхом скорочення необхідного робочого дня (а отже, відносного скорочення необхідного продукту), внаслідок зростання продуктивності праці та відповідного

збільшення додаткового часу робочого дня, а значить, додаткового продукту у формі додаткової вартості.

У різні часи наймана праця проходила специфічні етапи перетворень. Зі зміною суспільного устрою автоматично змінювалася система господарювання, що, у свою чергу, спричиняло трансформацію домінуючого фактора виробництва. На нашу думку, кожному періоду розвитку суспільства притаманний особливий розвиток продуктивних сил та виробничих відносин. Серед суспільно-економічних формацій прихильники марксизму виділяли первіснообщинну, рабовласницьку, феодальну, капіталістичну, соціалістичну, перехідну, інноваційну, що стала вінцем суспільного прогресу(табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Ретроспективний аналіз еволюції поглядів на сутність змісту категорії «наймана праця»

Показник	Рабовласництво	Феодалізм	Капіталізм	Соціалізм	Перехідний період
Еволюція ролі праці	Домінування примусової/рабської праці	Побічне заняття	Формування класу найманих працівників	Носії робочої сили є одночасно суб'єктами суспільної власності на засоби виробництва та виробленої продукції	Гуманізація та соціалізація найманої праці
Власність на засоби існування	Робоча сила та її носій – єдиний об'єкт виробничих відносин та власність рабовласника	Робоча сила – об'єкт власності її власника. Земля – відокремлений засіб виробництва	Робоча сила як власність капіталіста. Засоби існування – капітал, який перебуває у власності капіталіста	Власник робочої сили стає власником продукту своєї праці, усупільнення власності на робочу силу	Робоча сила у приватній власності найманих працівників. Приватизація як інструмент обмеження суспільного доступу до засобів існування
Стимули до праці (ендогенні /екзогенні)	Відсутні/примус	Забезпечення простого відтворення / оброк	Розширене відтворення зростаючих потреб/матеріальні стимули (заохочення та стягнення)	Соціальна свідомість/примус	Забезпечення елементарних умов існування/відсутні

Джерело: розроблено автором.

Оскільки технічний прогрес є неперервним, то й виробничі відносини повинні адаптуватися до рівня розвитку продуктивних сил. Причому ініціатором зміни виробничих відносин є найманий працівник, який не може реалізувати свої соціальні інтереси. Важливим елементом найманої праці є зростаюче відчуження найманих працівників від результатів своєї праці, що виражається у привласненні класом капіталістів частки національного багатства країни.

Одним із перших вчених – економістів, який запропонував свою концепцію відчуження праці та обґрунтував її у своїх дослідженнях «Економічно-філософські рукописи 1844 року» та «Німецька ідеологія», що була написана спільно з Ф. Енгельсом, став Карл Маркс [110].

Стосовно проблеми відчуження висловлювали свою думку відомі мислителі Жан-Жак Руссо, К. Гегель, Л. Фейєрбах, але ці погляди мали не скільки економічне, а переважно філософське спрямування. Виходячи з концепції К. Маркса, відчуження – це процес, при якому від людей як членів суспільних груп відокремлюються результати їх діяльності, а також здібності і сили, які цю діяльність зробили можливою.

Ще одним елементом найманої праці є її відтворювальний аспект, тобто постійне відтворення найманих працівників як об'єкта капіталістичної експлуатації, з одного боку, і зростаючих масштабів засобів виробництва.

Так, засновник класичної теорії У. Петті одним з перших розпочав системно досліджувати роль робочої сили у виробництві та створенні додаткової вартості. Він першим охарактеризував найманого працівника як носія робочої сили, як власника вартості робочої сили в її капіталізованій формі, а не тільки як споживача благ. Він шукав науковий метод кількісної оцінки розміру особистісного, людського фактора продуктивних сил, до яких відносив знання, трудові навички, спритність, особистісний потенціал людини і населення в цілому [141, С. 32-41.]. Оплату найманої праці англійський дослідник трактував через «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [73, С.42 - 46.].

Одним з провідних вчених, хто більш конкретно сконцентрував увагу на одному з факторів виробництва (або ж суспільного господарювання) став Адам Сміт. В своїх працях він першим сформулював визначення найманої праці як основне джерело прибутку, тобто багатства. Сміт заклав у основу своїх поглядів теорію трудової вартості: визначення вартості товару працею, що була затрачена на його (товар) виробництво і обмін товарів відповідно до затраченої кількості найманої праці [179].

Адам Сміт визначив і розмежував, споживчу і мінову вартість товару, надавши рівнозначної ваги всім видам найманої праці виробничого характеру, як виробника так і кінцевої міри вартості. Він показав особливу закономірність того, що вартість обов'язково повинна знаходити своє вираження в міновій вартості товару (наймана праця), в його кількісному

співвідношенні з іншими товарами, а при відповідно розвинутому виробництві – у грошовому еквіваленті.

Адам Сміт не досліджував найману працю як субстанцію цінової вартості, не розрізняв процеси праці як процеси «виробничої творчості» і перенесення вартості, оскільки вся його пошуково-дослідницька діяльність сконцентрована була на те, як вона проявляється в обмінних процесах. Сміт розумів що, величина вартості визначається не фактичними затратами праці окремого товаровиробника, а тими затратами, які безпосередньо задіяні на виробництво даного товару при наявності характерного типу розвитку економічних відносин в суспільстві. Він також відмічав, що кваліфікована і порівняно складна праця вкладає у одиницю робочого часу більше вартості, ніж некваліфікована і проста, і може бути співставлена із нею лише за допомогою використання певних коефіцієнтів.

Крім основного визначення Сміт ввів поняття, де вартість визначається кількістю праці, за яку можна купити конкретний товар. В умовах простого товарного виробництва, коли ще наймана праця не носила домінуючого характеру у соціально-економічних відносинах населення, і виробники товарів працювали самостійно на власних засобах виробництва дане визначення має дещо хибний характер. За Смітом робітник віддає більше живої праці, ніж одержує уречевленої. Коваль, наприклад, обмінював свій металевий виріб на мішок борошна. Тоді можна стверджувати, що даний металевий виріб співвідносний по ціні до обмінюваного борошна чи до затраченої праці коваля на виробництво даного товару. Але зрозуміло, що це зовсім невірне твердження, і далеко не одне і те ж, що стає зрозумілим в умовах капіталістичного виробництва. Якщо мельник працює як найманий працівник у капіталіста, то вартість виробленого ним борошна і вартість затраченої «його вартості», тобто те, що він отримує за свою працю – зовсім не співвідносні, тобто, мається на увазі, різні речі. Згаданий виріб коштує мішка борошна, але він коштує більше, ніж праця мельника, так як у вартість борошна тепер закладена додаткова вартість, що присвоюється капіталістом.

Адам Сміт стикається з проблемою протиріччя, яке полягає в тому, що у соціально-економічних відносинах, які відбуваються між капіталістом та найманим працівником закон вартості, закон обміну еквівалентів дещо змінюється. Роботодавець, у даному випадку капіталіст, оплачує найманому працівнику у вигляді заробітної плати, лише частину вартості, яку створює праця робітника і отримує той же капіталіст. Сміт не міг пояснити це протиріччя в рамках своєї теорії трудової вартості і робив такий висновок, що вартість визначалася працею лише в «первинному стані суспільства», коли капіталістів ще не було, як і найманих працівників, мається на увазі просте товарне

виробництво. Для умов капіталістичного устрою він винайшов іншу теорію – «теорію втрат виробництва», згідно з якою, вартість товару створюється шляхом додавання величини заробітної плати, прибутку і ренти, які відносяться на одиницю товару, що виробляється.

У праці А. Сміта «Дослідження про природу і причини багатства народів» наводиться твердження, що: «Річна праця кожного народу становить первісний фонд, який доставляє йому всі життєво необхідні предмети і зручності, що споживаються ним протягом року і складаються завжди або з безпосередніх продуктів цієї праці, або з того, що одержується в обмін на ці продукти у інших народів»[252]. Під обміном він розуміє розподіл праці, хоча це не тотожні поняття. На відміну від своїх попередників А. Сміт вважає продуктивною будь-яку найману працю незалежно від місця розташування, умов її реалізації. До непродуктивного виду найманої праці, він відносить працю тих найманих робітників, що задіяні в галузях розміщених ним в своїй ієрархії на нижчих щаблях, наприклад таких як домогосподарство. Мотивував він це тим, що найманий працівник виробляє більше ціннісних благ у сільському господарстві, ніж домогосподарка.

Адам Сміт, стверджуючи, що «людина завжди повинна мати можливість існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати сім'ю, і плем'я робітників зникло б після першого покоління». Також він зазначав: «За наявності високої заробітної плати можна завжди знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати» [254]. Також дослідник виділив низку чинників, які впливають на рівень заробітної плати: національні традиції, культурний рівень нації, норми споживання продуктів, організованість робітників у боротьбі за свої інтереси.

Подібних поглядів дотримувався і визначний представник класичної політичної економії в Томас Мальтус, який наголошував, що рівень заробітної плати визначається мінімальною вартістю засобів існування робітника і лише мінімальний рівень заробітної плати може забезпечити найоптимальнішу пропорцію між зростанням населення і збільшенням виробництва предметів споживання[157, С. 139 - 140].

Д. Рікардо підтримував та розвивав концепцію[160] А. Сміта відносно відчуження найманого працівника від свого товару, тобто прояву здатності до праці, як основного засобу виробництва капіталістичного устрою. Вартість же виробленого товару визначалася самою затраченою працею [16, С. 78.]. Вони надавали праці форму реалізованого процесу, здійснення певних функцій за допомогою певних знарядь праці, що наявні у власності капіталіста. Але не маючи можливості використання їх у своїй трудовій діяльності, найманий працівник не має реальної можливості долучитися до самого процесу праці, тому цим він виключає реальність реалізації своєї здібності до праці, так як на

такий момент жива праця відсутня. Це твердження по своїй формі логічне, але носить яскраво виражений ірраціональний характер.

Д. Рікардо, послідовно розглядаючи прибуток як вирахування з продукту праці робітника, сформулював закон, згідно з яким заробітна плата і прибуток знаходяться у зворотному відношенні одне до одного [82, С. 81 - 89.]. Він писав, що прибуток буде високим або низьким відповідно до того, низька чи висока заробітна плата [15]. «Природною ціною праці, - писав Д. Рікардо, - є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості» [160, С. 72 - 73]. Погляди Д. Рікардо поділяла більшість англійських економістів-теоретиків першої половини ХІХ ст., серед яких найвідомішими були Дж. Мілль, Дж. Мак-Куллох, Т. Тук, Р. Торренс, А. Тюрго.

Так, визначаючи сутність і розмір заробітної плати працівника А. Тюрго погоджувався з У. Петті та Ф. Кене і вважав, що вона є результатом «від продажу своєї праці іншим» і що вона «обмежена необхідним мінімумом для його існування ... тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя» [230].

На думку Дж. Мілля, робітник та капіталіст спочатку виступають як співвласники майбутнього, ще не створеного товару. Одна його частина належить капіталістові, який вкладає у виробництво нагромаджену раніше працю у вигляді основного капіталу, а інша - робітнику, що авансує власну, живу працю. Саме цю живу працю робітник продає підприємцеві за заробітну плату, тобто за грошовий еквівалент, що буде відшкодований капіталістом після реалізації частини товару, створеного живою працею [123]. Спираючись на основні положення даної теорії підприємці (працедавці) утворюють особливу групу людей праці. Вони, як і наймані працівники, виконують соціально-необхідні організаторські функції. Обидві сторони учасники наймання отримують справедливу винагороду за виконану працю: підприємці - прибуток, працівники - заробітну плату. Тому, прибуток як трудовий дохід підприємців відрізняється лише за назвою, за своєю сутністю є заробітною платою, але з іншою формою нарахування та виплати. У середині ХІХ ст. англійський економіст Н. Сеніор у своїй теорії утримання стверджував, що підприємці заради виробництва й нагромадження «жертвують» своїм добробутом, утримуються в повсякденному використанні коштів на особисте споживання, проявляють бережливість і т.д., і завдяки цьому отримують прибуток [81].

Дослідження сутності категорії «наймана праця» продовжує К. Маркс. Свої наукові розвідки він розпочинає з обґрунтування поняття пролетаря, тобто робітника, який не має власності і тому змушений продавати свою робочу силу за ринковою ціною, а саме на найбільш не вигідних умовах, щоб не померти з голоду. Карл Маркс

зазначав «Співіснування двох взаємно суперечливих сторін, їх боротьба і злиття в нову категорію становлять суть діалектичного руху»[218, С. 61.]. Цим принципом він спонукав виділення із категорії людина «економічна» двох сторін, двох суб'єктів економічних відносин: людини-працівника та людини-власника. Згодом, Карл Маркс більш чітко розмежував здатність до праці (робоча сила) і сам прояв живої праці.

Більш конкретніше обґрунтував основні погляди Маркса щодо виникнення нового класу суспільства Й. Шумпетер : «...ця економічна теорія покликана показати, як такі соціологічні категорії, як клас, класовий інтерес, класова поведінка, обмін між класами проявляються через опосередкованість економічних категорій - вартість, прибуток, заробітна плата, інвестиції і т. ін. - і як вони породжують такий економічний процес, який зрештою руйнує свою власну інституціональну структуру і водночас створює умови для виникнення іншого соціального порядку»[228].

За К. Марксом, до робітничого класу належать ті наймані робітники, чию додаткову працю спрямовано для «... служіння самозростання капіталу». У цьому сенсі, до робітничого класу відносять не тільки промислових і сільськогосподарських робітників, а й основну масу найманих працівників сфери обігу і сфери послуг, тобто усіх видів трудової діяльності[110]. Вже в марксистській традиції було прийнято говорити про «сукупного робочого» як комбінації часткових робітників, віддалених від безпосереднього впливу на предмет праці.

Технічний прогрес і інтенсивне залучення науки до виробництва змінюють роль людини як агента процесу виробництва. Від безпосереднього впливу на предмет праці (ремесло, мануфактура), відбувається перехід до ручної праці, опосередкованого машиною (фабрика, завод) і потім - до виконання функцій із спостереження за виробничим процесом та його регулювання на автоматизованому підприємстві. В.І. Ленін у своїх працях акцентував увагу на статусі працівників зі здатністю до управління в умовах організації виробничого процесу. Ленін виділяв серед усієї маси робочого класу прошарок передових освічених робітників, називаючи їх «робочою інтелігенцією». З цього прошарку виходять, як правило, робочі лідери. Далі він виділяв «широкий шар середніх робітників» і масу «нижчих шарів пролетаріату»[101, С. 269-270.]. Оскільки при капіталізмі, або як у нашому випадку, сучасному стані вітчизняної економіки, управління виробництвом є специфічна функція капіталу, то управлінський апарат (керівники, менеджери) не може розглядатися як частина робочого класу.

У своїх працях К. Маркс визначає показник ступеня експлуатації (співвідношення заробітної плати та затрачених сил працівника). Він висловлює думку, що «наймане рабство» перетворює робітника на товар, який має свою ціну, і ця ціна (заробітна плата) змінюється під впливом попиту та пропозиції. Маркс стверджував, що у обмін між робітником і капіталістом вступають «з одного боку, уречевлена праця в її найзагальнішій суспільній формі, тобто в формі грошей, а з другого боку - праця, що існує ще тільки в

формі сили, купується і продається тут споживання цієї сили, тобто сама праця, хоч вартість товару, що продається, не є вартість праці, а вартість робочої сили». Не оминув Маркс і постійної залежності найманих працівників від рівня експлуатації їх капіталовласниками. Дані погляди були викладені ним у його всезагальному законі капіталістичного нагромадження, згідно з яким разом з зростанням національного багатства, величини та інтенсивності збільшення функціонуючого (залученого) капіталу, а також і абсолютної величини (кількості) пролетаріату та продуктивної сили його праці, зростає відносна промислова армія праці.

Марксистські погляди просліджуються в працях відомого культурного та політичного діяча Івана Франка[211]. Під їх впливом І. Франко визначав найману працю як основу капіталістичного виробництва. Спираючись на подібне твердження, він обґрунтував обставини, за яких виникає наймана праця. Він вказував, що вона виникає за відсутності у власності або ж після експропріації знарядь праці у потенційного працівника, який стає, в свою чергу, пролетарем. «Робітник, – зазначав І. Франко, – є лише простим наймитом, так сильно залежним від капіталіста, що його суспільну позицію треба вважати за новий вид рабства. Джерело цього рабства... криється в тому, що одна частина суспільства взяла виключно в свої руки всі засоби виробництва»[63, С. 42-43.].

М.І. Туган-Барановський підкреслював, що «..найманий робітник – не робоча скотина капіталіста. За межами ринку він вільний і живе не для того, щоб створювати робочу силу для капіталіста, а живе для себе, для задоволення своїх потреб». Не особистість, а клас виступає суб'єктом розподілу суспільного продукту, саме клас найманих робітників (пролетаріат) повинен звільнити соціалізм від класу капіталістів та аристократів (земельних власників, що отримують нетрудовий дохід)[194, С. 145-157.].

У другій половині ХХ століття в економічній теорії відбуваються деякі зміни. Зрушення спостерігаються в бік ідей соціалізму щодо аналізу економічних процесів. Ідеться про подальше вдосконалення соціалізму на базі нових науково-теоретичних розробок, про нові методи господарювання, про використання товарно-грошових відносин, про зміну характеру планування[63, С. 42-43.]. Із здобуттям Україною незалежності марксистська концепція зазнає критики з боку окремих вітчизняних вчених. Так, наприклад, С. Злупко стверджує, що «марксизм обмежив роль людини фізичною працею, звів людину до робочої худоби».

У [55] наведеному політекономічному визначенні сутності найманої праці, розуміють її процес під контролем капіталіста, що супроводжується реальним підкоренням праці, привласненням власниками засобів виробництва зростаючих обсягів результатів такої

праці та відтворенням відносин капіталістичної власності й одночасним збільшенням частки особистої власності. На наш погляд, вказаний підхід до розкриття змісту категорії «наймана праця» є достатньо обґрунтованим, оскільки охоплює відносини, які виникають з приводу привласнення результатів праці та відтворення власності. Крім того, вказується на одну з важливих характеристик найманої праці - принцип дохідності (зростання обсягів результатів праці, збільшення частки особистої власності).

Застосування системного підходу до аналізу еволюції поглядів на категорію «наймана праця» дозволило сформулювати таке визначення категорії: наймана праця являється процесом реалізації усієї сукупності нагромаджених здібностей та набутих вмінь працівника, що дає змогу реалізувати індивідуальні конкурентні переваги через її перетворення в товар, ціна якого залежить від співвідношення попиту й пропозиції на ринку праці, що регулюється формальними та неформальними нормами суспільства.

1.2. Еволюція економічних форм найманої праці в процесі постсоціалістичної трансформації

Перехід до нового суспільства, у якому людський капітал стає провідним фактором суспільного виробництва, означає перехід людства на новий, суттєво досконаліший етап розвитку економіки, виробництва, суспільної ідеї. Але в процесі провадження реформаторських заходів щодо формування основ соціалістичного суспільства були допущені суттєві прорахунки, найсуттєвішим з яких був процес поступової підміни суспільної власності на державну. І, як результат, право розпорядження народною власністю фактично перейшло до рук державного бюрократичного апарату, а безпосередній виробник поступово втратив з нею зв'язок. Так працівник став відокремленим від засобів виробництва, хоча формально він залишався їх співвласником.

Наслідки системної кризи народного господарства СРСР - це успадковані структурні деформації, технологічна криза, застаріла технологічна база, затратність економіки, складна екологічна ситуація[53]. Внаслідок роздержавлення підприємств та інтенсифікації процесу приватизації з'явилися нові форми власності і господарювання: малі підприємства, спільні підприємства, кооперативи, селянські (фермерські) господарства, різні форми господарських товариств, а отже і нових та не підпорядкованих у власних інтересах, крім самого себе та здорового розуму, роботодавців. В результаті відбулися також зміни у сферах економічного, політичного та соціального життя суспільства, спостерігаються, по сьогоднішній день, трансформаційні процеси відносно морального сприйняття населення країни соціальних явищ, таких як зайнятість,

безробіття, соціальна забезпеченість та захищеність, рівень доходів населення, поява нових прошарків суспільства тощо.

Домінуючою в сучасному суспільствознавстві парадигмою розвитку суспільства є концепція постіндустріального суспільства, що була запропонована Д. Беллом, Г. Канном, Р. Дарендорфом, К. Томінагі. Більш пізні дослідження пов'язані з іменами Дж. Гелбрейта, Л. Туроу, А. Турена.

Відповідно до цієї теорії, розвиток суспільства розглядається як зміна трьох соціально-економічних систем – доіндустріального суспільства, індустріального і постіндустріального. Головними ознаками цих систем є домінуючі фактори виробництва, сфери економічної діяльності та соціальні групи.

Важливим етапом у формуванні теорії суспільного розвитку була наукова праця американського соціолога Е. Тоффлера «Третя хвиля» (1980 р.). Автор запропонував схему суспільного розвитку, яка складалася з трьох «хвиль»: сільськогосподарська цивілізація – існувала до Нового часу; індустріальна цивілізація; епоха інформації і знань (з кінця ХХ ст.) [193]. Основним принципом розвитку аграрної й індустріальної цивілізацій, на думку Тоффлера, є необмежене економічне зростання як головна мета розвитку суспільства. В основу третьої хвилі покладено принцип обмеженого, збалансованого зростання.

Перехід до цієї стадії розвитку суспільства обумовлений гуманізацією всіх сфер життя людини на основі впровадження новітньої комп'ютерної техніки, що дозволяє максимально індивідуалізувати суспільні процеси [193].

Визначенню ролі праці і соціально-економічних відносин приділено значну увагу в моделі суспільного устрою, запропонованій В. Іноземцевим. У своїй фундаментальній роботі «За межами економічного суспільства» він поділяє історію розвитку цивілізації на три епохи [65, С. 173 – 174.]. У доекономічну епоху основним типом діяльності була дотрудова активність, що дозволяла людині протистояти природі і боротися за виживання. Економічна епоха заснована на праці як доцільної діяльності зі створення благополучного, з погляду матеріальних цінностей, і безпечного середовища життєдіяльності. Ознаки постеконічної епохи стали з'являтися в останні два десятиліття ХХ ст. На думку В. Іноземцева, їх проявом були якісні зміни характеру діяльності людей. Цю діяльність автор називає творчістю, що за своїми сутнісними характеристиками принципово відрізняється від трудової діяльності в її традиційному розумінні.

Крім наведених вище трактувань сучасних форм соціальних відносин і економічних типів суспільства, економісти, соціологи і футурологи використовують такі визначення, як «постцивілізація»

(К. Боулдінг), «технотронне суспільство» (З. Бжезинський), «телематичне суспільство» (Дж. Мартін), «суперіндустріальне суспільство» (Е. Тоффлер), «інформаційне суспільство» (Р. Айріс, Д. Белл, Є. Масуда й ін.), «програмоване суспільство» (А. Турен), «посткапіталістичне суспільство» (Р. Дарендорф).

Систематизуючи сучасні концепції суспільного розвитку, можна зробити такі висновки:

- дослідження сучасного етапу суспільного розвитку повинне спиратися на всі наведені вище концепції;

- теорія постіндустріального суспільства як найбільш розповсюджена і загально визнана в наукових колах концепція, повинна об'єднати в собі основні прогресивні й аргументовані концепції.

Процеси трансформації праці і соціально-економічних відносин необхідно розглядати в контексті загальноцивілізаційної глобальної трансформації всієї системи суспільних відносин.

Використання терміна «трансформація» для характеристики сучасного суспільства і ролі в ньому соціально-економічних відносин має певні особливості:

1. Трансформація як процес являє собою радикальну зміну існуючих стереотипів, інтересів, цінностей, принципів, а не їх оптимізацію та вдосконалювання.

2. Трансформація стосується усіх сторін суспільного розвитку населення (і всієї системи соціально-економічних відносин у тому числі), і реалізується в багатовекторному напрямку та в єдиному часовому просторі в цілому.

Аналізуючи економічні аспекти трансформації праці і соціально-економічних відносин у сучасному суспільстві, необхідно враховувати положення про багатоваріантність розвитку на етапі становлення постіндустріального суспільства, висловлене Д. Беллом. На його думку, постіндустріальне суспільство не виростає з протиріч індустріалізму, а виникає з появою нових якісних структур – наукових співтовариств.

Важливою економічною ознакою нового етапу суспільного розвитку Д. Белл вважав й експансію виробництва послуг і інформації [17, С. 288 – 290.].

Методологічною основою цього аналізу виступає трисекторна модель, запропонована К. Кларком у 40-і рр. ХХ ст., що розділила народне господарство на три сектори (видобувні галузі і сільське господарство; галузі обробної промисловості; галузі послуг). Д. Белл доповнив цю модель ще двома секторами: четвертий сектор представлений такими галузями, як торгівля, фінансові послуги, страхування, операції з нерухомістю; п'ятий сектор – охорона здоров'я, відпочинок, освіта, наука, державне управління, індустрія відпочинку. У третьому секторі Д. Белл залишив галузі житлово-комунального господарства та транспорту.

Так, у США у сфері послуг (включаючи інформаційний сектор) у 1970 р. було зайнято 66 % працівників, а в 1993 р. вже – 78 %. У той же час

чисельність зайнятих у виробничих галузях знизилася з 27 до 16 %. За загальними оцінками, у США частка зайнятих у сільському господарстві не перевищує 5 %. Ті ж тенденції спостерігаються у Великобританії, що переступила цю межу в 1970 р., Японії (1975 р.), ФРН і Італії (1980 р.) [48].

Якісні зміни та нетипові характеристики найманого працівника інноваційного типу виробництва, що стали характерними, були спричинені новими поступами науково-технічної революції (*далі - НТР*), яка неодноразово була передумовою переходу суспільного виробництва до наступного етапу розвитку. Так, при переході до індустріального типу виробництва, НТР спонукала до початкових спроб часткової автоматизації деяких виробничих процесів з поступовим поділом технології виробництва на більш прості, які не потребують масового залучення робочої. Така економічна політика створила умови при яких виникла потреба у найманих працівниках середньої рівня освіти та підготовки, виробнича діяльність яких диктувалася вимогами щодо виконання контролюючих функцій над виробничими процесами.

Одним з наслідків індустріального розвитку світового господарства стали зростаючі темпи безробіття. Аналізуючи процеси розвитку суспільних відносин Ф. Бастіа окреслював міру впливу індустріалізації на становище найманих робітників, яке поступово погіршувалось пропорційно до темпів безробіття. Вчений вбачав непродуктивність державного регулювання суспільно-економічних відносин через суспільне споживання (дорожні роботи, будівництва муніципальних споруд), що опосередковано обмежує залучення коштів у виробничу сферу. Інтенсифікація процесів машинізації, а згодом і автоматизації виробничих процесів, невпинно призведе до зменшення витрат, а тому й зниження рівня цін, що в свою чергу обумовлює вигоду для найманих працівників.

Подібні структурні зміни в економіці і зайнятості привели до таких наслідків, як збільшення частки кваліфікованих працівників, зміни в характері праці, і збільшили значення сучасних організацій (корпорацій).

Найбільш повну реалізацію моделі переходу від найманого робітника, як виконавця простих виробничих операцій до найманого працівника-управлінця з правом участі у організаційних процесах можна прослідкувати у концепціях і управлінській практиці Ф. Тейлора й Г. Форда. Головним завданням управління вони вважали розвиток кожного працівника до максимально доступного йому ступеню продуктивності в межах природних здібностей. При цьому, подібне завдання розглядалося як чисто технічне, що розв'язується за допомогою раціоналізації трудового процесу, наукового пошуку найбільш ефективного способу виконання тих або інших робіт [5].

Подібний підхід простежується й у науковій праці [220]. Згідно із ним, сучасне високотехнологічне виробництво потребує не часткового, залежного робітника, а людини вільної, котра володіє сучасними знаннями, вміє їх ефективно застосовувати і постійно нарощувати. Для такої людини праця має переважно творчий характер, вона стає значною мірою її життєвою внутрішньою потребою.

З метою посилення участі найманих працівників у організаційній діяльності корпорацій іноді формується фонд участі персоналу в прибутках відповідно до умов договору і правил, передбачених законодавством та внутрішніми документами підприємства. Такий фонд формується за рахунок чистого прибутку, і його кошти обліковуються на особистих рахунках, що відкриваються кожному члену персоналу. Іноді такі фонди формуються за рахунок внесків самого акціонерного товариства і працівників, які беруть участь у розподілі прибутків[108]. Так, на підприємствах американської фірми «Мідленд Росе» 75 % економії спрямовується у преміальний фонд, а 25 % - на розвиток фірми [50].

Трансформація ролі найманих працівників здійснюється у результаті їх участі у прибутках або в грошовій формі. Так, в компанії «Тексас інструменте» на рахунок працівника зараховуються акції в кількості, пропорційній розміру окладу (заробітної плати). По закінченні 4 років з початку нарахувань доплата збільшується до 25 % вартості акцій. При вислuzі 7 років акції надаються безкоштовно. При цьому компанія надає можливість працівникові придбати акції за пільговою ціною (85 % від вартості) при умові вкладання в них 3 – 10 % доходів, при відпрацюванні певної кількості робочих годин протягом року, передає певну кількість акцій, надає допомогу у викупі державного майна [50].

Новий характер праці пов'язаний з її індивідуалізацією. Зміст цього явища досить ґрунтовно розкривають праці основоположників теорії підприємництва й інновацій Й. Шумпетера і Ф. Хайека[228].

В умовах розвитку індустріального суспільства в Україні, вчені почали враховувати вплив екзогенних факторів глобалізаційного характеру. Зміна ролі найманого працівника у процесі виробництва спричинила появу та поширення категорії трудовий потенціал. Від іманентної властивості трудових ресурсів економісти приходять до розуміння трудового потенціалу як поліфакторного явища, рівень розвитку якого детермінується дією чинників різноманітного походження [86].

За умов розвитку інформаційного суспільства трудовому потенціалу відводиться вже зовсім інша роль, про що доводить Н. Тітова. Структура трудового потенціалу являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними[190].

У даному контексті академік НАНУ А. Чухно вірно вказував, що в сучасних умовах розвиненої економіки автоматизація виробництва, а тим більше, застосування інформаційно-комунікаційних технологій потребують

не недостатньо кваліфікованого робітника, а навпаки, освіченого, висококваліфікованого працівника, який, маючи ґрунтовні знання і практичний досвід і вмюючи здійснювати складні й інтелектуальні операції, виконує функцію контролю за роботою складної техніки і технології, забезпечує їх безперербійне функціонування [220].

Дослідники відзначають, що на сучасному етапі суспільного розвитку знову відроджується «ремісництво», але вже в новій якості [48]. Розвиваються інститути майстерності, учнівства, наставництва; поступово ідуть у минуле вузька спеціалізація і вузький професіоналізм; відроджується універсалізація, заснована на підвищенні кваліфікації, безперервному навчанні і суміщенні функцій і операцій. Новий характер праці визначає і новий характер відносин, що виявляються у взаємодії та спілкуванні, у діалозі особистостей. Той факт, що люди в суспільному виробництві сьогодні спілкуються з людьми, а не взаємодіють з машинами і механізмами, є фундаментальною характеристикою праці в постіндустріальному суспільстві.

Зміни в економічній структурі господарства і зайнятості відповідним чином вплинули і на формування нових підходів до соціальної стратифікації. Якщо раніше основу соціальної структури складала приватна власність, то в сучасному суспільстві суспільний статус людини залежить від її природних здібностей і освітнього рівня.

Технологічною базою сучасного суспільства є наука і теоретичне знання. Інформація (за Д. Беллом) виступає основним виробничим ресурсом сучасного етапу розвитку, а знання залишаються внутрішнім джерелом його прогресу [17, С. 289]. На початку 60-их років ХХ ст. формується теорія «людського капіталу». Прихильники даної теорії вважали, що трудові навички і здібності працівників є складовою основного капіталу. Автори і послідовники цієї теорії (М. Беккер, Б. Вейсброд, А. Хансен, Т. Шульц, Л. Туроу, П. Гутман та ін.) [14, С. 142 – 145.] «людським капіталом» як фактором виробництва вважають фізичні, інтелектуальні, психічні сили людини – природжені й набуті в процесі навчання, праці, спілкування з іншими людьми. Ця теорія переносить акцент з використання трудових ресурсів на проблеми формування якісно нової робочої сили в умовах науково-технічної революції. За теорією людського капіталу знання, навички і здібності людини – це капітал, тому що вони є джерелом майбутніх заробітків або майбутніх задовольень.

На думку член-кореспондента НАН України д.е.н., проф. В.С. Савчука [164, С. 100.] характерними рисами людського капіталу є майстерність, талант і здібності, що належать певному індивідууму.

Найважливішими формами інвестицій в «людський капітал» є витрати на освіту, виробничу підготовку, охорону здоров'я, міграцію, пошук інформації про ціни і доходи, народження і виховання дітей.

Такі інвестиції вважаються «четвертим фактором» виробництва. З позицій теорії «людського капіталу» поряд з власниками засобів виробництва виникає нова група власників – власники «людського капіталу», які стають капіталістами, оскільки набули знань і навичок, що мають економічну цінність і приносять доходи. Теорія «людського капіталу» зумовила розширення сфери освіти і підготовки кадрів у розвинутих капіталістичних країнах.

Досвід розвинених країн, спираючись на тенденцію розвитку світового капіталізму, визначає якість людського капіталу одним із найвизначніших засобів досягнення загальної гегемонії. Новими ознаками сучасного розвитку НТР стала всебічна та всеохоплююча, відносно всіх сторін суспільного життя, комп'ютеризація та автоматизація переважної більшості технологічних процесів виробництва.

Зміни техніко-технологічної складової суспільного виробництва обумовили появу та стрімке зростання відособленої соціальної групи працівників інтелектуальної праці. Уперше термін «працівники інтелектуальної праці» ввів у науковий оборот у 1962 р. Ф. Махлуп. Характерно, що сформований прошарок інтелектуальних працівників поступово отримав провідний статус у системі господарювання, а ще й інтенсивними темпами даний клас трудового потенціалу почав нарощувати чисельність в загальній структурі зайнятості працездатного населення. Перші оцінки його чисельності, наведені Ф. Махлупом, станом на 1958 р., визначили його частку в загальній структурі зайнятості США в 31 % [238]. Згідно з більш пізніми даними, вона зросла до 42,1 % на початку 1960-х рр. і 53,3 % – у 1980 р. [246].

Виникнення працівників інтелектуальної праці на ринку праці радикальним чином вплинуло і на формування соціально-економічних відносин. Оскільки ці працівники знаходяться у вужчому колі конкуренції, тому що розпоряджаючись своїми знаннями як провідним активним фактором виробництва, вони набувають статусу власників (носіїв) унікальних властивих тільки їм якостей і здібностей. Тому рівень їх конкурентних переваг значно вищий, ніж в секторах зайнятості притаманних традиційним професійним напрямкам. Трудова діяльність, пов'язана з обробкою даних, інформацією і управлінням, вимагає, насамперед, взаємодії людей один з одним.

Революція інтелектуалів стала розвиватися на основі нової якості сучасної освіти і нового ставлення до неї з боку держави, компаній і самих людей. Навчання сьогодні розглядається як процес, який провадиться від початку життя і до кінця активної діяльності індивіда. Доступність освіти стала умовою входження в нове суспільство й основним предметом соціально-економічних відносин.

У конкуренції вирішальну роль відіграють якість і інтенсивність безперервного навчання людей, створення висококваліфікованої робочої сили. При цьому домінуючою сферою економічної активності стає сфера

послуг, у першу чергу інтелектуальних. Підвищення рівня вимог до якості робочої сили у результаті розвитку сучасних технологій потребує постійного вдосконалення знань та вмінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності[251]. Поліпшення якості освітніх послуг повинно бути спрямоване на забезпечення умов для формування системи безперервної освіти «life-long education» з метою оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили.

Таким чином, фундаментом сучасного етапу суспільного розвитку є знання, а не праця або інші фактори виробництва. Саме наймані працівники, що відносяться до інтелектуального типу виробництва, є творцями та власниками основного виробничого ресурсу сучасності – знань та інформації.

Такі зміни дозволили більшості дослідників стверджувати, що сучасна діяльність на якісному рівні відрізняється від традиційних підходів до її визначення. В. Іноземцев чітко розмежовує поняття «інстинктивна діяльність», «праця» та «творча діяльність»[65]. Творчість як процес самореалізації виступає у формі відтворення особистості. Якщо характеризувати продукт праці творчості, то він поєднує в собі риси інстинктивної діяльності і праці. За речовинною формою продукт творчості тотожний продукту праці, тобто може бути відчуженим, але є не відтворюваним, тому що неможливо відтворити форми, мотиви і внутрішню структуру його творчої активності. Можна також додати, що продукти творчості унікальні. Людина в рамках такої форми діяльності стає частиною природи і її втіленням, в якій творча особистість знаходить вищу форму свого прояву. Визначаючи новий тип діяльності як творчість, В. Іноземцев підкреслює його умотивованість, необумовлену матеріальними інтересами. Радикальні зміни в організації суспільного виробництва і громадського життя ставали наслідком не тільки якісних змін у продуктивних силах, але і значних трансформацій у людській психології, змін інтересів і цінностей[65].

Р. Флоріда, один із провідних дослідників у галузі творчості та творчого суспільства, доводить, що якби в суспільстві кожен зміг розвивати свою творчість, то таким чином вдасться вибудувати систему – творче суспільство, яке буде постійно розвивати таланти та генерувати креативні ідеї. Така система діє як магніт: творче суспільство приваблює розумних людей ззовні. Саме генеруванням і залученням талановитих працівників і пояснюється великий економічний і технологічний успіх таких країн, як Японія, Швеція, Фінляндія – вони і є прикладами творчого суспільства.

Р. Флоріда визначає три фактори розвитку творчого суспільства:

- технології (частка ВВП, яка йде на інноваційні технології + кількість патентів на 1 млн. населення);
- талант (частка представників творчого класу (артисти, митці, менеджери, дослідники та ін.) + частка населення з вищою освітою + частка населення, яка працює в науковій сфері);
- толерантність (рівень опору сприйняттю нових цінностей у державі + рівень самовираження).

За цими трьома параметрами Р. Флоріда провів дослідження рівня креативності низки країн, серед яких є і Україна. Наша держава посідає 27 місце, а лідерами є Швеція, Японія та Фінляндія. Дана градація проводилася на основі розрахунку окремих коефіцієнтів для кожного з трьох факторів. Потім усі ці три коефіцієнти зводилися в загальний індекс креативності країни [52].

За результатами цього дослідження можна стверджувати, що творче суспільство – це саме той шлях, який зможе вивести Україну на верхівку економічного розвитку в майбутньому.

Сучасний етап трансформації обумовлений тим, що мета збільшення матеріального багатства перестає бути головною для людини. Саме нематеріальні (постматеріальні) цінності й інтереси забезпечують прогрес сучасного суспільства. Трансформація системи цінностей набула сьогодні планетарних масштабів у зв'язку з глобалізацією і поширенням інформаційних технологій. Ці процеси знаходять прояв у протесті особистості проти нормативно-ціннісної системи, що регулювала життя людей у розвинутих країнах, зокрема проти праці, що позбавляє працівника будь-якої ініціативи і творчості, мотивується винятково інструментальними засобами і цілями споживання, за можливість вибору власної моделі поведінки та відмову від рівняння на певні зразки або стандарти.

Головним соціально-психологічним і культурним наслідком глобалізації є зростаюча індивідуалізація сучасного суспільства. Сутність індивідуалізації полягає в послабленні зв'язків особистості із соціальним середовищем або соціальною групою, у професійній мобільності людей, нових індивідуалізованих видах трудової діяльності. Підвищення рівня і якості життя у провідних країнах світу, достатньо високий рівень соціальних стандартів вплинули на зменшення стимулів до праці як до засобу зростання споживання. Актуалізуються потреби в більш змістовній діяльності, що відкриває можливості для самореалізації особистості. Відповідно до концепції американського соціолога Р. Інглехарта, постматеріальні цінності стають значимим продуктом лише тоді, коли людина відчуває добробут або економічну безпеку. Причому це відчуття повинна мати основна або велика частина суспільства.

За даними дослідження 43 країн світу, проведеного Р. Інглехартом, у Туреччині і Мексиці їх частка така ж висока, як у США й Австрії (21-22 %). Приблизно такий же відсоток спостерігається в Південній Кореї, Аргентині, Бразилії, Чилі, Південній Африці. У постсоціалістичних країнах цей відсоток

нижче: у Білорусії – 14 %, Болгарії – 13, Китаї – 7, Естонії – 13,5, Угорщині – 13, Литві – 16, Польщі – 13, Румунії – 12, Росії – 11 %.

Як відзначає В. Семиноженко, якщо раніше, країни вели боротьбу за території і природні ресурси, то сьогодні акценти змінюються в бік конкуренції за кращий трудовий капітал, носіїв унікальних професійних знань і навичок [169].

Серед глобальних тенденцій на ринку праці В. Семиноженко основними вважає такі як підвищення ролі фаху і знань в якості головних чинників виробництва та еволюцію самої природи сучасних капіталістичних відносин, підвищення значення нематеріальних чинників виробництва, зростання вартості «розумової праці», брендів, підвищення значення технологічних ресурсів конкурентоспроможності.

Глобалізація вплинула і на різке розширення соціального простору людини, і на мотиваційно-ціннісну сферу її діяльності. Це, у свою чергу, стимулює нові види економічної діяльності (наприклад, робота вдома офшорних програмістів) і появу нових моделей трудового життя.

Їх природу та ступінь впливу на свідомість будь-якого індивіда чітко розмежував А. Маслоу створивши піраміду людських потреб. Спираючись на її основні складові – це первинні та вторинні потреби людини, ми можемо провести чітку паралель щодо мотивації людини праці при прояві потреби у трудовій самореалізації та долучення її до системи зайнятості населення. Причиною трудової діяльності людини є незадоволеність її фізіологічних (їжа, місце проживання, одяг тощо) та соціальних (визнання, престиж, повага оточуючих, самодостатність тощо) потреб. А саме, відсутністю можливого доступу до засобів їх досягнення чи реалізації. Г.В. Дворецька уточнює принцип мотивації людини праці до трудової діяльності [46, С. 171.]. Вона обґрунтовує твердження щодо домінування економічних інтересів у здійсненні трудової діяльності. Матеріальним носієм особистого економічного інтересу є грошовий дохід. Реалізуючи особистий економічний інтерес, людина орієнтується на певну вигоду. Досягнення цього за умов ринкової економіки є основою економічного самоствердження особистості [115].

Відомий дослідник Мак Клеланд у своїй теорії мотивації, вирізняє основним мотивом поведінки індивіда, поряд з прагненням усупільнення (причетності до діяльності організації) та прагненням до влади, – прагнення до успіху. Суб'єктивність поняття успіху обумовлює доцільність врахування етичної складової. Суспільна мораль базується на національних, релігійних та конкретно-історичних витоках існування будь-якого суспільства, а поведінка особистості обумовлюється власною індивідуальною ментальністю, мораллю, що засвоювалась протягом життя. У той же час, уявлення про

структуру етичного змісту мотивації особистості дозволяє прогнозувати його поведінку в різних ситуаціях, визначає умови, які необхідні для організації спільної діяльності, хоч виявлення моралі є багатоаспектовим.

На думку Ф. Герцберга чинники трудового процесу та поведінкові фактори соціуму, пов'язані з умовами праці, всі види і форми винагороди і соціально-психологічний клімат сприймаються лише як природний фон, що сприяє підвищенню задоволеності працею, але не здатні при збільшенні їх якісних і кількісних параметрів викликати підвищення продуктивності праці(табл. 1.2). Аналіз практики господарювання показує, що економічне зростання у країнах з розвинутою ринковою економікою відбувається не за рахунок збільшення витрат праці, а внаслідок підвищення її продуктивності. Це підвищення досягається завдяки чинникам, пов'язаним, передусім, із науково-технічним прогресом.

Таблиця 1.2

Модель мотивації Ф. Герцберга

Гігієнічні фактори (фактори зовнішнього середовища)	Мотивації працівників
Політика фірми та адміністрації	Успіх
Умови праці	Просування по службі
Заробітна плата	Визнання та оцінка результатів праці
Міжособистісні відносини з керівним корпусом та трудовим колективом	Високий ступінь відповідальності
Ступінь безпосереднього контролю за трудовим процесом	Ймовірність творчого та ділового росту

Джерело: складено на основі[129]

Так, дослідження американських психологів свідчать, що у сучасного жителя США фізіологічні потреби задоволені на 90 %, потреба у безпеці - 70 %, у повазі та визнанні - 15 %[163]. Проте погіршення будь-яких параметрів чи зменшення частки задоволення, в порівнянні із звичним досить високим рівнем, призводить до зниження продуктивності праці робітників. І, навпаки, такі мотиви, як досягнення успіху, можливість просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, відповідальність і вірогідність творчого і ділового розвитку сприяють зростанню продуктивності праці.

З огляду на те, що сучасний світ внаслідок довгих пошуків знайшов лише один «унікальний засіб» досягнення різноманітного спектру виникнення та реалізації людських потреб - це грошові кошти, основним стимулом до трудової діяльності лишається матеріальна оцінка затрачених особистісних ресурсів. Матеріальна мотивація була завжди визначальною, а в умовах ринку її роль особливо велика[46, С. 157.]. Дані погляди прослідковуються у працях сучасного дослідника мотиваційного механізму

найманого персоналу В. Липового. Він виокремив три групи чинників мотивації найманого працівника до трудової діяльності та обґрунтував їх вплив на процес формування нових форм найманої праці. Він стверджує, що «у структурі чинників мотивації праці за важливістю для найманих працівників перше місце посідає гідний рівень заробітної плати. Друге місце – дотримання трудового законодавства, третє – збереження здоров'я та належні умови праці на робочому місці»[111, С. 126-132.].

Теорія очікувань В. Врума визначає мотивацію, точніше, її інтенсивність, як функцію спільної дії таких умов: чекання того, що зусилля приведуть до очікуваних результатів; чекання того, що результати спричинять певну винагороду; чекання того, що винагорода матиме достатню цінність для працівника. Теорія справедливості вказує на суб'єктивність сприйняття винагороди, причому значну роль при оцінці винагороди грає його співвідношення з винагородою інших осіб, що виконують аналогічну роботу[250].

Складною для практичної реалізації є модель мотивації Портера–Лоулера, що об'єднує підходи В. Врума і теорії справедливості, пов'язуючи в єдину систему мотивації та зусилля працівника, його здібності, результати праці, винагороду, задоволення від роботи і винагороди[150].

Український дослідник Ю. Карасьова в своїх працях визначила, що «головним напрямком формування мотиваційного механізму... є активізація творчої діяльності, яку забезпечують матеріальні, моральні й організаційні методи»[66]. Це, в свою чергу, можна об'єднати у систему чинників, які є основним базисом для формування нового типу стимулів праці сучасного найманого працівника – творчого прояву особистісних цілей та досягнення самовдосконалення.

Слід зазначити, що при всій позитивності сучасного етапу суспільного розвитку постіндустріальне суспільство не тільки не усуває багато соціальних, психологічних проблем, а й ставить нові питання.

Зокрема, все більш актуальними стають проблеми впливу сучасного етапу трансформації на соціальні відносини і соціальну структуру, майнову і соціальну нерівність, зміну сутності і цінності службової ієрархії, ціннісні відмінності в соціально-економічній сфері тих, хто домогся високого рівня добробуту і незаможних та середніх верств населення, які прагнуть у першу чергу нових матеріальних благ.

Тому, на нашу думку, головним фактором трансформації соціально-економічних відносин в Україні є зміна форм власності. Якщо раніше в ролі роботодавців виступала тільки держава, то в результаті масової приватизації з'явилися роботодавці, які презентують різні форми власності. Праця або трудові послуги найманих працівників перетворилися в товар, ціна якого вже залежить не від волі

держави, а переважно від працедавці – власників підприємств та співвідношення попиту й пропозиції на ринку праці[174].

Нагадаємо, що спочатку відбувалася трансформація державної власності в різні форми колективної та колективно-корпоративної з наступним переходом майна й фінансових ресурсів до альтернативного підприємницького сектора. Цьому сприяло законодавче надання державним підприємствам повної господарської самостійності при фактичній відсутності контролю власником. Потім у період масової приватизації трансформація державної власності набула безпосереднього характеру через викуп акцій приватизованих підприємств. На побутовому рівні процеси приватизації в Україні отримали назву «прихватування», що здебільшого відповідало суті привласнення майна держави, хоча за змістом стало нагромадженням первинного капіталу в руках нового класу капіталістів-підприємців. Процеси приватизації, що зумовили формування класу підприємців, не могли не позначитися на його структурі. Якщо на початку першого етапу трансформації суспільства його більшість становили підприємці з неконтрольованого сектору економіки, які займалися торгово-посередницькою та фінансовою діяльністю, то пізніше його основу становили керівники заснованих на державній власності та приватизованих підприємств і банківських структур. Зміни у політичному та економічному житті не могли не відобразитися на зміні соціально-економічних відносин:

- держава стала виконувати переважно роль гаранта трудових прав, арбітра, консультанта, залишаючись переважно за межами соціально-економічних відносин; однак при цьому не вистачає ефективних механізмів реалізації всіх державних функцій, передбачених трудовим законодавством;

- профспілки змінилися з погляду завдань, структури й кількості охоплених членів: вони набули самостійності і незалежності, виникли нові профспілкові організації та їхні об'єднання; відпала монополія профспілок представляти інтереси працівників країни; їхня головна функція – захист трудових прав найманих працівників в системі відносин з роботодавцями; однак профспілки, на відміну від радянських часів, охоплюють не всіх працівників підприємства, більше того, вони створюються не на всіх підприємствах;

- роботодавці відповідно до законодавства отримали можливості об'єднуватися в спілки роботодавців-підприємців для захисту своїх прав у взаємостосунках з профспілками, органами державної влади, місцевого самоврядування, проте на практиці процес такого об'єднання є повільним і не організованим[174].

Останнє пояснюється досить короткими строками існування роботодавців-підприємців як класу в новій якості та низкою перешкод у своєму становленні в Україні. Умовами сьогодення фактично унеможливлено формування значної (у соціальному плані) групи підприємців дрібного та середнього бізнесу. Наявна система оподаткування сприяє, ймовірно, криміналізації цієї сфери діяльності. У зв'язку з цим відносини роботодавців з

державними структурами характеризуються високою конфліктністю й низьким ступенем взаємної довіри. Значна частина підприємців змушена поєднувати свою діяльність з працею в державних, громадських організаціях[174].

1.3. Ринкові форми організації найманої праці як інструмент постсоціалістичного реформування

У процесі виробництва люди вступають у певні зв'язки і стосунки, лише в рамках цих суспільних зв'язків та відносин існує їх вплив на природу. У виробничому процесі люди впливають не тільки на природу, але й один на одного. Отже, виробничі відносини, із часом зі зміною і розвитком матеріальних засобів виробництва, продуктивних сил. Виробничі та інші види відносин у своїй сукупності утворюють суспільні відносини [110].

Російський вчений Р.З. Лівшиць серед відносин, що передують трудовим, визначає відносини на ринку праці щодо забезпечення зайнятості; до відносин, які функціонують одночасно з трудовими – участь трудящих в управлінні виробництвом, колективних переговорів, укладення і виконання колективного договору, встановлення умов праці, з охорони праці, контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства, з вирішення колективних трудових спорів, з участі профспілок у регулюванні трудових відносин[105]. За термінологією Міжнародної Організації Праці ці відносини отримали назву колективних трудових відносин на відміну від індивідуальних трудових відносин за участю одного працівника.

З часом трудові відносини почали поділятися на індивідуальні та колективні. При дослідженні сутності розвитку інноваційного типу економіки, стає зрозумілим, що саме індивідуальні трудові відносини, у формі трудового найму є основою трудового законодавства України. Так, професор О. В. Смирнов стверджує, що: «Говорячи про трудові відносини як предмет трудового права, потрібно мати на увазі, що мова в цьому випадку йде лише про тих з них, які базуються на найманій праці»[22, С. 376.].

З цього приводу відомий американський дослідник А. Маршалл свого часу стверджував про розподіл найманої праці на складові, як спосіб уникнення проблем в процесі розвитку економічних відносин: «Праця в середині кожної галузі була розділена таким чином, щоб планування і організація підприємства, управління ним і відповідальність за ризик покладалися на одну групу людей, в той час як необхідна для нього ручна робота виконувалася найманою працею. Ця форма розподілу праці одночасно характерна для сучасного світу в цілому...»[117, С. 112 - 123.].

Сучасний етап досліджень категорій «наймана праця», «робоча сила» «ринку робочої сили» здійснюється, з одного боку, шляхом виділення в самостійну сферу пошуку його потенційного стану - здібностей людини до праці. З іншого - робляться спроби визначити економічну форму і зміст здатності сучасного робітника до праці (теорія «людського капіталу» [16, С. 14-28; 21; 19, С. 6 - 12; 18, С. 144 - 145; 24; 26; 27]), пояснити характер економічних відносин, що формуються на даному ринку (неоінституційна теорія [28, С. 45 - 51; 29.]).

Грунтовний аналіз сутності ринку праці, проведений К. Марксом та Ф. Енгельсом засвідчив його двоїтий характеру. Вони вважали доречним застосувати два терміни щодо ринку праці, виокремлюючи при цьому ринок робочої сили та саме ринок праці. Обґрунтування подібної градації полягало у їх тісному поєднанні та взаємопов'язаності багатьох функціональних чинників, а також у взаємодоповнюваності, який спостерігається у процесі переходу одного в другий в процесі реалізації економічних відносин.

У науковому трактуванні категорії ринку праці поєднання вищезазначених підходів спробував здійснити російський економіст А. А. Нікіфоров [128]. Він визначає ринок праці як економічну категорію, складне економічне явище, що одночасно має зв'язок з макроекономічним розвитком та індивідуалізованим характером мотивації праці окремого працівника. Але тут наявне не допустиме знецінення інтересів та мотивів капіталовласників як основних суб'єктів ринкового середовища на рівні з найманими працівниками (носіями чи власниками робочої сили), так як саме ці учасники суспільно-трудова відносин формують попит на робочу силу.

М. П. Калиниченко висуває таке трактування ринку праці: «... як складної, динамічної системи економічних, правових, соціальних відносин, що виникають у процесі формування, розподілу і використання здатностей до праці на засадах найму»[67, С. 13.].

У сучасній економічній думці виділяють декілька підходів до визначення ринку праці. Представниками першої групи ринок робочої сили розглядають як «сферу обігу специфічного товару «робоча сила» і як особливий, властивий товарно-грошовим відносинам спосіб її включення до економічної системи. Друга група вчених дає визначення ринку праці через його складові елементи – попит і пропозицію. Так, наприклад, представники даного підходу наводять таке визначення: «Пропозиція і попит на робочу силу означають ринок праці»[188]. На нашу думку вищенаведене загальне визначення не розкриває сутність ринку праці як економічної категорії. Представники третьої, найбільш чисельної групи науковців розглядають ринок робочої сили крізь призму суспільних відносин. Вони вважають, що ринок праці - це сукупність економічних відносин, методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців, пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці. Проте було б не правильно зводити ринок праці лише до сфери обміну. Ринок праці відіграє важливу роль у забезпеченні безперервності процесу відтворення такого

важливого товару для суспільства як робоча сила[188]. Отже, зміст ринкових процесів в соціально-економічному аспекті полягає саме в цьому твердженні. Але, на нашу думку, в такому випадку недостатньо уваги приділяється ще одним суб'єктами господарювання на ринку праці – це посередникам. Тому достатньо вдалими є, на наш погляд, визначення ринку праці, яке запропоноване представниками четвертого напрямку (С. Симан, Ю. Лапигін, Я. Ейдельман). Під ринком праці вони розуміють складну систему економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу. Вчені, які досліджують проблеми праці розглядають, головним чином, окремі аспекти ринку праці і висловлюють діаметрально протилежні за змістом думки. Тому це, відповідно, знаходить своє відображення у їх трактуванні поняття ринку праці[100].

Дослідження різних підходів до трактування вищезазначених категорій дозволило нам сформулювати наступне визначення „ринку робочої сили». Ринок робочої сили – це сукупність трудових та товарно-грошових відносин, які виникають між покупцями, продавцями, посередниками і суспільними інститутами (родина, профспілки, системи соціального партнерства) з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила».

На нашу думку суть ринку праці полягає в тому, що це досить складний інститут, який поєднав у собі багато ознак інших видів ринків, що, в свою чергу, створює специфічний та гнучкий механізм його регулювання. Саме на ньому формується попит на робочу силу, на її кількість і якість, відбувається збільшення робочих місць, виникають співвідношення між високотехнологічними робочими місцями, заміщення яких потребує робітників високої кваліфікації, і тими робочими місцями, де технічний рівень залишається незмінним [220]. На відміну від інших типів ринків, він має не тільки ресурсний, товарний характер, але й породжує велику кількість економічних, технологічних і соціальних аспектів[23].

Карл Маркс трактував відносини між роботодавцем та найманими працівниками, як зносини двох юридично рівних учасників товарно-грошових відносин. «Для того чтобы владелец денег мог найти на рынке рабочую силу как товар, должны быть выполнены различные условия. Обмен товаров, сам по себе, не содержит никаких иных отношений зависимости, кроме тех, которые вытекают из его собственной природы. А раз это так, рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда и лишь постольку, когда и постольку она выносятся на рынок или продается ее собственным владельцем, т. е. тем самым лицом, рабочей силой которого она является. Чтобы ее владелец мог продавать ее как товар, он должен

иметь возможность распоряжаться ею, следовательно, должен быть свободным собственником своей способности к труду, своей личности. Он и владелец денег встречаются на рынке и вступают между собой в отношения как равноправные товаровладельцы, различающиеся лишь тем, что один – покупатель, а другой – продавец, следовательно, оба – юридически равные лица. Для сохранения этого отношения требуется, чтобы собственник рабочей силы продавал ее постоянно лишь на определенное время, потому что, если бы он продал ее целиком раз и навсегда, то он продал бы вместе с тем самого себя, превратился бы из свободного человека в раба, из товаровладельца в товар»[109].

Дослідники В. Корнієнко та Ю. Пахомов [82] зазначали, що робоча сила за соціалізму є специфічним товаром. Специфіка полягає у тому, що купує цей товар соціалістична держава, а продає – вільний від експлуатації працівник. Вони вказували, що індивідуальна робоча сила – це особиста власність працівника. Використовуючи даний підхід вчені пояснювали існування відносин договірної найму працівника. Разом з тим у [12] зазначається, що передумов для того, щоб робоча сила за соціалізму стала товаром не має. Носії робочої сили за соціалізму є, одночасно, колективними власниками засобів виробництва та виробленої продукції. Набув поширення й науковий підхід [132] у рамках якого обґрунтовувалася теза про відсутність власності на робочу силу за соціалізму.

Розглянемо рис 1.1, де ми можемо поетапно виокремити основні специфічні риси унікального товару, що реалізується на ринку праці. Робоча сила та наймана праця не тотожні поняття, але будемо вважати, що характерні особливості прояву останньої обумовлені природою робочої сили, як матеріалізованого вираження в реаліях ринкового типу господарювання на ринку праці.



Рис.1.1 Специфічні характеристики товару -- робоча сила
Джерело: розроблено автором

Отже, робоча сила досить специфічний товар, унікальність якого полягає в особливостях живого організму того індивідуума, який являється його носієм, тобто, тут враховується специфіка психофізіологічного рівня розвитку, сприйняття суспільних догматів щодо власного самовираження, бажання захищеності і підтримки у разі різких несприятливих змін кон'юнктури на ринку праці. Одночасно, товар робоча сила є рушійним ресурсом виробництва, незалежно до якого типу воно відноситься. Без найманої праці, точніше залучення її у активний господарський процес, не зможе функціонувати жодне виробництво, наскільки воно не було б автоматизоване, і наскільки інтенсивно не залучались інноваційні досягнення суспільства в його провадження.

До специфічних характеристик робочої сили як складової процесу самовираження найманої праці доцільно віднести:

- живий індивідуалізований товар. Даний товар не можна отримати в натуральному вигляді так як носій, власник, реалізатор даного товару являє собою живий організм з певними життєвими

потребами та можливостями самореалізації. Тому і економічна форма реалізації даного продукту, тобто купівля-продаж є наймом, внаслідок чого даний товар – це наймана праця;

- не можливе відчуження від власника внаслідок реалізації найманої праці. Найманий працівник лише тимчасово підпорядковується капіталовласнику. Відносини між найманим працівником і працедавцем документально оформлюються нормативно-правовим документом - трудовий договір (на період часу найму: від моменту укладання договору (контракту) до звільнення), де оговорюються права і обов'язки сторін учасників договору на предмет дотримання визначених умов купівлі-продажу товару – робоча сила. Найманий працівник має можливість самореалізації у формі індивідуального прояву трудової діяльності, тобто має можливість реалізації на практиці власного досвіду, умінь та навичок, що являють собою комплексний потенціал матеріалізації найманої праці (робочої сили). Працівник реалізує працедавцю право на користування належною йому робочою силою на визначений період часу, не втрачаючи одночасно права власності на неї;

- безперервність трудового процесу обумовлюється у пунктах договору (контракту) укладеним між найманим працівником та роботодавцем. Тобто мається на увазі, те, що найманий працівник на термін визначений у трудовому договорі стає невід'ємною складовою трудового (людського) капіталу, який перебуває у власності конкретного капіталовласника. І, відповідно, незаплановане вилучення будь-якої працездатної одиниці може спонукати до виникнення певних проблем у процесі виробництва, а й, як наслідок, знайде своє відображення на рівні платоспроможності роботодавця. Результатом може слугувати невчасність або навіть відсутність виплат заробітної плати, скорочення робочих місць тощо;

- участь у створенні суспільного доходу закладена у теорії вартості, де двома основними складовими чинниками створення продукту визначаються робоча сила та засоби виробництва. Тут можна визначити, що нову вартість виробленого продукту формує наймана праця. З огляду на основні тези теорії граничної корисності, ми визначаємо питому вагу кожної складової у створенні цінності продукту, тому що участь кожного з факторів визначається його граничною продуктивністю. Економіко-математичні дослідження граничної продуктивності праці показали, що обсяг виробленої продукції на 75 % створюється працею найманих робітників і на 25 % – капіталом[122, С. 47.]. Тому можна ствердно визначити, що саме величина заробітної плати найманих працівників повинна складати переважаючу частину національного доходу держави, як це спостерігається в країнах з розвинутою економікою. Найбільш яскраво така трактовка була сформульована французьким економістом Ж. Б. Сеєм у його теорії трьох факторів виробництва. Ж. Сей у теорії «трьох факторів виробництва і трьох джерел доходу» обґрунтував гармонійну взаємодію і значення в процесі виробництва капіталу, праці і землі. Кожен з цих факторів у міру своєї корисності і цінності

робить внесок у створення вартості. З трьох елементів виробництва кожний особливо належить до окремого класу, і частка з продукту, що дістається цьому класові, визначається суперництвом. Клас, до якого належить праця, є при цій формі буття станом найманих робітників, котрі отримують робочу плату; капітал, що належить до промислових антипринерів котрі отримують прибуток, а земля – класу власників нерухомої власності, які не беруть жодної участі у веденні підприємства, але отримують від підприємця ренту за дозвіл користуватися нерухомою власністю (землею), як знаряддям і приміщенням для промислового підприємства»[167]. Згідно з цією теорією в процесі виробництва беруть участь три фактори: праця, капітал і земля, які є самостійними джерелами доходів. На підставі цього прибуток проголошується винагородою підприємцям за «продуктивну послугу» у вигляді витрат капіталу. Тобто прибуток - це доход, який одержує власник капіталу (підприємець), тоді як зарплата - доход власника ресурсу праця, рента - доход власника ресурсу земля. В сучасних умовах необхідно враховувати, що в процесі виробництва бере участь і четвертий фактор – підприємництво. Підприємець організовує діяльність, має власність, знання, вміння, професіоналізм тощо, тому має право на винагороду, оскільки бере участь у створенні вартості;

- можливість повторного залучення диктується психологічною та фізичною особливістю індивіда при залученні його як найманого працівника у суспільне виробництва, не залежати від усіх факторів вільного працевлаштування і мати змогу повторно пропонувати власну робочу силу на ринку праці. Після купівлі-продажу звичайного товару продавець і покупець у більшості випадків припиняють свої взаємини. Особливість процесу купівлі-продажу робочої сили між суб'єктами господарювання полягає у його безупинний від початкової стадії наймання працівників аж до заключної - їх звільнення. Тому, безпідставною є думка про те, що ринок праці існує лише за межами підприємства, а ті працівники, що зайняті на фірмі, уже не складаються у відносинах купівлі-продажу своєї праці з роботодавцем. Створюючи попит на найману працю, роботодавець адресує його не тільки тим, хто шукає роботу, але і зайнятим на інших підприємствах, пропонуючи їм більш вигідні умови наймання. У той же час і серед зайнятих працівників чимало тих, хто шукає роботу на інших підприємствах з більш вигідними умовами наймання[142];

- мобільність – це своєрідна особливість найманої праці, яка може носити як позитивний, так і негативний характер. У випадку, коли спостерігається переміщення в межах спеціальності, мобільність відіграє роль як показник розвитку та професійного удосконалення найманого працівника, що дасть змогу краще себе реалізувати на ринку праці. Але коли відбувається територіальна форма прояву

мобільності спостерігається відсутність перспективних умов безболісного переміщення трудового потенціалу, як для найманих працівників, так і для вітчизняного роботодавця в цілому;

- капіталоємність товару робоча сила полягає у процесі його відновлення. Тобто, відновлення конкурентоздатного рівня продукту найманої праці вимагає затрат спрямованих на фізіологічне та психологічне відтворення, на реалізацію фактора підвищення освіти та перекваліфікації. Крім того, варто зазначити, що даний процес довготривалий за своєю плінністю та виключає можливість суттєвого скорочення у часовому відношенні;

- диференційованість найманої праці (робочої сили) полягає у відсутності абсолютно ідентичних рівнів умінь та навичок у різних носіїв найманої праці, навіть у тому випадку, якщо вони належать до одного виду спеціалізації чи оволоділи однією і тією ж професією. Це різьчить вирізняє даний товар серед інших товарів та послуг пропонованих в умовах ринкового середовища вироблених за єдиними стандартами та технологією;

- особливість невичерпності та примноження розкривається в процесі саме здійснення найманої праці на практиці. Тобто, товар робоча сила під час прямого її використання (застосування) не зникає, не знищується, не втрачає свою загальну цілісність (в даному випадку ми не розглядаємо вплив фізичного та психологічного навантаження), а лише збільшує свій багаж досвіду та практичного застосування отриманих в минулому та недавно засвоєних умінь та навичок для виробництва суспільних благ. А це повністю заперечує процес споживання (використання) будь-яких інших продуктованих товарів та послуг в умовах інноваційного виробництва;

- потреба у реалізації полягає у тому, що якщо наймана праця не буде реалізовуватись, а лише буде знаходитись у наявності у потенційного найманого працівника, то доходу вона не приносить своєму власникові. Це виходить з властивості не відчуженості робочої сили її власником. А вимога в утриманні обумовлюється живою природою носія і постійним забезпеченням його життєвих потреб (теорія людських потреб А. Маслоу);

- відсутність потреби у зберіганні проявляється як наслідок з вищеперерахованих особливостей товару робоча сила. А саме, даний товар, на противагу будь-якому іншому, не потрібно розміщати в певних пристосованих приміщеннях під зберігання, тому, що він зберігається самим найманим працівником у його власному розумі та фізичній силі. Ще досить суттєва є та особливість товару «робоча сила», що він має виробниче призначення, тобто специфічний особистий фактор виробництва у відмінності від суспільних факторів (знарядь і засобів праці, інструментів, сировини, землі, тощо). Але суть його полягає в тому, що саме робоча сила має статус вирішального чинника виробництва, тоді як найманий працівник стає головною продуктивною силою виробництва. Тому, вже не сама наймана праця набуває товарних ознак, а робоча сила стає товаром, і як усякий товар здобуває усі властивості характерні товару – споживчу вартість, і ціну.

Споживча вартість – категорія історична. Окремі речі з часом втрачають свої корисні якості для людини і виходять з обігу (кам'яні сокири, праска на вугіллі). Людина замінює їх на інші, що у більшому ступені відповідають її новим потребам. Насамперед, будь-який товар суспільного призначення виступає у властивості продукту праці, своєрідного результату затраченого часу робочої сили найманого працівника. Товар індивідуальна робоча сила, а ми розуміємо під цим визначенням і найману працю, точніше її матеріалізований прояв, володіючи специфічними характеристиками обумовлюють його високу конкурентоздатність в умовах інноваційного типу господарювання поряд з новітніми досягненнями та розробками, незалежно від їх сфери застосування.

Як економічній системі ринку робочої сили притаманні чотири типи соціально-економічних відносин. Це відносини з приводу формування і задоволення потреб суб'єктів, трудові відносини, відносини власності, відносини формування економічної поведінки суб'єктів [101; С. 304.]. З позицій задоволення потреб суб'єктів, ринок робочої сили – це відносини, які опосередковують взаємодію і реалізацію інтересів як працівників, так і працедавців, посередників, соціальних інститутів.

Враховуючи те, що задоволення потреб і реалізація матеріальних інтересів суб'єктів можливе лише на основі праці, ринок робочої сили можна представити як систему соціально-економічних відносин з приводу залучення до суспільного виробництва людини як основного його фактора.

Враховуючи наукові підходи колективу авторів [142; 143; 128; 223] нами були виділені основні ознаки класифікації ринку робочої сили (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Класифікація ринків робочої сили

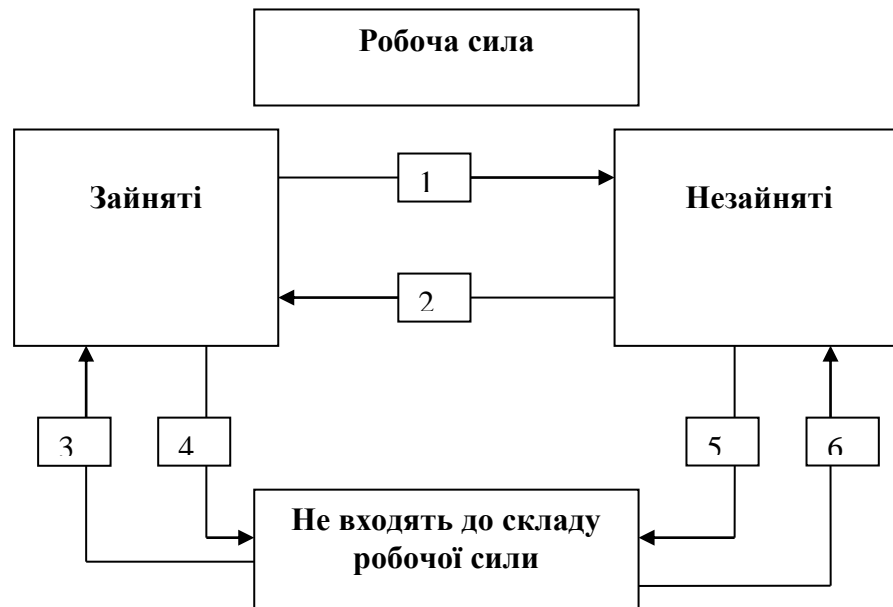
1	2
Класифікаційна ознака	Види ринків
За географічною ознакою	Регіональний ринок Національний ринок Міжнародний (транснаціональний) ринок

1	2
За характеристикою конкурентного середовища	Вільний ринок Монопольний ринок Ринок монополістичної конкуренції Монопсонічний ринок Олігополістичний ринок
За ступенем державного втручання	Ліберальний ринок Державно-регульований ринок
За ступенем розвитку	Не розвинений ринок Розвинений ринок Ринок, що формується
За ступенем охоплення статистикою	Фіксований (zareєстрований) ринок Реальний (повний) ринок
За ступенем насиченості	Врівноважений ринок Дефіцитний ринок Перенасичений ринок
За критерієм часу	Поточний (реальний) ринок Перспективний ринок Потенціальний ринок Прогнозований ринок
За ступенем організації	Організований ринок Стихійний ринок
За ступенем еластичності	Еластичний ринок Не еластичний ринок
За професійно-кваліфікаційною ознакою	Ринок кваліфікованої робочої сили Ринок низькокваліфікованої робочої сили
За ступенем інтегрованості у світовий ринок	Інтегрований ринок Локальний ринок
За ступенем криміналізації	Тіньовий ринок Легальний ринок

Джерело: розроблено автором

В даному контексті необхідно зазначити, що М. Фрідман для розрахунку природного рівня безробіття пропонував використовувати динамічну модель стійкого рівня безробіття. Він виходив з того, що основною причиною безробіття є дефіцит та недосконалість інформації. Частина зайнятих втрачає роботу, стаючи безробітними, а частина безробітних працевлаштовується [209, С. 13.]. Схематично рух робочої сили в даному випадку може бути представлений наступним чином (рис. 1.2).

Як слушно зазначає Т.А. Федотова [209, С.14] дана модель є занадто простою, має певні погрішності і не відображає комплексного механізму руху робочої сили на ринку праці.



- 1 – звільнені за власним бажанням, вивільнені працівники, залишилися без роботи;
 2 – найняті вперше, повернулися на робочі місця;
 3 - повернулися на робочі місця;
 4 – вийшли на пенсію, тимчасово покинули роботу;
 5 – перестали шукати роботу;
 6 – повернулися до складу робочої сили, вперше на ринку робочої сили

Рис. 1.2 Потоки робочої сили

Джерело: розроблено на основі [209, С. 13 – 36].

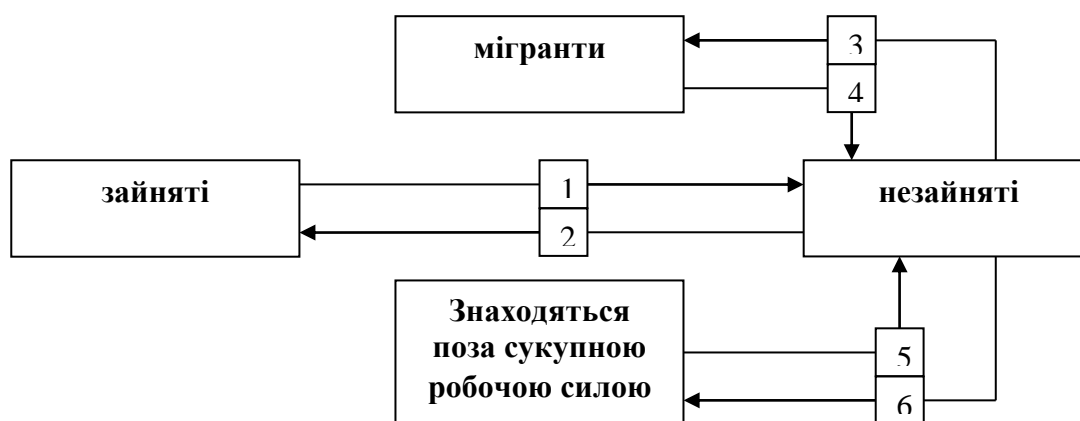
Багато економістів вважає, що навіть організовані ринки праці далекі від ідеального стану: по-перше, через невідповідність пропозиції робочої сили пропозиції робочих місць; по-друге, через нерівність вхідних потоків робочої сили вхідним потокам робочих місць; по-третє, через відмінність періоду знаходження на ринку праці робочої сили і робочих місць [32; 68, С. 114 – 118; 186]. Це є основними передумовами формування рівня інтенсивності потоків робочої сили на ринку праці.



Рис. 1.3 Модель динаміки робочої сили

Джерело: розроблено на основі [209, С. 14.].

Крім того, увага дослідників приділяється деяким елементам механізму функціонування потоків робочої сили. Наприклад, дослідницький центр російської економічної школи в дослідженні «Диференціація оплати праці і суб'єктивна нерівність» під керівництвом І.А. Денисова (РЕШ) та Claudia Senik-Leygonie (DELTA, Paris) при аналізі механізму ринку праці розглянув фактори і механізми, який визначають основні потоки на ринку праці. Дослідники виокремлювали три основних потоки(рис. 1.3): із зайнятих до безробітних, із безробітних до економічно неактивного населення і зворотний до числа зайнятих. Також вони приділили увагу факторам, що сприяють або заважають розвитку професійної і регіональної мобільності, ролі держави і ефективності заходів політики на ринку праці[209, С. 16-18]. Маючи систематичний прояв ринок праці, регулює усі можливі рухи складових, їх пиому вагу та векторність та за допомогою механізму функціонування корегує виникаючі зміни завдяки його структурним елементам. Зауважимо, що спираючись на дані статистичних матеріалів дослідити потоки робочої сили на практиці не є вірогідним, так як статистика дає можливість провести аналіз в межах фіксованого ринку праці, який в реальності відсутній спираючись на певні факти. Це відбувається за трьома причинами: 1) в сучасних умовах розвитку ринку праці України найбільш доцільно використання показника зареєстрованого безробіття, в той час як застосування методології міжнародної організації праці (МОП) поки є передчасним та таким, що не враховує національну специфіку; 2) не існує статистичного матеріалу щодо повного ринку праці, а використання розрахункових даних може призвести до значних відхилень в аналізі; 3) державна статистика, державні програми зайнятості і прогнози будуються саме на даних з фіксованого ринку праці Тому необхідно визначитися з поняттям і межами фіксованого ринку праці, його елементами і показниками виміру[209, С. 18.] (рис. 1.4).



- 1 – звільнені за власним бажанням, вивільнені за рішенням адміністрації, залишилися без роботи з інших причин
 2- повернулися на робочі місця, найняті вперше
 3 – непрацюючі у зв'язку із працевлаштуванням за кордоном
 4- мігранти, що прагнуть працювати але не працевлаштовані
 5- вперше вступили на ринок праці до складу незайнятого населення, повернулися до складу робочої сили
 6 – перестали шукати роботу

Рис. 1.4 Потоки робочої сили на фіксованому ринку праці
 Джерело: розроблено на основі [209, С. 19.].

Особливість фіксованого ринку праці обумовлюється його джерелами інформації – статистичними даними щодо наявності вакансій та чисельності безробітних поданих до обліку центрами зайнятості. Це в свою чергу виокремлює специфічні характеристики реального ринку праці в цілому. Де безробітні, які не перебувають на обліку в центрах зайнятості і самотужки намагаються знайти місце роботи, тіньовий сектор найманих працівників, що працюють без офіційного оформлення і т. ін. Стосовно до фіксованого ринку праці загальна схема потоків робочої сили набуде дещо спрощеного вигляду. За наведеною схемою рух робочої сили відбувається в двох напрямках:

1. Приток незайнятої робочої сили на фіксований ринок праці, тобто той частини робочої сили, що звернулася до державної служби зайнятості.

2. Розподіл незайнятої робочої сили, що знаходиться на обліку в центрах зайнятості за такими напрямками: працевлаштування, направлення на громадські роботи, профнавчання, профпідготовка або підвищення кваліфікації, зняття з обліку з інших причин (самостійне працевлаштування, небажання користуватися послугами центрів зайнятості та ін.), вихід зі складу сукупної робочої сили [209, С. 19.].

В умовах формування конкурентного середовища домінуючі позиції, поряд із традиційними функціями ринку праці (регулюючою, економічною, соціальною, розподільчою, інформаційною та ін.), починає займати стимулююча функція. Ця функція ринку праці проявляється, насамперед, через посилення процесу конкуренції, що стимулює працівника до постійного удосконалення якісних характеристик робочої сили, підвищення рівня професійної майстерності, кваліфікації, систематичного оновлення знань, та, відповідно, створює передумови для підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили [104]. Ринок робочої сили є сферою безпосередніх ділових відносин між суб'єктами наймано-трудоного та підприємницького бізнесу. Підприємці-роботодавці і наймані робітники вступають у конкурентні відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили. В цьому випадку вони виконують функції відповідно покупців і продавців робочої сили. Тобто власник засобів праці отримує статус покупця, який маючи матеріальну забезпеченість виробництва немає можливості залучити їх у виробничий процес без ще одного необхідного ресурсу – найманої праці. Отже, отримавши у власність, точніше сказати у тимчасове користування робочу силу найманого працівника, одночасно, працедавець створює відповідні умови (конкретні умови праці, визначений робочий час, відведене та закріплене робоче місце) для реалізації виробничих процесів. Відповідно найманий працівник, реалізуючи власну працю (робочу силу), спонукає до виникнення попиту на дані умови та види праці запропоновані роботодавцем.

Разом з тим, посиленню конкурентної боротьби можуть сприяти спеціалізовані державні і недержавні організації, які здійснюють заходи щодо сприяння міграції робочої сили, в тому числі міжнародної.

Організації, які виконують інформаційно-консультаційну, або іншу допоміжну роль при здійсненні угод по купівлі-продажу робочої сили, складають перший тип посередників на ринку праці.

Російський вчений-дослідник В.Р. Веснін акцентує увагу на змісті діяльності таких посередників, а саме, на «формуванні мотиваційного механізму, який спонукатиме особистість до ефективної праці, а принципами такого механізму є: спільні цілі підприємства та працівників; простота і справедливість; наявність необхідних умов реалізації; можливість коригування; пов'язаність елементів мотиваційного механізму; при цьому основою побудови такого механізму є потреби особистості»[29, С. 467.]. У свою чергу, наймані працівники мають більш реалістичну можливість отримати роботу відповідно до наявних знань, умінь, навичок, а також за власними бажаннями чи ціннісними орієнтирами тощо.

Другий тип посередників на ринку праці складають організації, діяльність яких полягає в прямому виконанні функцій продавця або ж покупця робочої сили. Це відбувається в тих випадках, коли підприємці-роботодавці і наймані робітники вступають в угоду купівлі-продажу робочої

сили не безпосередньо, а опосередковано – вони делегують повноваження відповідно покупців або продавців робочої сили іншим суб'єктам бізнесу.

У даному контексті, предмет соціально-економічних відносин має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори. Так, результатом переговорів між конкретною особою та роботодавцем є укладення трудового договору[78].

Посилення конкуренції на ринку робочої сили зумовило виконання посередниками наступних функцій:

- облік тимчасово непрацюючих (безробітних) громадян;
- сприяння тимчасово непрацюючим громадянам у працевлаштуванні;
- інформування непрацюючих громадян про стан локальних і національних ринків праці і про наявність вакансій;
- сприяння громадянам, які бажають змінити місце роботи;
- сприяння підприємцям у пошуку робітників для заповнення вакансій;
- аналіз і прогнозування динаміки ринку робочої сили;
- розробка і здійснення програм зайнятості громадян;
- професійна орієнтація безробітних громадян і осіб, які отримали попередження роботодавців про очікуване звільнення;
- навчання безробітних громадян новим видам діяльності, за якими існують можливості отримання роботи (або направлення їх на навчання у спеціалізовані навчальні заклади, які реалізують програми перепідготовки);
- консультаційні послуги роботодавців, найманих працівників і безробітних громадян по всіх питаннях, зв'язаних із розвитком ділових відносин на ринку праці.

В якості спеціалізованої організації, що діє на ринку праці, державні і недержавні центри (служби) зайнятості виступають посередниками між підприємцями і найманими робітниками, допомагаючи останнім налагодити і підтримати ділові відносини по купівлі-продажу робочої сили між собою, тим самим виступаючи у якості суб'єктів підприємницького бізнесу на які покладено завдання інфраструктурного забезпечення функціонування ринку робочої сили. Важливим посередником на ринку праці є професійні спілки. В Україні професійні спілки традиційно залишаються основним, здебільшого єдиним представницьким органом найманих працівників. Головним завданням профспілок України є соціальний захист людей праці [187, С. 145 - 147.].

При укладанні трудових договорів профспілкові організації відіграють важливу роль. Дані організації являються захисниками і виразниками інтересів найманих працівників, основним завданням

яких є відстоювання і захист прав (соціальних, економічних та професійних) працездатного населення, втілювати у життя принципи соціальної рівності та справедливості, спонукати працедавців забезпечувати гідні умови праці та не порушувати трудове законодавство. Їх основна захисна функція полягає у наданні надійного гарантованого механізму узгодження інтересів і захисту прав усіх учасників переговорів тоді, коли вони виходять із таких принципів:

- взаємної довіри, розмежування прав і відповідальності сторін;
- рівноправності сторін при внесенні та обговоренні пропозицій;
- урахування реальних можливостей матеріального, виробничого і фінансового забезпечення зобов'язань, які приймаються.

Водночас потрібно визнати, що кількісні параметри профспілкового руху в Україні та якісні характеристики діяльності цих організацій є такими, що не може не викликати стурбованості.

Основними проблемами профспілкового руху в Україні є:

- несформована довіра до діяльності профспілкових організацій;
- відсутність інструментів впливу на приватний сектор господарювання та й відповідно представлення інтересів найманих працівників на відповідних підприємствах;
- відсутність зв'язку з найманими працівниками, які були звільнені з необґрунтованих причин.

Посередники, в процесі реалізації покладених обов'язків для захисту інтересів населення, використовують такі засоби адміністративного та економічного впливу на носіїв та виразників господарсько-трудова інтересів як: трудове та господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи.

В той же час необхідно відмітити, що поява елементів конкурентних відносин призвела до зміни характеру конкуренції на ринку праці. Конкуренція на ринку праці (з боку пропозиції) як спроба досягнення винагороди шляхом відсторонення чи випередження суперників, які прагнуть досягнути ідентичної мети, означає суперництво у сфері зайняття кращих, більш високооплачуваних робочих місць. Залежно від статусу робочого місця розрізняються форми прояву конкуренції, обумовлені раціональною поведінкою суб'єктів економічної діяльності[139].

Передусім, це стосується проявів конкуренції на первинному ринку праці, до якого, за визначенням І. Петрової, належать працюючі на умовах стабільної гарантованої зайнятості, високих доходів, з високим рівнем якості робочої сили [139]. В цих умовах конкуренція виникає між працівниками, які відзначаються високою готовністю та можливістю працювати в ринкових умовах, і тому характеризується наявністю елементів ринкового характеру. Що стосується вторинного ринку праці, то в них умовах конкуренція, яка виникає між низькокваліфікованими працівниками підприємств, представниками соціально вразливих груп населення, з низьким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці, характеризується слабкістю дії ринкових регуляторів. Саме тому найбільш прийнятними вважаються умови

формування конкурентного середовища на первинному ринку праці, оскільки представники цього сегменту, маючи універсальну підготовку, можуть швидко змінювати сферу прикладання праці та вступати в конкурентні відносини. У той же час формування конкурентного середовища на вторинному ринку праці, який характеризується посиленням конкурентних відносин між неконкурентоспроможними представниками цього сегменту (в силу обмеженості попиту на робочу силу та зростаючого тиску на рівень пропозиції з їх боку), достатньо проблематично[139].

Попит на найману працю (робочу силу) є проявом конкурентоздатності капіталовласника відносно права пріоритетного залучення кваліфікованих кадрів з відповідними професійними та особистими показниками, що є обумовленими особливостями потреб виробництва. І визначається дана потреба - обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили а також правовими нормами, що регламентують її використання і т.д. і т.п. При визначенні сутності попиту на найману працю не варто виключати вплив на його величину макроекономічних показників, таких як рівень та тип розвитку економіки, основні показники темпів зростання народного господарства, а відносно цих показників роль і місце даного виробництва.

Отже, високі темпи зростання економіки країни створюють, в свою чергу, високий рівень попиту. І, навпаки, коли країна знаходиться в кризовому стані, то перевага будь-яких професій чи сфер виробництва втрачається і, як результат, відбувається скорочення робочих місць,

В умовах трансформаційної економіки України спостерігається переважання праценадлишкової ринкової кон'юнктури, що призводить до домінування на ринку покупців робочої сили. В цьому випадку наймані працівники (власники робочої сили) конкурують між собою за більш прийнятне (за рівнем оплати та умовами праці) робоче місце. В той же час працедавці, з одного боку, персоналізують попит на робочу силу з метою відбору найоптимальніших варіантів для найму, а з іншого – є основотворчими регуляторами пропозиції на робочу силу. Працедавець виходячи на ринок праці з потребою найму найдосвідченіших та висококваліфікованих найманих працівників завжди обмежений рамками пропонованих робочих місць залежно від масштабу підприємства чи кількості вакансій. Особливої актуальності ця проблема набула в умовах зростання кризових явищ в глобальному вимірі, та на національному ринку робочої сили. Однак специфічною рисою українського ринку праці продовжує залишатися відсутність конкурентного механізму перерозподілу робочої сили, що свідчить про наявність елементів попиту- та ресурсообмеженості в механізмі

функціонування ринку праці України. Що стосується змін попиту на робочу силу в умовах трансформаційної економіки, то державні підприємства все ще продовжують провадити нееластичний попит на робочу силу, про що свідчить збереження у них значних масштабів надлишкової робочої сили. Характер змін попиту на робочу силу з боку приватних підприємств поступово набуває більш еластичного характеру (хоча і невідповідного для ринкової економіки, в силу збереження низької інвестиційної активності цих підприємств). Однак загалом ринок праці перехідної економіки України характеризується нерівномірністю та нелогічністю розвитку, про що свідчить недостатньо високий процент затребуваності висококваліфікованих спеціалістів певних професій, збереження високої частки морально застарілих вакантних робочих місць[139]. Саме ці особливості обумовлюють не тільки кількісне, але й якісне неспівпадіння попиту та пропозиції робочої сили, тобто ефект дисбалансу на ринку праці.

Чітке розмежування робочої сили у взаємозв'язку з типами попиту дослідив Петровський О.І.

Грунтуючись на запропоновану кваліфікацію можна по-елементно їх охарактеризувати:

1. пасивний попит. Це може бути робоча сила, про яку роботодавець не знає або знає, але звичайно не задумується про їхнє наймання: фахівці з ринкових досліджень, інженери з техніці безпеки, менеджери по зв'язкам з громадськістю тощо;

2. попередній добір. Робоча сила, що акумулюється, проходить через анкетування-тестування, співбесіду. Кандидатів, як правило, порівнюють між собою за показниками придатності, якості трудового потенціалу. Приклади: висококваліфіковані робітники, менеджери, консультанти;

3. постійний попит. Робоча сила наймається часто, без особливих коливань і з мінімальними зусиллями в порівнянні з іншою робочою силою. Прикладами такої робочої сили можуть бути: молодший обслуговуючий персонал, робітники масових підприємств тощо;

4. особливий попит. Працівники, які володіють специфічними знаннями і навичками, заради яких значна частина роботодавців готова витратити додаткові зусилля та засоби: досвідчені фахівці з нерухомості, досвідчені бухгалтери, фахівці зі збуту, провідні конструктори[140, С. 45.].

З огляду на наведену класифікацію робочої сили відповідно до його типологізації попиту, формується чітка картина перспективності потенційних найманих працівників. Пропозиція робочої сили залежить від кількості потенційних найманих працівників і від їхнього вмотивованого бажання до трудової діяльності. Спираючись на природу руху кривої попиту та пропозиції, зі зростанням ціни на робочу силу, тобто рівня заробітної плати, рівень пропозиції зростає, а при зниженні ціни на робочу силу - знижується. Тому вибір тієї чи іншої роботи або місця її реалізації обумовлюється обранням потенційного найманого працівника між працею та безробіттям. Він також керується вже отриманою професійною освітою чи

наявним кваліфікаційним рівнем, що збільшує або зменшує рівень його конкурентоспроможності на конкретному ринку праці.

Характерною особливістю ринку праці України виступає поєднання елементів планового та ринкового механізмів регулювання праці, що, відповідно, призводить до якісних змін у поведінці суб'єктів ринку праці. Діапазон змін пропозиції праці варіюється залежно від превалювання елементів адміністративного та ринкового механізмів[139]. Відхилення кривої пропозиції робочої сили, орієнтованої на зайнятість на підприємствах державної форми власності, від характерної для адміністративної системи нееластичної прямої, все ще залишається незначним. У той же час крива пропозиції робочої сили на більш мобільних у прийнятті рішень підприємствах приватної форми власності поступово стає все більш еластичною[54, С. 163.]. Наймана праця не буде вважатись реалізованою успішно навіть після надання відповідних послуг роботодавцям найманими працівниками, якщо не буде досягнуто поставленої мети, а саме вартісного вираження ціни затрачених фізичних чи розумових сил кадрового потенціалу. Тобто взаємодія капіталовласників та найманих працівників спонукає криві попиту та пропозиції рухатися до певної точки перетинання - точки досягнення консенсусу, у якій бажаний рівень наданих послуг (бажання роботодавця) буде задоволений за відповідного рівня оплати праці, що є допустимою оцінкою матеріалізації робочої сили найманого працівника.

Досягнення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили відбувається під впливом ряду екзогенних та ендогенних, різновекторно спрямованих чинників, що, відповідно, обумовлює відхилення чи наближення до рівноважного стану. При цьому рушійною силою динамічних змін попиту та пропозиції робочої сили виступає взаємовпливовість та суперечливість економічних інтересів суб'єктів ринку праці, яка реалізується через конкуренцію[54, С. 163.]. Намагаючись оптимізувати співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили з метою максимізації корисного ефекту, роботодавці прагнуть наймати, насамперед, якісну робочу силу належного рівня кваліфікації. У свою чергу, високомотивовані працівники отримують можливість найматися на робочі місця, які відповідають їх умовам до найму та оплати праці. Саме конкуренція виступає дієвим механізмом узгодження обсягів попиту та пропозиції у процесі їх ринкової взаємодії через досягнення рівноважної ціни.

Значення найманої праці в історико-економічному розвитку країни чітко просліджується у тісному взаємозв'язку із суспільно-економічними закономірностями розвитку. У первісному суспільстві робоча сила та її носій - єдиним, не розривним об'єктом виробничих відносин. У рабовласницькому суспільстві в умовах існування двох класів - рабів і рабовласників - засоби виробництва і раби з їх робочою

силою належали рабовласникам, складала їх приватну власність. Феодалізму притаманне поєднання позаекономічного й економічного примусу селян, безпосередніх виробників, до праці, при провідній ролі позаекономічного примусу. При капіталізмі робоча сила, оскільки вона належить юридично вільному робітнику, є його приватною власністю. У той час наявність економічного примусу до праці робить свободу формальною.

У сучасній економічній думці виділяють декілька підходів до визначення ринку праці. Група представників, якої тлумачать ринок робочої сили як «сферу обігу специфічного товару «робоча сила» і як особливий, властивий товарно-грошовим відносинам спосіб її включення до економічної системи. Наступна група учених визначає ринок праці крізь призму складових кон'юнктури – попит і пропозицію. Третя група, найчисельніша групи дослідників, вважає, що ринок робочої сили варто розуміти як сферу суспільних відносин.

Суть ринку праці полягає в тому, що це досить складний інститут, який поєднав у собі багато ознак інших видів ринків, що, в свою чергу, створює специфічний та гнучкий механізм його регулювання.

Як економічній системі, ринку робочої сили притаманні чотири типи соціально-економічних відносин. Це відносини з приводу формування і задоволення потреб суб'єктів, трудові відносини, відносини власності, відносини формування економічної поведінки суб'єктів.

Конкуренція на ринку праці виступає в ролі способу досягти того рівня винагороди, який би зумовив істотне переважання серед конкурентів на шляху до встановленої цілі, а також пошуку найоптимальніших місць праці з ймовірними перспективами розвитку. В той же час працедавці, з одного боку, персоналізують попит на робочу силу з метою відбору найоптимальніших варіантів для найму, а з іншого – є основоположними регуляторами пропозиції на робочу силу. Працедавець виходячи на ринок праці з потребою найму найдосвідченіших та висококваліфікованих найманих працівників завжди обмежений рамками пропонованих робочих місць залежно від масштабу підприємства чи кількості вакансій. Особливої актуальності ця проблема набула в умовах зростання кризових явищ в глобальному вимірі, та на національному ринку робочої сили. Специфічною рисою українського ринку праці продовжує залишатися відсутність конкурентного механізму перерозподілу робочої сили, що свідчить про наявність елементів попито- та ресурсообмеженості в механізмі функціонування ринку праці України.

Перехід до нового суспільства, у якому людський капітал стає провідним фактором суспільного виробництва, означає перехід людства на новий, суттєво досконаліший етап розвитку економіки, виробництва, суспільної ідеї. Інноватизація економіки, що ґрунтується на творчому підході до праці, вимагає ініціативного, з високим рівнем мотивації працівника, якого систематично залучають до прийняття управлінських і технологічних рішень.

Сьогодні формується соціальне замовлення на принципово новий тип найманого працівника позитивної соціальної спрямованості. Але, така

переорієнтація є складним процесом. В Україні має місце очевидна соціальна суперечність між об'єктивними вимогами до професійних показників найманих працівників і реальними проявами наявного рівня якостей у трудового населення. Це обумовлює необхідність зміни поглядів причетності суттєвої ролі та участі найманої праці у трансформації економічних відносин України як складового чинника суспільно-історичних змін.

РОЗДІЛ 2. НАЙМАНА ПРАЦЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН СУСПІЛЬСТВА

2.1. Наймана праця і соціально-економічні відносини в розвинутих країнах

Стратегічна мета будь-якої держави полягає у створенні умов для розвитку та ефективного використання національного людського, трудового та інтелектуального потенціалу. Розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки, яка заохочуватиме громадян до продуктивної праці та надаватиме сприятливі можливості для неї, дозволить поєднати цінності індивідуальної активності щодо піднесення рівня життя та самореалізації на благо суспільства, подолати загрозливі тенденції фрагментації суспільства, соціальної зневіри, втрати відчуття причетності до формування майбутнього власної держави.

Так, ще А. Сміт стверджував, що працюючи зі своїми власними засобами виробництва і на власній землі, виробник товарів отримує повний продукт своєї праці, а й відповідно максимально повний виразник вартості власних засобів праці та своєї праці. Але враховуючи те, що з огляду на прогресуючий розвиток господарюючих систем світу, засоби виробництва і земля знаходяться у власності капіталістів і землевласників, а незалежний виробник перетворився у найманого працівника, останній не отримує у вигляді заробітної плати вартість усього продукту своєї праці. Сміт відмічав тенденцію до зникнення незалежності дрібного виробництва, до загального поширення найманої праці. Адам Сміт вважав, що стихійний нерегульований ринковий механізм утримає звичайну (середню, нормальну) заробітну плату на певному чітко обумовленому рівні, обмежуючи відхилення фактичної заробітної плати від цього рівня. Значне підвищення заробітної плати викликає зростання народжуваності у сім'ях найманих працівників, виживання більшого числа дітей і як наслідок, збільшення пропозиції робочої сили і конкуренції між представниками робочого класу. Під впливом цих факторів нормальний рівень заробітної плати знижується, що в свою чергу може викликати зворотну тенденцію: падіння народжуваності, збільшення дитячої смертності, скорочення пропозиції робочої сили, а також посилення конкуренції між підприємцями. Як результат зростання рівня заробітної плати. Таке розуміння подібної ситуації відповідало загальному розумінню Адама Сміта щодо ролі вільного ринку в становленні визначеної економічної рівноваги. Сміт визначає нормальний рівень заробітної плати кількістю засобів існування робітника і його сім'ї[172, С. 188-199].

На відміну У.Петті саме заробітну плату зводив до фізичного прожиткового мінімуму[141]. В свою чергу А. Сміт однією з головних причин низької заробітної плати, вбачав її близькість до фізичного мінімуму - у

слабких позиціях найманих працівників по відношенню до капіталістів. Сміт з більшою енергією виступав за високу заробітну плату, так як він вважав, що найкраще відповідає умовам поступового розвитку економічного зростання. Відносно висока заробітна плата являє собою потужний стимул зростання продуктивності праці. Це в свою чергу, посилює накопичення капіталу і підвищує попит на найману працю. Він категорично заперечував поширену думку, що висока заробітна плата робить працівників лінивими і зменшує спектр стимулів до праці. Крім того, він призивав підприємців не боятись зростання заробітної плати, так як стихійний механізм вільного ринку все одно обмежить цей зріст.

В свою чергу неокласична школа та своєрідна школа «новаторів»(В. Ленін) та «консерваторів» (К. Каутський) не здійснила кардинальних кроків щодо вирішення економічних і соціальних проблем[101; 157, С. 139.].

Спираючись на догматичну основу економічної теорії все ж проблема генерації принципово модерністської моделі вирішення поставлених питань провокує до звернення наших пошуків до найістотнішої доктрини «державного економічного дирижизму» такого корифея економічної теорії як Дж.М. Кейнса. Основна праця Дж.М. Кейнса (1936 р.) «Загальна теорія зайнятості, відсотка и грошей є аксіоматичною доктриною регулювання економічними перетвореннями в ринковій економіці»[69, С. 132.]. Пріоритетне місце в своєму макроекономічному аналізі та способах державного втручання і регулювання економіки Дж.М. Кейнс виокремив питанням соціалізації праці, ліквідації безробіття створенню умов повної зайнятості. Саме рівень зайнятості населення є ключовою складовою його економічної парадигми, тобто вагомим фактором економічного розвитку. Дж.М. Кейнс виокремив одну з основних причин низького рівня зайнятості працездатного населення, а в свою чергу відповідно їй досить високого рівня безробіття з прогресуючими темпами до зростання, а саме, незбалансованість або ж неврівноваженість між доходами та вкладеннями, що було наслідком, на думку вченого, низького рівня заробітної платні значної кількості найманих працівників. Теорія та методологічні розробки Дж.М. Кейнса створили своєрідний переворот в економічних парадигмах 30-их роках ХХ століття.

Першим досвідом державного регулювання економічного і соціального розвитку став «новий курс» Ф. Рузвельта, побудований на використанні ролі держави для істотної зміни становища людини на виробництві і в суспільстві, трансформації соціально-економічних відносин. З цією метою було встановлено мінімальну заробітну плату та максимальний робочий тиждень, право робітників на колективний договір та організацію профспілок. Свавілья підприємців в оплаті

праці поступово змінювалося на сталі умови відтворення робочої сили, які поєднували справедливу оплату праці з широким соціальним забезпеченням (допомога при безробітті, забезпечення непрацездатних тощо)[218, С. 61.]. Досягнення світової економічної науки (концептуальні теорії неокласиків, монетаристів, кейнсіанців, інституціоналістів, марксистів) та досвід практики функціонування тих чи інших систем регулювання зайнятості у країнах з розвинутою ринковою економікою, а також досвід країн Східної Європи, і нашої держави, переконують в необхідності запровадження в систему управління ринком праці елементів централізованого, державного регулювання, які здатні пом'якшити негативні соціальні наслідки і стихійність дії ринкових сил, віддаючи перевагу активній політиці зайнятості.

Наприкінці ХХ століття популярного виду серед науковців набула економічна стратегія так званого «соціального компромісу». Її суть полягала у наближенні економічних парадигм до сприйняття його суспільним мисленням населення країни. Тобто, були намагання щодо створення тих виробничих умов, які б повністю відповідали вимогам високопродуктивного виробництва та могли б одночасно відігравати роль захисту та забезпечення у стабілізації матеріального стану працівників. Соціальна адаптація населення до ринкового типу господарювання спонукає до виникнення проблемної ситуації поєднання у суспільній свідомості двох протилежних тенденцій. Суть даних тенденцій полягає у таких положеннях:

- по-перше, збільшення спектру формальних прав і свобод найманого працівника;
- по-друге – реального зменшення соціальних та економічних можливостей.

В умовах системозмінюючих трансформацій зростає роль держави як системи організації суспільно влади, основною функцією якої є створення умов для суспільного розвитку[216]. Остання реакція суспільства обумовлюється своєрідним упередженим мисленням успадкованим від командно-адміністративного типу господарювання, так як люди радянського типу була схильні до цінностей Східного типу світосприйняття, що характеризується своєрідним соціальним, іноді примусовим, вирівнюванням та всезагального незаперечного колективізму, а також підпорядкування як колективного, так і індивідуального підкорення державному авторитарному устрою та політичному режимові. Але й раптова переорієнтація загальних поглядів населення, тобто заміна автократичних режимів на демократичні у бідних країнах, як правило, не веде до прискорення економічного зростання та підвищення рівня життя[244].

Серед сучасних моделей повної зайнятості і збалансування доходів населення вирізняється своєю соціальною спрямованістю Швеція. Основним чинником диференціації даної моделі, на нашу думку, є її політико-правова незалежність у зовнішньополітичному житті світового господарства.

При обираї основного принципу побудови сучасної моделі соціально-економічних відносин шведська влада керувалась принципом загального

добробуту населення за допомогою перенесення функцій виробництва на приватний сектор, що діє на конкурентній ринковій основі, а забезпечення належного рівня життя населення – на державу. Дана модель отримала назву «функціональна соціалізація», що пояснюється функціональним поділом соціально-економічного захисту населення між двома секторами економіки країни.

В цілому шведську модель соціально-економічних відносин можна визначити як таку, що поєднує повну зайнятість населення і стабільність цін шляхом проведення загальної соціально-орієнтованої економічної політики, доповненої селективними заходами для підтримки високого рівня зайнятості і капіталовкладень.

Соціал-демократична модель близька до попередньої, а її особливість полягає в граничній соціалізації, можливій в ринковій економіці:

- значна роль державного сектору, у структурі якого переважають об'єкти соціального призначення;
- частка держбюджету у ВВП перевищує 50 %, у витратній частині бюджету домінують статті, по яких фінансується соціальна сфера;
- регулювання трудових відносин не на рівні підприємств і галузей, а на національному рівні;
- державна соціальна політика включає засоби, що мінімізують рівень безробіття і диференціацію населення по рівню доходів;
- розвинена система виробничої демократії [191].

Шведська модель характеризується соціальним спрямуванням – це соціальна модель, для неї притаманно націленість на підвищення рівня захищеності найманих працівників завдяки провадженню політики рівноважного розподілу доходів населення країни.

Модель мотивації найманих працівників, що була заснована провідними економістами США, базується на оптимальному рівні продуктивності праці та цілеспрямованості працівників щодо максимального задоволення потреб.

Один з провідних експертів з німецької соціальної політики Хайнц Ламперт стверджує, що соціальну державу необхідно реформувати. Але соціальну державу деформує менталітет громадян, завищуючи їх правові претензії і породжує утриманство. З цієї причини роздаються вимоги затвердити принцип індивідуальної відповідальності громадян. Зрозуміло, він важливий, пише Ламперт, але далеко не всі можуть діяти відповідно до нього [245, С. 7 - 15]. В свою чергу американський економіст Д. Гелбрейт стверджує, що в умовах коли власники, підприємці (роботодавці) відходять від керівництва господарством, управління фірмами надається найманим менеджерам, тим самим диференціюючи мету підприємництва. Тобто основним чинником (мотивом) стимулювання виробництва, стає не

прибуток сам по собі, а задоволення потреб. При цьому домінуюча роль прибутку як економічної категорії виключається та відбувається поступове налагодження механізму вирівнювання доходів різних соціальних верств населення[35]. Основним завданням державного регулювання є досягнення соціальної рівності між всіма верствами населення незалежно від ступеня працездатності.

Німецька ж модель соціально-економічних відносин передбачає посилення ролі соціального фактора в ринковому господарстві, тобто створення специфічної соціальної інфраструктури, яка б поєднувала в собі всі прояви капіталу та ринку, формування багатоступеневої інституційної структури суб'єктів соціальної політики. Постійно пропагується налагодження та підтримування партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками, які б проявлялись у вільному та логічному укладанню договорів (контрактів), особливо з питань заробітної плати, умов праці та тривалості робочого часу і таке інше.

Спостерігається інтенсифікація процесу регулювання соціального захисту малозабезпечених прошарків населення. Наприклад, у формі грошових виплат та допомоги тим, хто втратив роботу по-різним причинам: втрата працездатності, досягнення пенсійного віку, банкрутство чи лише проходить професійне навчання або ж шукає нову роботу і т.д. і т.п. все це зумовлено тенденцією зловживання державним захистом та підтримкою подібних прошарків суспільства. Німецька соціально-орієнтована ринкова економіка має характерні особливості й в деякій мірі схожа з функціональним соціалізмом Швеції. Дана модель сприяє покращенню правової та соціальної сторони ринкових умов господарювання, що створює перспективні умови для розвитку економічної ініціативи серед підприємців малого та середнього бізнесу. Тобто будь-який найманий працівник має право започаткувати власну справу в малому чи в середньому бізнесі на рівних умовах. Роль держави полягає в забезпеченні рівноваги між ринковою ефективністю та соціальною рівністю.

Модель соціально-економічних відносин східних країн, зокрема Японії, відрізняється від попередніх аналізованих варіантів досить чіткою координаційною політикою уряду та узгодженістю економічної політики влади з розвитком приватного сектору господарювання. В Японії спостерігаються своєрідні принципові моменти трудової поведінки найманих працівників, які пов'язані з унікальною національною культурою господарювання та суспільно-трудових відносин, які виховуються та проходили процес становлення при формуванні кожного наступного покоління [213]. Японська модель – модель регульованого корпоративного капіталізму, в якій сприятливі можливості накопичення капіталу сполучаються з активною роллю державного регулювання в сферах програмування економічного розвитку, структурної, інвестиційної і зовнішньоекономічної політики і з особливим соціальним значенням корпоративного (внутрішньофірмового) початку. Специфіка японського

суспільства дає можливість не перешкоджаючи різкому майновому розшаруванню суспільства гармонійного встановлення відносин з ознаками злагодженої системи[25 С.46- 62.]. Такий механізм узгодженого та збалансованого співіснування створює своєрідний корпоративний вид регулювання не тільки на загальнонаціональному рівні, а на рівні кожного підприємства незалежно від форми власності на основі пошани традицій японського способу життя. На базі цих моральних цінностей склалася своєрідна мотивація трудової діяльності найманих працівників. Отже, саме дана модель демонструє значення соціокультурного і конфесійних чинників в економічному житті суспільства.

В Японії поширена специфічна система управління персоналом, що базується на унікальних особливостях країни:

- найм на постійній основі, або ж довічний термін;
- профспілкова діяльність більше наближена до виробництва так як створюється в межах підприємства чи фірми, де зайнятий працівник;
- стабільне збільшення суми заробітної плати чи соціальних дотацій у зв'язку з вислугою років чи кар'єрними здобутками на фірмі.

Японська стратегія управління передбачає забезпечення відповідного рівня зайнятості, що обмежував би вірогідне зростання безробіття працездатного населення, а також при цьому пропагується політика залучення нових працівників, здебільшого молодих спеціалістів з попередньою участю у їх професійній підготовці. Достовірність гарантій стабільного рівня зайнятості забезпечується в Японії за допомогою системи довічного найму, яка поширюється на працівників з віковим рубежем до 55-60 років. Гарантована довічна зайнятість найманого персоналу, надана японськими фірмами своїм працівникам, лежить на основі тих успіхів, яких їм вдалося добитися в галузі підвищення рівня продуктивності праці і якості продукції, в забезпеченні лояльності працівників по відношенню до своєї фірми. Вагомим важелем стратегічного управління та підготовкою персоналу високого рівня кваліфікації є гнучка система оплати праці та керування розміром стажу роботи постійного найманого персоналу при визначенні величини заробітної плати або соціальних дотацій.

З огляду на проведений аналіз японського способу господарювання можна виокремити специфічні принципи на яких базується система управління персоналом :

- максимальне поєднання орієнтирів та цілей роботодавців та найманого персоналу, що пояснюється високим рівнем залежності працівника від підприємства, надання йому вагомим спеціальних гарантій і благ з метою отримання від працівника відданості та патріотичності стосовно інтересів фірми;
- пропагування пріоритетності колективізму перед

індивідуалізмом за допомогою спонукання до створення об'єднань працівників різного роду в невеликі групи в межах підприємства (фірми), а також створення середовища рівності між працівниками різних рівнів управління чи рівня заробітної плати;

— пріоритетність підтримки рівноваги впливу чи інтересів основних факторів, які забезпечують ефективність функціонування підприємства: керуючого складу, найманих працівників активно зайнятих у виробничому процесі та інвесторів.

Проаналізувавши дану модель ми можемо ствердно сказати, що для японської економічної системи господарювання характерним є впровадження отриманих здобутків у всі сфери діяльності суспільства при збереженні національних традицій, а також впровадження системи довічного найму. Подібний спосіб провадження інноваційного типу розвитку в економіку держави дозволяє створювати такі системи управління і організації виробництва та отримання настільки позитивного ефекту як в умовах Японії. Запозичення японського досвіду іншими країнами не завжди дає очікуваний результат, оскільки в цих країнах немає японських традицій та не настільки високий патріотизм.

Провівши аналіз економічних моделей провідних країн світу, ми можемо зробити такі підсумки, що лише при наявності специфічних особливостей соціально-економічного розвитку тієї чи іншої країни просліджується характерний ряд загальних закономірностей:

- панування приватної власності і приватної ініціативи, а також створення позитивних умов для їх становлення та розвитку;

- ринкова економіка грає вирішальну роль в їх розвитку як етап, що стимулює до послідуєчого переходу до економіки інноваційного типу розвитку;

- основними виробниками є крупні об'єднання, здебільшого підпорядковані державі, контролюючи рух капіталу;

- державне регулювання економіки стало необхідною умовою економічного зростання, і держава стала активним суб'єктом економіки;

- спостерігається тенденція до формування соціально-орієнтованих систем та соціалізації трудових процесів;

- прагнення до відкритої економіки інноваційного типу господарювання.

2.2. Соціально-економічні умови формування найманої праці в постсоціалістичних країнах

Перехід від індустріального типу до постіндустріального суспільства призвів до того, що світова економіка все більше базується на інтелекті, ніж на матеріальній (речовинній) основі, домінуючим стає «інший тип праці – суперіндустріальний», який ґрунтується на високорозвинених технологіях, вміннях, кваліфікації найманого робітника, що забезпечується високим

рівнем освіти, в тому числі формальною освітою (коледж, школа), професійною та морально вихованою. Головного значення набуває людський, а не речовий капітал[38]. Тобто на сучасному етапі розвитку людської цивілізації головним фактором прогресу стають не уречевлені засоби виробництва, а знання та нові ідеї людей. Роль людського капіталу, що збільшується, при переході до економіки знань змінює суспільство та його економічні інститути, наприклад ринок праці.

Еволюційний перехід до економіки знань супроводжувався постійним збільшенням частки людського капіталу. Так, за мінімальними оцінками, для країн Заходу ця частка в період з 1913 по 1973 р. зростає з 31 до 57 %, а вже за чверть століття становила практично 70 % [2].

Обсяг ринку праці (чисельність зайнятих й безробітних громадян працездатного віку) у цілому по країнах СНД, за оцінкою Статкомітету СНД, у 2011 р. становив 141 млн. осіб. За рахунок збільшення чисельності населення в ряді країн – Азербайджані, Вірменії, Казахстані, Киргизії, Таджикистані, Туркменії й Узбекистані, а також у поєднанні із збільшенням частки населення в працездатному віці було зафіксовано деяке зростання чисельності економічно активного населення в цілому по СНД (приблизно на 1 млн. осіб). Сучасний рівень економічної активності населення країн СНД, попри значно нижчий, ніж у більшості країн світу пенсійний вік, є досить високим за міжнародними стандартами. Це пояснюється головним чином активністю жінок 18 – 55 років. Найвищі рівні економічної активності населення характерні для Казахстану, Азербайджану, Росії.

Загальна чисельність економічно активного населення залишається практично незмінною порівняно із 2008 роком. Однак високий і постійно зростаючий ступінь старіння робочої сили (у середньому по країнам СНД кожна п'ята економічно активна особа - старша 50 років) створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили, для введення в практику новітніх технологій та інтенсифікація процесів перекваліфікації працівників. Достатньо гострою є проблема старіння робочої сили у Росії, Україні та Білорусі.

Сучасний ринок найманих працівників досить гнучкий, готовий до кон'юнктурних коливань, ринок освіти не є еластичним до зростаючого попиту роботодавців. Він не готовий оперативно реагувати на потреби у найманих працівниках відповідної кваліфікації, що призводить до розбалансування цих двох інститутів. Якість підготовки робочої сили має першочергове значення саме у період економічного зростання в зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва, коли майже вичерпано екстенсивні чинники економічного зростання і необхідна інтенсифікація як виробництва, так і надання послуг[148]. У цьому контексті, по країнам СНД, слід позитивно оцінити зростання питомої

ваги осіб з вищою (повною та базовою) освітою у складі робочої сили - з 31,5 % у 2008 р. до 44,3 % у 2011 р. Проте у розвитку сучасної системи освіти, передусім вищої, спостерігаються значні диспропорції. Так, в Росії, Білорусії, Казахстані триває тенденція випереджального збільшення масштабів підготовки економістів та юристів, обумовлена, в першу чергу тим фактом, що дані професії в минулому були високоплатуваними та характеризувались фінансовою стабільністю і соціальною захищеністю. Однак практична насиченість ринку праці СНД економістами та юристами неминуче позначиться на працевлаштуванні фахівців з цих спеціальностей[148]. Таких найманих працівників не слід ототожнювати з управлінцями середньої ланки (керівниками підрозділів, наприклад, цехів), які мають значно більше влади на підприємстві й за рівнем доходів наближаються до середньої буржуазії.

Спостерігається парадоксальне зниження пропозиції висококваліфікованих спеціалістів з інженерних спеціальностей, які здатні створити перспективне ринкове середовище з залученням інноваційних принципів економічного зростання. Не зважаючи на дану ситуацію, що склалась на рику праці протягом 2008-2011 рр., обсяги випускників таких спеціальностей не тільки не збільшились, а й знизились щодо минулих рівнів кінця ХХ століття. З одного боку, збереження високого ступеня монополізації економіки обумовлює існування значної частки технологічно відсталих виробництв, що суттєво обмежує можливості застосування отриманих знань та навичок безпосередньо у виробничому процесі. З другого - якість отриманих у процесі навчання знань часто не відповідає вимогам до найманих працівників, які висуваються з боку високотехнологічних виробництв. Дається взнаки і стрімке старіння знань, обумовлене швидкими економічними зрушеннями, зокрема економічним піднесенням. Тому для забезпечення належної якості професійно-освітньої підготовки робочої сили необхідно запроваджувати систему освіти протягом всього трудового життя[154].

Після тривалого скорочення стабілізувалися у більшості країн СНД обсяги підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти. Є позитивні тенденції розвитку закладів професійно-технічної освіти, зорієнтованих насамперед на підготовку спеціалістів для аграрного сектору економіки. Збільшення обсягів виробництва і надання послуг створює об'єктивні передумови для зростання потреби в кваліфікованих робітниках, а отже, нагальною потребою стає реформування системи професійно-технічної освіти відповідно до нових вимог. Аналіз і прогноз потреби в найманих працівниках за професіями та рівнями кваліфікації має стати дієвим інструментом реформування системи професійної підготовки. На тлі позитивних зрушень, пов'язаних, передусім, з поки що сприятливими економічними тенденціями, зберігається нераціональна структура зайнятості[154].

Проаналізуємо дисбаланси в професійній структурі населення пострадянських країн. Так, в країнах СНД більшість населення зайнято в

сфері послуг, що є специфічним для даного типу суспільства, та можемо виокремити зайнятість в промисловості, бо кожен 4-5 громадянин в Україні, Росії, Білорусії все ще зайнятий в цій сфері [176].

Так, наприклад, на сучасному етапі розвитку у Білорусії у цій сфері зайнято 55 % робочої сили, в Росії та Україні по 61 %. У зв'язку з переходом економіки України до ринкового способу господарювання сфера послуг стала єдиним сектором економіки, яка в умовах структурної кризи в країні набуває поступального характеру зростання. Це пояснюється тим, що більшість послуг, які надавалися безкоштовно в минулому, стали платними, в першу чергу це стосується освітянських послуг. Порівняння даної галузі основних параметрів з аналогами країн з розвинутою та перехідною економікою свідчить про дуже значне скорочення обсягів промислового виробництва і відповідне зменшення попиту на робочу силу цієї галузі. У результаті, частка працівників промисловості істотно нижче, ніж у більшості економічно розвинених країн. До того ж зберігається пріоритет добувних галузей, характерний для сировинних економік. В країнах СНД це певною мірою є результатом розпаду СРСР [268].

Частка працюючих у невинробничих галузях у загальних обсягах зайнятості в цілому відповідає світовим стандартам. Помітно нижчою є тільки питома вага зайнятих фінансовою діяльністю, що свідчить про недостатній розвиток ринкової інфраструктури.

Проте під час оцінки структури зайнятості, її зрушень протягом періоду економічного зростання та порівняння з європейськими стандартами слід враховувати збереження загального низького рівня зайнятості та продуктивності праці [268]. Відзначалося помітне скорочення зайнятих в аграрному секторі – найбільше зниження було зафіксоване в Молдові та Україні, відповідно на 13,6 % та 12,4 %, найменше – в Росії – на 6,9 %. Така структура зайнятості не відповідає інноваційним стратегіям розвитку, зорієнтованим на випереджальний розвиток наукоємних сфер промислового виробництва, спроможних забезпечити оновлення техніко-технологічної бази сільськогосподарського виробництва. Для порівняння: частка сільськогосподарського сектору в Канаді становить 2,8 % загальної чисельності зайнятих, у Франції - 3,6, в Угорщині - 6,3, у Польщі - 19,3, у Чехії - 4,8 %.

Продовжується перерозподіл найманих працівників між різними формами власності: у 2011 році, порівняно з 2008 роком, чисельність працівників підприємств та установ державної власності зменшилася на 6,8 %, тоді як працівників приватних структур - зросла на 20,6 %.

Особливістю становлення ринкових відносин в постсоціалістичних країнах є зростаюче привласнення професіональних здібностей найманих працівників, яке відбувається

при їх залученні до процесу управління підприємством. Так, чисельність управлінського персоналу (менеджерів вищої ланки) в середньому по країнах СНД, протягом 2008-2012 років, має тенденцію до зростання.

З початком економічного зростання в 2010 році, у країнах СНД припинився процес перетоку робочої сили із сектору найманої праці до сектору самостійної зайнятості, однак темпи зростання чисельності самозайнятих значно вищі. Загалом кількість найманих працівників за 2008 – 2011 рр. зменшилась на 4,1 %, а самозайнятих (включаючи працюючих без оплати членів сімей) - збільшилась на 16,5 %.

За оцінками, масштаби сектору самостійної зайнятості ринку праці становлять в середньому по країнам СНД від 10 до 15 млн. осіб, з них менше ніж 20 % - зареєстровані[268]. Понад 70 % від загалу задіяні у сільськогосподарському виробництві, у сільській місцевості ця частка становить майже 93 % і навіть у міських поселеннях вона перевищує 26 %. Основною сферою праці самозайнятих у містах є оптова й роздрібна торгівля - 51,8 %, переважно це чоловіки 25 – 44 років. Сільськогосподарська самозайнятість поширена, передусім, серед осіб, яким за 60. Понад третина самозайнятих не має професії, значна їхня частина працює не за фахом. Так, серед самозайнятого населення, що реалізує власну економічну активність у торгівлі, продавці за освітою становлять лише 2,6 %. Разом з тим 13,0 % мають дипломи технічних фахівців у галузі прикладних наук та техніки, 8,3 % за освітою - професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук, 4,4 % - викладачі, 5,5 % - кваліфіковані робітники металургійних та машинобудівних галузей[155].

Світовий досвід свідчить, що самозайнятість є привабливим для населення видом діяльності переважно під час економічної кризи. І як результат уникнення наслідків кризового стану більшість громадян стає або найманими працівниками, або підприємцями (самозайнятими). Повернення зайнятих у цьому сегменті до найманої праці є вельми проблематичним навіть за умов створення необхідної кількості робочих місць зважаючи на те, що середні доходи самозайнятого населення за 2011 р. майже у 1,5 рази перевищували доходи інших категорій зайнятих. Проте не варто переоцінювати значення цього сегменту ринку праці ані для економіки країни, ані для забезпечення зайнятості населення [268].

У короткостроковій перспективі, масштаби найманої праці поступово будуть розширюватися. Підвищення обсягів виробництва, що було зафіксоване останнім часом, призвело до зростання в більшості держав СНД зайнятості населення та попиту на робочу силу. Рівень навантаження на вільне робоче місце знизився майже в усіх розглянутих країнах СНД. В Україні цей показник зменшився за рахунок падіння чисельності незайнятих, які перебували на обліку у службі зайнятості(табл. 2.1.).

Таблиця 2.1

Навантаження незайнятого населення на 10 вільних вакантних посад

Країна	2008	2009	2010
Азербайджан	43	39	52
Білорусь	11	18	12
Казахстан	33	68	26
Молдова	33	289	131
Росія	19	32	16
Україна	96	54	49

Джерело: складено на основі[207].

Дані табл. 2.2 свідчать, що чисельність безробітних, офіційно зареєстрованих у службах зайнятості, у більшості країн Співдружності на протязі останніх років скорочувалося.

Таблиця 2.2

Попит та пропозиція робочої сили на зареєстрованих ринках СНД

Країна	Чисельність безробітних		Кількість вакансій
	тис. осіб	У % до економічно активного населення	тис. осіб
Азербайджан	36,8	0,8	15,8
Вірменія	62,4	4,2	1,7
Білорусь	24,9	0,5	62,0
Казахстан	34,6	0,4	10,3
Киргизстан	60,4	2,5	7,1
Молдова	26,3	2,1	3,5
Росія	1064,7	1,4	1298,3
Таджикистан	52,3	2,4	12,0
Україна	506,8	2,5	48,6

Джерело: складено на основі[206].

Цілком вірогідно, що ця ситуація може бути обумовлена не тільки зміною на краще на ринку праці, але й недостатньою зацікавленістю громадян в здобутті статусу безробітного у зв'язку зі складністю реєстрації та недостатнім рівнем допомоги по безробіттю [269].

Понад половина безробітних не мають роботи більше 1 року. Такий високий рівень, характерний для більшості країн з перехідною економікою, є наслідком недостатньо динамічного розвитку економіки, невисокої мобільності робочої сили та загальної негнучкості ринку праці. Цілком імовірно, що дається взнаки також поширення незареєстрованої зайнятості.

Основними причинами втрати роботи залишаються звільнення за власним бажанням, з економічних причин (у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням чисельності або штату працівників підприємств, установ, організацій), неможливість знайти роботу після закінчення навчального закладу [269].

На ринок праці та зайнятість населення, рівень безробіття також безпосередньо впливає трудова міграція населення. Відкриття кордонів після розпаду Радянського Союзу та поширення інформації про можливість трудової міграції на тлі зниження рівня життя і згорання деяких галузей економіки змусило частину населення цих країн шукати нові можливості заробітку [206].

Наведені на рис. 2.1 дані свідчать про те, що основні міграційні потоки на теренах країн Співдружності були спрямовані в Російську Федерацію. Лише в 2007 році в Росію з країн СНД прибуло 273872 осіб. З Росії за цей же період часу в країни Співдружності вибуло 31329 осіб. Імміграційний обмін країн СНД з РФ характеризується щорічним зростанням кількості мігрантів з усіх держав СНД. Ринок праці перебуває під впливом глобалізації, тобто є

невід'ємною складовою глобалізаційних процесів і виходить за межі державних утворень. Тому міграція робочої сили є об'єктивним природним процесом, обумовленим у ринковому середовищі різницею в масштабах і темпах накопичення капіталу, які формують визначальною мірою рівень заробітної плати.

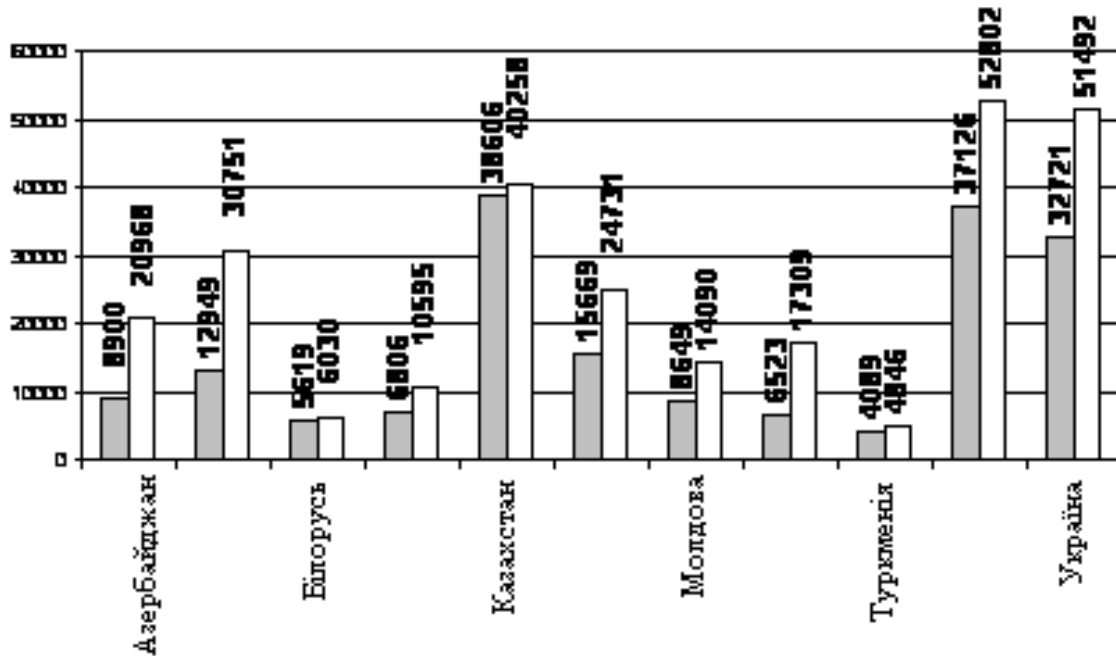


Рис. 2.1. Динаміка міграційних потоків з країн СНД до РФ
Джерело: складено на основі[182].

Як показує дослідження, що було проведене МОП, мінімум три чверті трудящих-мігрантів працюють нелегально поза правовим полем, на будівництві, транспорті, у вугледобувній галузі, у промисловості, а також у приватному секторі. Тобто, кількісні оцінки інтенсивності трудової міграції, які надаються офіційними джерелами, є суттєво заниженими [268].

Важливим, у даному контексті, є питання продуктивності праці найманих робітників постсоціалістичних країн. За даними міжнародної організації The Conference Board щодо продуктивності праці та її темпів зростання в різних країнах світу за станом на 2009 – 2010 рр.(рис. 2.2), країни СНД займали передостанні місця серед 93 можливих. Традиційно, як один із варіантів обрахування, рівень продуктивності праці (як сума ВВП на одного зайнятого) в різних країнах зіставляється з відповідним показником, характерним для США. За цими показниками лідирували Катар (де сума ВВП на одного зайнятого була на 55,9 % вище ніж у США), Люксембург та Норвегія – 119,6 та 104,5 %. За оцінками Conference Board, продуктивність праці в Україні складала лише 17,2 % від американського рівня, тоді як,

наприклад, у Польщі – 48,2%, Литві – 44,4 %, Російській Федерації – 36,4 %, Республіці Білорусь – 33,3 %, Казахстані – 26,2 % (рис.2.2).

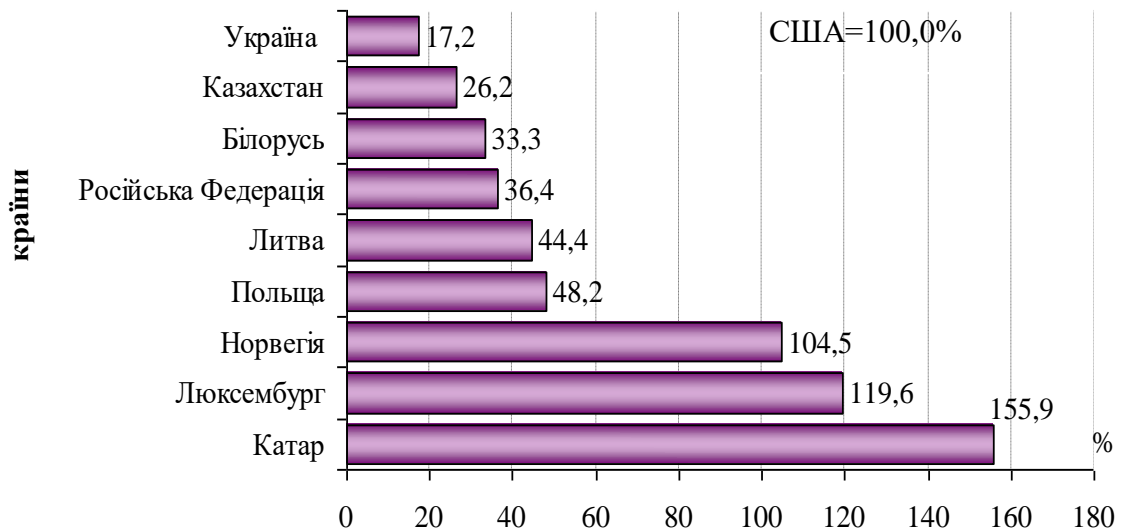


Рис. 2.2 Продуктивність праці в деяких країнах світу
Джерело: складено на основі[94].

Темпи зростання продуктивності праці в Україні порівняно з іншими країнами світу також є низькими. В Україні рівень продуктивності праці, розрахований за ВВП, у 2010 р. зріс на 3,9 % після падіння в 2009 р. на 12,6 %, що є значно гіршим показником порівняно з країнами пострадянського простору.

Скажімо в Естонії продуктивність праці у 2010 р. підвищилася на 8,3 % після падіння в 2009 р. на 4,5 %, у Литві – на 7,1% проти 8,9 %, Латвії – 4,8 % та 5,2 %, Казахстані – 4,0 % та 5,2 % відповідно. У Російській Федерації темпи зростання продуктивності праці в 2010 р. були нижчим ніж в Україні, склавши 3,1 %, але такому рівню зростання передувало менше падіння цього показника в 2009 р. усього на 6,0 %[93].

Зрозуміло, що рівень продуктивності праці напряму корелюється з оплатою праці. Протягом останнього десятиліття в Україні відмічаються відносно високі темпи зростання розміру середньомісячної номінальної заробітної плати, що у більшості своїй пов'язано з постійним підвищенням встановленого законодавством рівня мінімальної заробітної плати (з 118,0 грн. у 2000 р. до 605 грн. у 2008 р.), тобто політичним фактором, а не з підвищенням рівня продуктивності праці, тобто економічним чинником. Водночас, у міждержавних зіставленнях за цим показником Україна також має далеко не найкращі позиції. Порівнювати заробітну плату працівників України більш-менш коректно лише з відповідним показником, який розраховується у країнах СНД.

За даними Статкомітету СНД, середньомісячна зарплата в 2011 році в державах Співдружності фіксувалася на рівні від 148 дол. США в Таджикистані до 702 дол. США в Росії. У порівнянні з 2006 роком вона зростає

як у номінальному, так і в реальному виразі. Дані рис. 2.3. свідчать про те, що найбільш високою середньомісячна зарплата була в Росії, Казахстані та Білорусії.

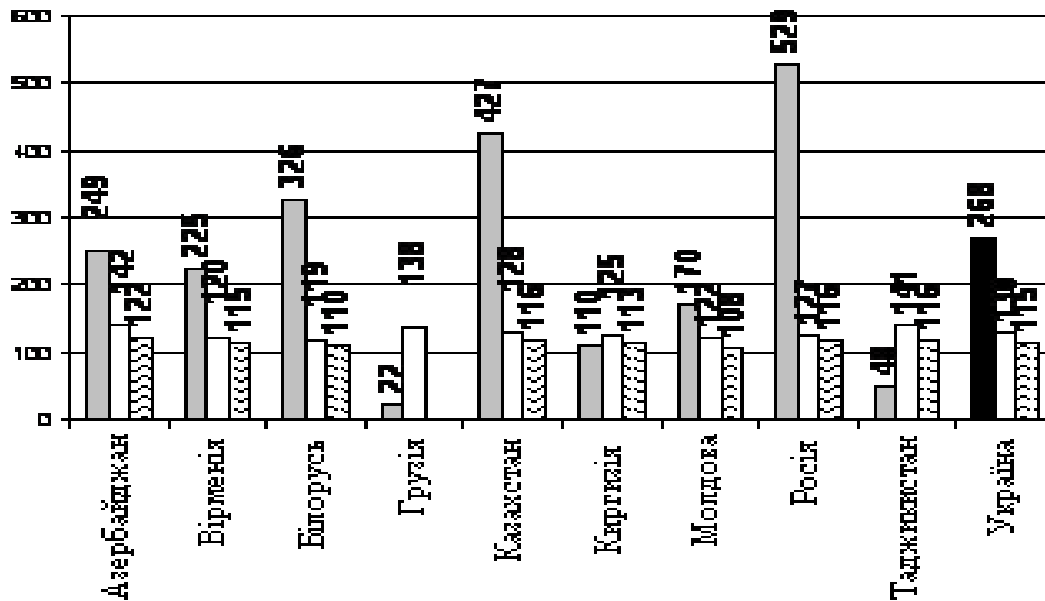


Рис. 2.3 Середньомісячна зарплатна плата по країнах СНД

Джерело: складено на основі[182].

Так, у 2000 р. у рейтингу 10-ти країн СНД за розміром середньомісячної номінальної зарплатної плати Україна посідала 6 місце, тоді як у 2005 р. – 5, а у 2010 р. – 4 місце. У 2010 та на початку 2012 років в державах СНД спостерігалось економічне зростання, на основі якого сформувалися сприятливі умови для поліпшення ситуації із зарплатною платою.

Рівень бідності в країнах СНД, так само як й зарплата, досить диференційований – процентне співвідношення питомої ваги населення, яке знаходиться за межею бідності, представлено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Рівень бідності в країнах СНД

Країни СНД	Питома вага населення, що знаходиться за межею бідності	Питома вага населення, що живе менш, ніж на 1 \$ у день	Питома вага населення, що живе менш, ніж на 2 \$ у день
1	2	3	4
Азербайджан	16	Дані відсутні	
Вірменія	27	менше 2 %	31
Грузія	35	Дані відсутні	
Білорусь	11	менше 2 %	менше 2%
Казахстан	13	менше 2 %	16

Продовж. табл.2.3

1	2	3	4
Киргизія	40	менше 2 %	21
Молдова	29	22 %	64
Росія	16	6 %	24
Таджикистан	57	Дані відсутні	
Україна	28	3 %	46

Джерело: складено на основі[208].

Виходячи з наведених даних, питома вага населення України, що проживає за межею бідності, значно перевищує аналогічний показник в Білорусі, Росії, Казахстані та Азербайджані.

Як свідчать дані у табл. 2.4. у країнах Співдружності певна частина найманих працівників заробляє менше 50 дол. США на місяць. За цим показником в країнах СНД лідирують Україна (18,3 %) та Азербайджан (21 %). Водночас, відсоток населення, який отримує від 100 до 200 дол. США – найбільший в Україні, а по кількості громадян, які одержують більше 400 дол. США, українці ідуть слідом за Росією, Казахстаном та Білорусією.

Таблиця 2.4

Місячний дохід найманих працівників в країнах СНД (у % до підсумку)

Місячний дохід	Білорусь	Казахстан	Молдова	Росія	Україна
до 50 дол. США	0,8	} 3,9	8,9	1,8	} 18,3
50,1-100	5,5		27,1	6,4	
100,1-200	27,3	24,5	35,0	17,8	38,6
200,1-300	25,8	23,8	17,1	17,3	20,3
300,1-400	18,0	17,5	5,8	14,1	9,8
400,1 дол. США та вище	22,6	30,3	6,1	42,6	13,0

Джерело: складено за[270]

Оскільки, згідно з вищенаведеними даними, більш сприятливі економічні умови порівняно з іншими країнами Співдружності спостерігаються в Білорусі, Казахстані, Азербайджані та Російській Федерації, це робить їх більш привабливим місцем для заробітку й проживання для мільйонів громадян нових незалежних держав. Насамперед – враховуючи те, що соціальну базу для трудової міграції створює саме той прошарок населення нашої держави (18,3 %), який має місячний дохід до 100 дол. США. Він формується переважно за рахунок безробітних, низько кваліфікованих працівників, а також мешканців депресивних регіонів.

2.3. Стан та динаміка структурних змін на ринку праці в Україні

Аналіз соціально-економічних відносин у постсоціалістичних країнах, на прикладі України, є важливим етапом дослідження проблематики найманої праці. Рівень зайнятості найманих працівників визначально залежить від розвитку економіки країни в цілому та суспільних відносин, основу яких становлять відносини власності, виробничі зв'язки, економічна свобода суб'єктів ринку праці, баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю, а також від ступеня розвитку людини як носія робочої сили [107]. Зазначена залежність виражається через соціальну орієнтацію ринку праці, тобто певні якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносини між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування, гуманістичне спрямування. При цьому об'єктами регулювання на ринку праці виступають взаємовідносини між найманими працівниками, роботодавцями та власниками засобів виробництва. Саме капіталовласники повинні намагатися збалансувати процес залучення наявних виробничих ресурсів із забезпеченням впровадження у виробничі процеси інноваційних технологій господарювання з метою досягнення максимального задоволення потреб суб'єктів соціально-економічних відносин, а також ефективного регулювання соціальної сфери регіону.

Процес державного регулювання соціалізації ринку праці має пряму кореляційну залежність від ефективності заходів в контексті формування соціально-орієнтованої моделі ринкової економічної системи [94]. Разом з тим ринок праці є однією з найважливіших складових реформування економіки, інструментом побудови обраної ринкової економічної моделі, а рівень соціалізації ринку праці – це один з основних показників соціальної орієнтації моделі регулювання. На необхідність забезпечення соціальної спрямованості руху робочої сили вказується у науковій доповіді [112], оскільки низький рівень і недостатня інтенсивність процесів соціалізації ринку праці спричиняє низьку ефективність ринкових перетворень.

Серед основних тенденцій на ринку праці України, які суттєво впливають на соціальний розвиток та вибір моделі його регулювання можна виділити наступні.

Протягом 1995–1998 рр. ситуація на ринку праці України значно погіршилася. Це характеризувалося зростанням пропозиції найманих робітників, яка збільшувалася як в абсолютному, так і у відносному вираженні. При цьому чисельність зайнятого населення неухильно знижувалася, а показники безробіття зросли вдвічі. Наприкінці 1998 р. кількість безробітних наблизилася до 3 млн. осіб, рівень безробіття

сягнув 11,3%. У той же період середня тривалість безробіття зростає з 7 до 9 місяців, частка довготривалого безробіття – з 28,0% до 37,0% [107].

Із покращенням економічної ситуації в країні у 2000–2001 рр. з'явилися перші ознаки стабілізації: загальний рівень безробіття почав знижуватися, хоч тривалість пошуку роботи та частка довготривалого безробіття продовжували зростати [107]. Ці показники стали зменшуватися лише з 2002 р. Очевидно, економічне пожвавлення надало можливість працевлаштування, в першу чергу, найбільш активним та конкурентоспроможним [95].

Починаючи із 2003 року стабілізувався рівень економічної активності населення, зростають показники зайнятості, поступово знижується рівень безробіття. Рівень безробіття в Україні залишається досить високим; у 2003 р. половина безробітних шукала роботу вже більше року, а середня тривалість безробіття становила 9 місяців [95]. У цей же період спостерігається також якісна неоднорідність розвитку окремих сегментів ринку праці. У містах протягом 1999–2003 рр. рівень економічної активності населення поступово знижувався (з 64,3 % до 63,8 %), при цьому стабільно зростає рівень зайнятості (з 55,3 % до 57,5 %) і швидко знижувався рівень безробіття (з 14,1 % до 9, %) (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Динаміка показників зайнятості економічно активного населення

Рік	Економічно активне населення					
	зайняте населення		безробітне населення (за методологією МОП)			
	працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
1	2	3	4	5	6	7
2000	18 520,7	64,5	2 655,8	11,6	2 630,0	12,4
2001	18 453,3	64,1	2 455,0	10,9	2 440,3	11,7
2002	18 540,9	64,4	2 140,7	9,6	2 128,6	10,3
2003	18 624,1	64,5	2 008,0	9,1	1 994,0	9,7
2004	18 694,3	64,6	1 906,7	8,6	1 888,2	9,2
2005	18 886,5	65,4	1 600,8	7,2	1 595,2	7,8

5						
200 6	19 032,2	65,9	1 515,0	6,8	1 513,7	7,4
200 7	19 189,5	66,7	1 417,6	6,4	1 416,7	6,9

Продовж. табл.2.5

1	2	3	4	5	6	7
2008	19 251,7	67,3	1 425,1	6,4	1 424,0	6,9
2009	18 365,0	64,7	1 958,8	8,8	1 956,6	9,6
2010	18 436,5	65,6	1 785,6	8,1	1 784,2	8,8
2011	18 516,2	66,5	1 732,7	7,9	1 731,7	8,6
2012	18 736,9	67,1	1 657,2	7,5	1 656,6	8,1

Джерело: складено автором на основі [131]

Динаміка до поліпшення сільського ринку праці не виявляє такої чіткої тенденції, рівень економічної активності та зайнятості то зростали, то знижувалися, хоча в цілому за означений період дещо зросли (рівень економічної активності з 57,6 % у 1999 р. до 58,8 % у 2003 р., рівень зайнятості з 54,0 % до 54,7 %), а рівень безробіття переважно зростав (з 6,2 % до 7,0 %). Коливання показників активності та зайнятості частково можна пояснити сезонністю більшості сільськогосподарських робіт

Суттєво вплинув на економічну активність сільського населення процес розпаювання земель та майна колективних сільськогосподарських підприємств [95].

Той факт, що рівень безробіття міського населення істотно вищий, ніж у сільського (хоча розрив між ними поступово скорочується), це не свідчить про вищу конкурентоспроможність селян або кращий стан сільського ринку праці. В процесі аналізу необхідно враховувати й те, що практично всі сільські домогосподарства мають земельні ділянки, а рівень їхніх грошових доходів дуже низький, поширеною формою зайнятості сільських мешканців є особисте селянське господарство, продукція якого, принаймні, частково реалізується на ринку.

Зростання рівня безробіття сільського населення показує, що позитивні результати економічного пожвавлення повніше проявляються у містах і поки, що мало відчутні у сільській місцевості.

Дослідження засвідчили, що для зареєстрованого безробіття притаманна суттєва регіональна диференціація. У 2012 році найвищий рівень зареєстрованого безробіття, розрахований у відсотках до економічно активного населення працездатного віку спостерігався у Житомирській області, а найнижчий – у м.Києві та м.Севастополі. Тенденція до зниження потреби в працівниках продовжилася й у 2013 році.

У 2010-2012 роках рівень безробіття (за методологією МОП) серед населення віком 15–70 років зменшився до 8,1 % в Україні. Значне зменшення цього показника відбулося у Чернівецькій (на 1,3 в.п.), Чернігівській (на 1,2 в.п.), Житомирській, Рівненській та Сумській областях (на 1,0 в.п. у кожній) [54, С. 78.](табл.2.6).

Таблиця 2.6

Зареєстроване безробіття за регіонами

Регіон	2009р.			2010р.		
	сер.міс. чисел. безробітних зареєстр. в держ. службі зайнятості, тис. осіб	у % до		сер.міс. чисел. безробітних, зареєстр. в держ. службі зайнятості, тис. осіб	у % до	
		екон. актив. насел. працевдат віку	насел. працевдат віку		екон. актив. насел. працевдат. віку	насел. працевдат. віку
1	2	3	4	5	6	7
Україна	693,1	3,4	2,5	467,7	2,3	1,7
Автономна Республіка Крим	1,8	2,2	1,6	16,7	1,8	1,4
Вінницька	31,9	4,6	3,3	24,4	3,5	2,6
Волинська	18,6	4,3	3,0	12,4	2,8	2,0
Дніпропетров- ська	47,2	3,0	2,3	29,3	1,9	1,5
Донецька	56,0	2,7	3,0	27,9	1,4	1,1
Житомирська	28,5	5,1	3,8	21,9	4,0	2,9
Закарпатська	18,2	3,3	2,4	13,0	2,4	1,7
Запорізька	32,3	3,9	2,9	19,5	2,4	1,8
Івано- Франківська	24,2	4,5	2,9	16,4	2,9	2,0
Київська	23,7	3,1	2,3	15,1	2,0	1,5
Кіровоградська	20,5	4,7	3,4	15,9	3,6	2,7
Луганська	26,8	2,6	1,9	17,5	1,8	1,3
Львівська	36,4	3,3	2,4	24,7	2,2	1,6
Миколаївська	20,8	3,9	2,8	16,3	3,0	2,3
Одеська	22,0	2,1	1,5	14,6	1,4	1,0
Полтавська	35,5	5,4	4,0	22,5	3,4	2,6
Рівненська	24,7	5,0	3,6	17,9	3,6	2,6
Сумська	25,2	5,0	3,5	15,8	3,1	2,3
Тернопільська	21,0	4,8	3,3	14,7	3,3	2,3
Харківська	39,3	3,1	2,3	27,5	2,1	1,6
Херсонська	13,9	2,8	2,1	10,4	2,1	1,6
Хмельницька	25,0	4,3	3,2	15,8	2,8	2,0
Черкаська	31,5	5,4	4,1	22,6	3,9	3,0
Чернівецька	13,4	3,8	2,5	10,6	2,9	1,9
Чернігівська	34,2	5,1	3,8	15,3	3,3	2,4
м.Київ	10,4	0,8	0,6	7,6	0,6	0,4
м.Севастополь	2,1	1,2	0,9	1,4	0,8	0,6

Джерело: складено автором на основі [54, С. 12.]

Слід зазначити, що максимальне значення цього показника протягом 2009-2012 років спостерігалось у Рівненській області, а мінімальне – у м.Києві [131].

Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) зменшилося з 82 осіб на кінець 2009 р. до 69 осіб на кінець 2012 р. За регіонами цей показник значно зріс у Полтавській (з 108 до 196 осіб) та Тернопільській (з 145 до 213 осіб) областях(табл. 2.7).

Таблиця 2. 7

Попит та пропозиція робочої сили у 2011-2012 роках

Місяць	2011			2012		
	Кіль-ть незайн-х гром., які перебу-вали на обліку в ДСЗ, тис. осіб	Потреба підпр-в у прац., тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб	Кіль-ть незайн-х гром., які перебу-вали на обліку в ДСЗ, тис. осіб	Потреба підпр-в у прац., тис. осіб	Навантаженн я на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб
Січень	610,3	68,5	89	543,8	63,9	85
Лютий	635,6	72,9	87	563,9	64,6	87
Березень	633,2	92,3	69	547,7	78,1	70
Квітень	597,3	89,5	67	506,1	79,3	64
Травень	565,9	95,0	60	482,7	86,2	56
Червень	516,0	90,5	57	462,5	78,3	59
Липень	484,3	89,0	54	452,0	77,8	58
Серпень	448,3	93,2	48	444,5	82,1	54
Вересень	420,0	87,3	48	433,3	76,6	57
Жовтень	397,6	82,1	48	420,5	74,2	57
Листопад	439,5	73,2	60	468,8	63,3	74
Грудень	501,4	59,3	84	526,2	48,6	108
Січень	610,3	68,5	89	543,8	63,9	85

Джерело: складено автором на основі [149]

Кількість вільних робочих місць та вакантних посад на підприємствах, в установах, організаціях листопаді 2012 р. становила 63,9 тис., що на 14,5 % більше, ніж на кінець 2009 р. Найбільше зростання потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалось на підприємствах добувної промисловості (в 1,8 раз), готелів та ресторанів (на 34,2 %)(рис. 2.4).

Зниження цього показника відбулося у фінансовій діяльності, державному управлінні, в організаціях, що здійснюють операції з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємствам. Тобто в Україні на підприємствах третього технологічного укладу зосереджено близько 42 % працюючих, які виробляють 57 % загального обсягу продукції промисловості, а їх частка в інвестиціях становить 75 %.

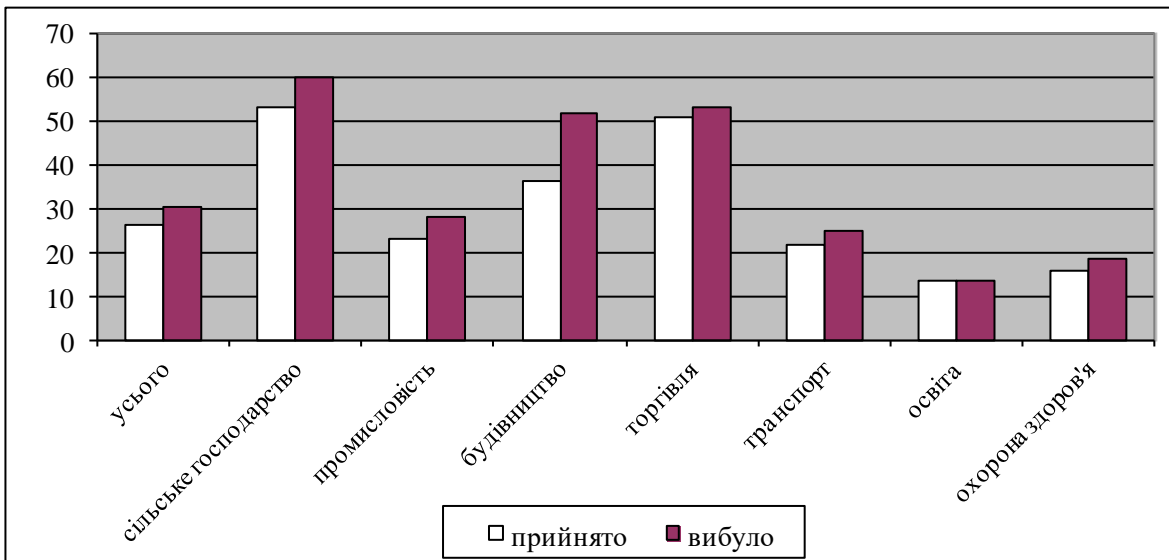


Рис. 2.4 Динаміка показників прийому та вибуття працівників за окремими видами економічної діяльності у 2012 році (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)
Джерело: складено на основі [162]

На підприємствах четвертого технологічного укладу працює 37 % зайнятих у промисловості, які виготовляють 38 % продукції, проте їхня частка в інвестиціях – 20 %. П'ятий технологічний уклад становить усього лише близько 10% як за питомою вагою працюючих, так і за виробництвом продукції. Приблизно така сама і його частка у загальних обсягах інвестицій [220]. Основа V та VI технологічних укладів – обчислювальна техніка, біотехнології, електронна промисловість, програмне забезпечення, інформаційні послуги. VII технологічний уклад пов'язаний із використанням нових джерел енергії (у тому числі холодного термоядерного синтезу).

Питома вага працівників на підприємствах VI технологічного укладу є не значною, що пов'язано із галузевою структурою промислового виробництва.

Як справедливо зазначає академік НАН України С. Пирожков: «архаїчний технологічний структурі відповідає і архаїчна структура товарного експорту, в якій частка готових виробів становить 30–35 %, частка сировини та напівфабрикатів – 65–70 % (у світовому експорті товарів готові вироби займають 77,5 %, сировина і напівфабрикати – лише 12,5 %)» [144, С. 7.].

Концентрація трудових ресурсів потенціалу найманих працівників на низькотехнологічних підприємствах III та IV технологічних укладів значно ускладнює завдання зростання продуктивності праці за рахунок впровадження нових технологій та переходу до інформаційного етапу розвитку економіки України.

Аналіз процесів на ринку праці дозволив виділити причини, які суттєво уповільнюють зростання зайнятості найманих працівників в

Україні: низька якість робочих місць, яка, у свою чергу, зумовлює низький рівень заробітної плати; відсутність професійно-кваліфікаційної збалансованості між попитом на робочу силу та її пропозицією, що характерно для переважної більшості професій; рестрикція пропозиції робочих місць у сільській місцевості; низький рівень індивідуальної конкурентоспроможності людей з обмеженими можливостями (інвалідів) на ринку праці.

Ступінь гостроти ситуації на ринку праці виявляється також у причинах безробіття. Структурне безробіття, викликане зміною виробничих пріоритетів та економічною кризою, часто набуває застійного характеру, оскільки працевлаштування вивільнених працівників ускладнюється потребою у перекваліфікації або навчанні новим професіям.

Другою за вагомістю причиною безробіття було звільнення з попереднього місця роботи за власним бажанням (26,2 %). Контингент звільнених з цієї причини насправді не є однорідним. Досить часто під цим формулюванням приховуються не особисті, а вимушені обставини: низька зарплата, несприятливі умови праці, порушення трудових прав, адміністративний тиск тощо. 17,5 % безробітних були не працевлаштовані після закінчення навчальних закладів різного рівня[107]. Проблема цих безробітних полягає в тому, що переважна більшість їх шукають своє перше робоче місце і не мають практичного досвіду. Закінчення строку контракту не мало великого впливу (4,6 %), оскільки ця сфера трудових відносин суворо регламентується(рис. 2.5).



Рис. 2.5 Причини незайнятості безробітних (за методологією МОП)

Джерело: складено автором на основі [181; 162]

У 2012 р. порівняно з попередніми роками відбулися відчутні зміни у розподілі безробітних за причинами незайнятості. Питома вага безробітних, вивільнених у зв'язку із змінами у виробництві зменшилася з 33,0 % [107] у 2006 р. до 13,1 % у 2012 р.

Серед міських безробітних набагато вища частка звільнених за власним бажанням: 40,9 % проти 33,5 % у сільській місцевості. Це пояснюється обмеженістю сільського ринку праці як за кількісними (кількість робочих місць), так і за якісними (вибір виду діяльності, заняття тощо) характеристиками. Досить вагомою причиною безробіття для сільського населення є також звільнення у зв'язку з закінченням строку контракту (9,0% проти 5,1 % у містах), імовірно, це пов'язано з сезонним характером сільськогосподарського виробництва. Такі структурні зрушення свідчать про те, що ринок праці країни став більш гнучким, у найманих працівників з'явилося більше можливостей у виборі роботи, легше стало знайти роботу випускникам навчальних закладів. Впродовж 2010 - 2012 років відбулися структурні зміни серед безробітних віком 15-70 років (за методологією МОП) за причинами незайнятості. Так, питома вага звільнених з економічних причин зменшилась на 6,5 в.п та становила 39,0 % від загальної кількості безробітних. При цьому, збільшилась частка звільнених за власним бажанням, непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів, звільнених у зв'язку з закінченням строку контракту тощо. Занепокоєння викликає також зростання протягом 2006-2012 років питомої ваги безробітних-випускників навчальних закладів. Це надзвичайно загрозлива тенденція, яка може призвести до руйнації інтелектуального потенціалу регіонів. З іншого боку це вказує на низькій базовий рівень індивідуальної конкурентоспроможності випускників, зумовлений у тому числі не повною відповідністю фахової підготовки сучасним вимогам ринку праці. Ми погоджуємося із твердженням вчених-економістів[112], які зазначають, що соціальний розвиток та стійкість суспільних систем залежить, значною мірою, від рівня життя найманих працівників та ступеня диференціації доходів.

Основною суперечністю сучасного ринку праці є економічно не обґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці. Проблема не виправдано низького рівня заробітної плати постійно привертає увагу вчених-економістів. В результаті заниження рівня заробітної плати не відбувається розширене відтворення робочої сили, стимулювання праці та підвищення конкурентоспроможності працівників.

Низькими є і показники, що характеризують частку заробітної плати у ВВП та собівартості продукції. Цей показник в останні роки становив менше 45 %, тоді як в країнах Європейського співтовариства - в середньому 65 %[257].

В Україні протягом 2007 - I півріччя 2008 рр. зберігалися високі темпи зростання рівнів номінальної та реальної заробітної плати, які істотно випереджали темпи зростання ВВП за цей період (106,3 %), а темпи приросту номінальної заробітної плати були найвищими за останні 6 років. Зменшення реальної заробітної плати у листопаді

2009 року порівняно із аналогічним періодом 2008 року відбулося у переважній більшості регіонів, найбільше – у м. Києві (на 12,4 %), Тернопільській (на 10,5 %), Івано-Франківській (на 10,1 %), Львівській (на 9,3 %) і Хмельницькій (на 9,0%) областях. Середньомісячна номінальна заробітна плата у 2012 р. становила 3377 грн., що у 2,9 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1134 грн. станом на грудень 2012 року). У 2012 р. збільшення реальної заробітної плати спостерігалось в усіх регіонах (крім Луганської області), найвище – у Миколаївській (на 14,7 %), Одеській (на 13,6 %), Закарпатській (на 12,2 %), Рівненській (на 11,5 %), областях, у м. Севастополь (на 20,7 %), Києві (на 14,5 %)[70]. У 2009 році, порівняно з 2008 роком, зростання середньомісячної заробітної плати суттєво уповільнилось. За 2009 рік приріст середньомісячної заробітної плати склав 5,5 %, за 2008 рік – 33,7 %. У 2010 році зростання заробітної плати становило 20 %, у 2012 році уповільнилось до 10,6 % .

На фоні загального зростання заробітної плати, значною є її диспропорційність між регіонами. Стабільно, протягом останнього часу, лише у 4 регіонах номінальна заробітна плата перевищує середню по Україні (у м. Києві на 1991 грн., м. Севастополь на 278 грн, Донецькій області на 434 грн., Київській області на 151 грн.). Разом з тим, у всіх регіонах середньомісячна заробітна плата вища за законодавчо встановлений прожитковий мінімум для працездатної особи. Найнижчі показники були у Вінницькій, Івано-Франківській, Тернопільській, Херсонській, Чернігівській, Волинській, Житомирській областях[70]. На суттєву диференціацію основних показників соціального розвитку вказується у[96]. Так, висока диференціація регіонів за рівнем доходів зумовлюється, перш за все, сформованим ще за часів СРСР розміщенням продуктивних сил, особливостями галузевої структури економіки регіонів та, виходячи з цього, розбіжностями в оплаті праці залежно від виду економічної діяльності[235].

Вагомим чинником щодо забезпечення соціальних гарантій найманих працівників є усунення явища заборгованості по оплаті праці та своєчасність її виплати.

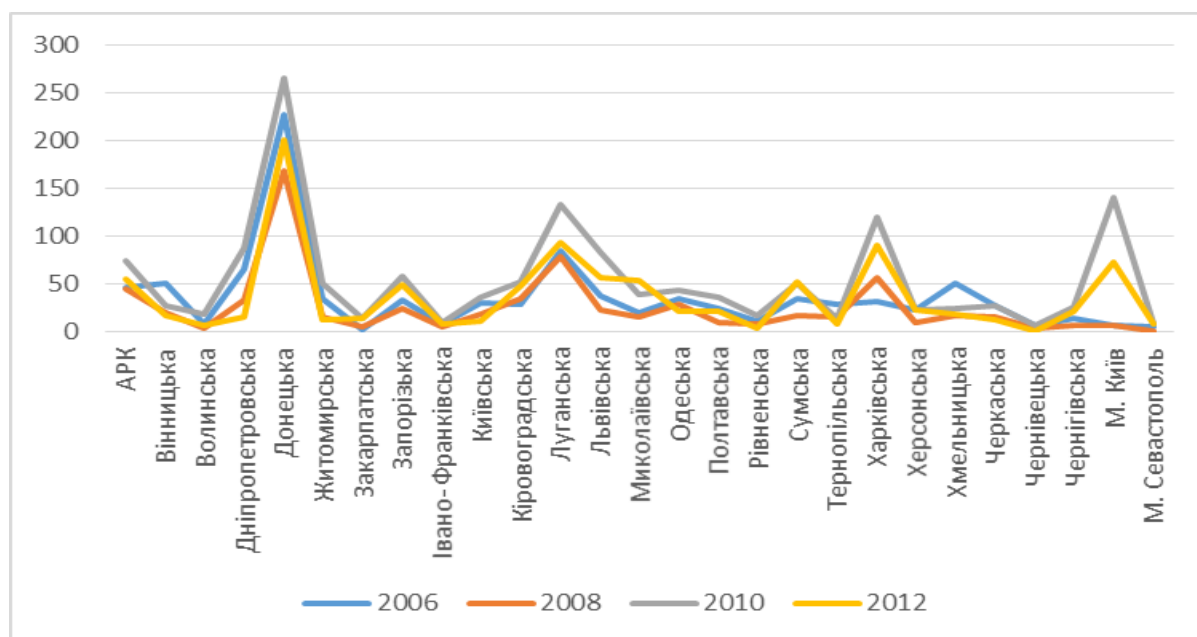


Рис. 2.6 Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати (на початок періоду, млн. грн.)

Джерело: складено автором на основі [47]

Аналіз динаміки заборгованості з виплати заробітної плати працівникам за 2005-2012 роки свідчить про постійне її скорочення, проте з початку 2008 року ситуація значно ускладнилася. Загальна сума несплаченої заробітної плати протягом 2009 р. збільшилась у всіх регіонах країни, крім Вінницької та Одеської областей. Найсуттєвіше зростання заборгованості спостерігалось у Луганській (на 39,9 млн.грн.), Львівській (на 23,3 млн.грн.), областях та м. Києві (на 43,0 млн.грн.)(рис. 2.6). Дані рис. 2.6 свідчать, що упродовж 2010 р. сума несплаченої заробітної плати зменшилася майже в усіх регіонах України, найсуттєвіше - у Дніпропетровській (на 63,4 млн.грн.), Донецькій (на 32,7 млн.грн.) областях та м. Києві (на 26,0 млн.грн.). Збільшення заборгованості спостерігалось у Миколаївській області на 18,8 млн.грн, а також у Харківській та Кіровоградській областях, де сума заборгованості зросла на 8,3 млн.грн. та 7,6 млн.грн. відповідно. У 2012 році сума заборгованості із заробітної плати зменшилася порівняно із 2010 роком на 495,9 млн. грн.

У регіональному розрізі за 2012 рік приріст боргу з виплати заробітної плати спостерігався лише у Закарпатській, Миколаївській та Сумській областях. Найбільше заборгованість зросла на економічно активних підприємствах, на які загалом припадало 52,2 % загального обсягу боргу по Україні. У 2012 році найвища питома вага заборгованості по зарплаті економічно активних підприємств до її загальної суми була у Волинській (63,8 %), Київській (93,6 %), Миколаївській (69 %), Чернівецькій (96,5 %) областях, містах Києві (64,6 %)[180].

У регіонах переважно із низьким рівнем економічного розвитку, заборгованість виникла на підприємствах-банкрутах або економічно неактивних, а загальна поточна ситуація із виплатою заробітної плати є кращою, порівняно із іншими регіонами. Так, зростання заборгованості з виплати заробітної плати протягом 2012 року мало місце у 10 регіонах, найбільше у Житомирській (на 50 %), Київській (на 348 %) та Тернопільській (на 45 %) областях[180]. Сума заробітної плати, не виплаченої працівникам підприємств-банкрутів, протягом 2012 р. зменшилася на 8,4 % порівняно із 2010 роком(табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати, млн. грн.

Рік	2007	2008	2010	2012
Загальна сума заборгованості	960,3	668,7	1473,3	1005,1
в тому числі підприємства (установи і організації):				
економічно активні	461,9	246,1	956,0	525,1
банкрути	369,7	343,0	453,6	415,4
економічно неактивні	128,7	79,6	63,7	64,6

Джерело: складено автором на основі[258].

Показовим у даному контексті є те, що основними боржниками є економічно активні підприємства, які, на нашу думку, таким чином намагаються зменшити вплив економічної кризи на функціонування суб'єктів господарювання. Доцільно також враховувати, що вищезазначене катастрофічне зростання заборгованості виникло на більшості підприємств протягом лише 2008 року. У Дніпропетровській, Запорізькій, Одеській, Полтавській, Сумській, Черкаській та Хмельницькій областях частка цих підприємств у загальній сумі боргу відповідного регіону перевищила 50 %, а в Закарпатській та Кіровоградській областях становила близько двох третин.

Соціально-економічна самореалізація громадян потребує логічного доповнення належним станом системи соціального захисту і забезпечення, яка, значною мірою, надає відчуття впевненості у майбутньому, почуття соціального та економічного оптимізму. Найбільш проблемні моменти пов'язані з пенсійним забезпеченням. В сучасних умовах більшості пенсіонерів складно забезпечити мінімально прийнятний рівень життя. В особливо складній ситуації опинилися самотні пенсіонери віком понад 70 років. Дедалі більшим стає розрив між середньою пенсією та середньою зарплатою: якщо у січні 2006 р. він становив 438 грн., у грудні 2008 року – 956 грн., у грудні 2010 року – 1499 грн.

Ситуацію ускладнює не розвиненість в Україні системи недержавного пенсійного забезпечення: за даними на 30 червня 2011 р. учасниками недержавних пенсійних фондів були лише 557,2 тис. осіб (на 2,1 % менше, ніж за результатами 2010 року), а сума пенсійних активів становила 1265,9 млн.

грн. З огляду на те, що недержавні пенсійні фонди тільки розпочали надавати відповідні послуги, станом на 31 березня 2009 р. були здійснені пенсійні виплати 56,9 тис. учасникам на суму 187,3 млн. грн.

Розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки, яка заохочуватиме громадян до продуктивної праці та надаватиме сприятливі можливості для неї, дозволить поєднати цінності індивідуальної активності щодо піднесення рівня життя та самореалізації на благо суспільства, подолати загрозливі тенденції фрагментації суспільства, соціальної зневіри, втрати відчуття причетності до формування майбутнього власної держави.

Соціальна адаптація населення до інноваційного типу господарювання спонукає до виникнення проблемної ситуації поєднання у суспільній свідомості двох протилежних тенденцій: збільшенню спектру формальних прав і свобод найманого працівника; реальному зменшенню соціальних та економічних можливостей.

Аналіз соціально-економічних відносин у розвинених країнах вказує на використання різних підходів до проблематики формування та використання найманої праці. Шведську модель соціально-економічних відносин можна визначити як таку, що поєднує повну зайнятість населення і стабільність цін шляхом проведення загальної соціально-орієнтованої економічної політики, доповненої селективними заходами для підтримки високого рівня зайнятості і капіталовкладень. Німецька модель соціально-економічних відносин передбачає посилення ролі соціального фактора в ринковому господарстві, тобто створення специфічної соціальної інфраструктури, яка б поєднувала в собі всі прояви капіталу та ринку, формування багатоступеневої інституційної структури суб'єктів соціальної політики. Постійно пропагується налагодження та підтримування партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками, які б проявлялись у вільному та логічному укладанню договорів (контрактів), особливо з питань заробітної плати, умов праці та тривалості робочого часу. В Японії спостерігаються своєрідні принципові моменти трудової поведінки найманих працівників, які пов'язані з унікальною національною культурою господарювання та суспільно-трудова відносин, які виховуються та проходили процес становлення при формуванні кожного наступного покоління.

Сучасний ринок найманих працівників постсоціалістичних країн досить гнучкий, готовий до кон'юнктурних коливань, ринок освіти не є еластичним до зростаючого попиту роботодавців. Він не готовий оперативно реагувати на потреби у найманих працівниках відповідної кваліфікації, що призводить до розбалансування цих двох інститутів. У країнах СНД більшість населення зайнято в сфері послуг, що є специфічним для даного типу суспільства, та можемо виокремити зайнятість в промисловості, бо кожен 4-5 громадянин в Україні, Росії,

Білорусії все ще зайнятий в цій сфері. Структура зайнятості постсоціалістичних країн не відповідає інноваційним поступам науково-технічного прогресу, зорієнтованим на стрімкий розвиток наукоємних сфер промислового виробництва, з метою створення позитивного середовища для оновлення техніко-технологічної бази виробництва.

Особливістю становлення ринкових відносин в постсоціалістичних країнах є зростаюче привласнення професіональних здібностей найманих працівників, яке відбувається при їх залученні до процесу управління підприємством. Чисельність управлінського персоналу (менеджерів вищої ланки) в середньому по країнах СНД, протягом 2008-2012 років, має тенденцію до зростання.

Основною суперечністю сучасного ринку праці є економічно не обґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці. Проблема невідповідно низького рівня заробітної плати постійно привертає увагу вчених-економістів. В результаті заниження рівня заробітної плати не відбувається розширене відтворення робочої сили, стимулювання праці та підвищення конкурентоспроможності працівників.

Вагомим чинником щодо забезпечення соціальних гарантій найманих працівників є усунення явища заборгованості по оплаті праці та своєчасність її виплати. Аналіз динаміки заборгованості з виплати заробітної плати працівникам за 2005-2010 роки свідчить про постійне її скорочення, проте з початку 2008 року ситуація значно ускладнилася.

РОДІЛ 3. РОЛЬ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ В ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНОМУ РЕФОРМУВАННІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

3.1. Механізм регулювання соціально-економічних відносин в Україні в умовах трансформаційних змін

Дивлячись на процеси направленні лише «на благо», для населення в цілому, з'являються нові чинники дестабілізації суспільства найманих працівників. П. Сорокін вважав, що соціалістична економіка ефективна в кризисних ситуаціях, а в умовах мирної стабільності вона не є ефективною[175].

Виникають нові загрози та ризики, природа яких тісно пов'язана з не досконалими формами працевлаштування. Найвагомішою з них є загроза безпідставного звільнення. Поряд з якою з'являються ризики різної форми впливу, що пов'язані з поширенням укладання «нетипових» або «нелегітимних» трудових договорів, угод, контрактів. Вони передбачають різні види умов праці вигідні в основному роботодавцю зі звуженням соціальних прав та свобод найманого працівника. Це короткостроковість виконання роботи, нестабільність оплати праці та методах її обчислення, неповний робочий день, а також, досить поширена умова, тимчасового заступництва без зміни величини заробітної плати.

Внаслідок чого дана дестабілізована законодавча база державної економічної політики сприяла виникненню таких характерних проявів занепаду суспільства найманих працівників як: масове не вмотивоване безробіття та нестійкий характер провадження економічних відносин у трудовій діяльності.

Всі ці етапи становлення та переорієнтування соціальної політики України зробили свій відбиток на нинішній економічній ситуації на сучасному ринку праці. І це спонукає до термінового перегляду основних пріоритетів економічної стратегії розвитку вітчизняного суспільства.

Яскравим показником даної потреби, може свідчити зміцнення гегемонії вітчизняного фінансового капіталу з прямим зазіханням на знецінення колишніх систем захисту прав та свободи працездатного населення, притаманні різним національним формаціям. Не останнє місце займає розвиток технологічного прогресу, який поступово усуває потребу у виробничому процесі такої форми працевлаштування як постійний або довічний найм. Через бюджетний механізм держава реалізує законодавчо закріплені гарантії соціального забезпечення пенсіонерів, інвалідів, осіб, які втратили годувальника; нужденних - за американськими стандартами - громадян. Одночасно стимулюючи

(шляхом введення податкових пільг) роботодавців, держава стимулює їх збільшувати соціальні витрати і здійснювати перепідготовку або працевлаштування громадян, які отримують допомогу.

У результаті трансформаційних перетворень, які сприяють перетворенням у всіх сферах суспільних відносин, у свідомості людей руйнуються всі догматичні критерії щодо демократичного функціонування соціальних інститутів, які покликані захищати права особистості, а також їх вагомості в суспільно-економічному житті суспільства.

Аналіз розвитку впровадження інноваційної політики в економічні відносини країн з розвинутою економікою продемонстрував про суттєві переваги становлення нового типу найманої праці. Це можна чітко прослідкувати завдяки таким зрушенням у розвиткові соціально-економічних відносин, а саме:

- підвищення процесів соціалізації та гуманізації найманої праці;
- становлення ділової культури провадження будь-яких господарських процесів;
- значного подолання процесу відчуження найманої праці, які дозволяють забезпечувати ефективність виробництва, передусім, за рахунок визнання надзвичайної ролі людського фактору і знань;
- досягнення високої мотивації трудової діяльності найманих працівників;
- залучення творчої ініціативи найманого персоналу;
- встановлення єдності та партнерства у взаємовідносинах керівництва і підлеглих.

Реакція працівників найманої форми, яку викликають вказані чинники має досить широкий спектр наслідків. В першу чергу - це вплив соціально-економічних чинників на соціальному статусі найманого працівника, його можливості бути самодостатнім та забезпечувати гідний рівень життя своїм сім'ям. Так як не стабільність соціально-економічних умов життя найманих працівників створює сферу невпевненості в тому, що вони можуть отримати відповідну до їх здібностей та вмінь нішу в системі економічних відносин, а також бути впевненими в утриманні даного присвоєного статусу економічно вільної особистості. Коропчук Т. наголошує, що: «для сучасного виробництва характерною стала тенденція до інтелектуалізації, яка супроводжується різким зростанням потреби у висококваліфікованій праці»[85, С. 3.]. Це і є, на нашу думку, одним із основних спонукальних чинників до самореалізації будь-якого індивіда як повноцінного члена суспільства зі здатністю пристосовуватись до нових тенденцій соціально-економічного розвитку.

Можливість практичного залучення здібностей до трудової діяльності найманих працівників з бажаним рівнем продуктивності має перспективу реалізації завдяки тенденціям створення на виробництві гідних умов праці для найманого персоналу. Перспектива реалізації власних знань вмінь та навичок на практиці з відповідної винагородою окреслює основну роль у

процесі соціалізації індивіда як людини праці, повноправного члена суспільства. Так як вона, створює основу для стимулів самовдосконалення та розвитку працівника як людини творчої, а саме, трансформації людського капіталу зайнятого виконанням лише обмеженого кола операцій виробництва у елемент творчого потенціалу держави.

Важливо звернути увагу на тісний зв'язок інституту соціуму суспільства в цілому та особистісні орієнтації індивідуума. Інтеграція впливу першого призводить до деформації розвитку іншого, тобто створюються умови для нерівномірної незбалансованої соціалізації працездатного суспільства. Природа такого дисбалансу спостерігається у суспільно-заперечувальних явищах, таких як: підвищення криміногенної обстановки в країні, підвищення показників зубожіння населення, виникнення поляризованих відносин у суспільстві з огляду на походження, на ціннісні орієнтири, на рівень доходів, на стиль життя тощо.

Важким випробуванням для вітчизняного суспільства стало постійне зростання еміграції та її вкрай високі кількісні показники, що негативно впливає перш за все на недостатню кваліфікацію і низький рівень професійної мобільності вивільнюваних працівників, що ускладнює процес їх дальшого працевлаштування. Нині за кордоном працює кожен п'ятий працездатний українець. За даними соціологічних опитувань, до міграції підштовхує низька заробітна плата (52,8 %), безробіття (31,7 %) і необхідність повернення боргів (29,7 %)[226]. Ця ситуація є загрозою на ринку праці України.

Такі інтегративні тенденції диференціації суспільного сприйняття спостерігаються в процесі визначення наслідків трудової діяльності населення у виявленні трансформації статевовікової структури населення працездатного віку, зміні кількісних та якісних параметрів трудового потенціалу, соціально-економічних показників зайнятості населення, раціонального використання трудових ресурсів, робочого часу та ін.

З огляду на процес переходу до чергового технологічного способу господарювання викликає якісну зміну поколінь працівників, що відрізняються за рівнем і змістом знань і навичок, розподілом по галузях і видах діяльності. Тому що відбувається процес формування нового типу цивілізації, який, в свою чергу, ламає традиційну структуру генотипу працівника і породжує якісно нову. Це означає, що індустріальний і інноваційний генотипи не піддаються простому кількісному порівнянню в силу їхньої якісної різномірності.

Згідно з експертними оцінками сукупне національне багатство всіх країн світу на початку XXI ст. оцінювалося в 550 трлн дол., з яких понад половина формувалася за рахунок людського капіталу, – 365 трлн дол., тоді як на відтворений і природний капітал припадало відповідно 95 і 90 трлн дол. «...будь-який «підрахунок

багатства» є умовністю, врешті-решт, головні цінності взагалі не мають грошового виміру, а значна частина цінностей не піддається вірогідній технічній оцінці. Утім показовим є факт «субстанційного перенесення» основної «ціннісної маси»: вона концентрується не у сфері матеріального, а у сфері моралі. І це навіть при тому, що фізичні носії цієї «ціннісної маси» – люди – мають, так би мовити, нетривалий строк функціонування – близько чотирьох десятиріч після здобуття базової (шкільної й університетської) освіти і до пенсії, і тут, до речі, не враховується, що велика частина знань до людини приходить з роками, навіть десятками років практики[3, С. 127.]. Тому дана ситуація, що спостерігається на світовому ринку, а точніше на теренах розвитку економіки прогресивних країн світу характеризується тим, що саме ті держави, що вчасно зорієнтувались у нових віяннях соціально-економічного розвитку людської цивілізації і змогли створити максимально оптимальні умови для створення соціально-економічних механізмів, в яких система суспільних цінностей концентрується на знаннях, інтелекті, здібностях створювати цінності інформаційного характеру. Тим самим вони забезпечили для себе новий статус лідерів світової економіки, а саме країн з високим рівнем розвитку економіки.

Цікавим явищем у зв'язку з цим є взаємне тяжіння найбільш інформаційно-містких компонентів суспільних цінностей і соціально-економічних факторів розвитку. Їх прогресивне поєднання найяскравіше знаходить свою реалізацію у процесах соціалізації суспільства.

Під процесом соціалізації, С.А. Шаронова розуміє, певний визначений життєвими потребами набір цінностей і практичного досвіду, який будь-який індивід накопичує протягом всього свого життя і вдало може ним користуватися для задоволення власних потреб[221]. Здійснюючи свій вибір, людина керується певними ціннісними орієнтирами підтвердженими практичним власним досвідом, чи тим традиційними устоями, що закріпилися в даному суспільстві. В залежності від прогнозованих наслідків, обумовлених зробленими вибором людина окреслює свої межі сприйняття суспільного тиску на свідомість індивіда. Тобто людина керується не тільки первинними потребами, а й потребами вторинної дії, тобто можливості самореалізовуватись як особистість у суспільстві. Можна сказати здійснити прямий процес соціалізації.

Межі впливу соціалізації на розвиток суспільно трудових відносин носить діалектичний характер взаємодії особистості, в даному випадку найманого працівника з одного боку, або роботодавця з іншого та соціально-економічного розвитку середовища, де й відбувається поле дії економічних відносин. Якщо вважати, що соціально свідома особистість є результатом соціалізаційних здобутків суспільства, то можна відповідно стверджувати, що саме такі члени суспільства являються основними факторами розвитку того ж економіко-правового суспільства. Тобто саме працездатне населення є основними показником рівня самодостатності того чи іншого етапу суспільного розвитку у відповідно історично сформованій державі.

Оптимізація структури зайнятості, трансформація системи оплати праці та удосконалення регулювання ринку праці спроможні створити перспективні умови щодо досягнення суттєвого підвищення рівня життя населення, а також сприятимуть поступовому отриманню соціального статусу вітчизняної моделі господарювання з наближенням до світових стандартів: зниження рівня бідності, створенню чисельного середнього класу, зменшенню рівня соціального розшарування суспільства, налагодженню системи освіти та працевлаштування молоді.

Отже, можна визначити, що будь-які спроби провести однобокий аналіз впливу суспільства на свідомість працівника і спонукання його до праці, лише спонукають до розмежування по факторного взаємовпливу як суспільства на індивіда, так і зворотного напрямку дії. Наймані працівники в даному процесі можуть займати як пасивні позиції дії, так і активну творчу роль, виступаючи одночасно і об'єктом, і суб'єктом суспільно-трудова відносин.

В умовах переходу до економіки ринкового типу господарювання заробітна плата найманих працівників являється одним з домінуючих чинників розширення процесу відновлення робочої сили, тобто: задоволення потреб як фізіологічного, так і соціального рівня. Мається на увазі залучення інвестицій, в даному випадку - заробітної плати, у відтворення людського капіталу, а саме: медичне обслуговування, освіта, самоосвіта і т.д.

Взявши за підґрунття дані особливості провідних моделей економіки різних країн світу можемо прослідкувати вплив одного з факторів формування соціально-орієнтованих систем - соціалізація найманої праці, а саме вплив заробітної плати на ринковий механізм господарювання крізь призму мотиваційної поведінки населення та регулюючою функцією держави.

Таким чином, суть радикальних змін стосовно структури найманої праці полягає злагодженому соціальному партнерстві, що базується на принципі обопільного прагнення у досягненні поставлених цілей обох сторін учасниць економічних відносин - як роботодавців, так і найманих працівників[113].

Особливість ролі держави полягає в тому, що вона може брати безпосередню участь у соціально-економічних зносинах суб'єктів як координатор чи спостерігач а також як і одна із сторін-учасників ведення переговорів та укладання відповідних угод(рис. 3.1).



Рис. 3.1 Механізм реалізації двостороннього впливу державного регулювання на суб'єкти господарювання

Джерело: розроблено автором.

Вплив усіх складових системи заходів державного регулювання на внутрішнє середовище суб'єктів господарювання всіляко повинно сприяти налагодженню стимулюючих процесів щодо отримання позитивного ефекту від виробничої діяльності найманого персоналу. Але при цьому потрібно завжди «тримати руку на пульсі», тобто не спотворити помірність державного регулювання у домінуючі централізаторські вказівки, присвоєння статусу беззаперечності у винесенні рішень стосовно стимулюючого механізму праці. Все це буде спонукати до різкого обмеження економічних прав і як результат підвищення ймовірності отримання пригнічуючого ефекту, що в свою чергу

гальмуватиме будь-які мотиваційні процеси, знизить пріоритетність такого фактора мотивації до праці як заробітна плата, а також придушення будь-якої ініціативи як з боку найманого працівника, так і з боку роботодавця. З одного боку, розмір заробітної плати має прямо пропорційний вплив на витрати найманих працівників, як споживачів, а з іншого боку – на розмір прибутків виробників від обсягу реалізованої продукції та послуг.

Однією з основних функцій держави у регулюванні соціально-економічних відносин полягає у законодавчому забезпеченні регулювання саме такого типу відносин (трудових) на принципах партнерства. Тобто своєрідна розробка правових засад та організаційних форм соціального партнерства, правил та механізмів співпраці сторін, правових основ та норм їх економічних інтересів та відповідальності за недодержання покладених обов'язків на кожному з них тощо.

Такі функції реалізуються за допомогою введення в дію законодавчих та нормативних актів, так й ініціюванням розвитку соціального партнерства між суб'єктами господарювання, розробкою та реалізацією державних програм удосконалення соціально-економічних відносин, створенню умов та активній участі у підготовці чи перекваліфікації кадрів для соціального сектору, координацією наукових досліджень у соціальній сфері і т.д. (рис. 3.2.).

Необхідною умовою підвищення мотивації соціальних партнерів на галузевому рівні є розробка змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регламентують основи договірного регулювання соціально-економічних відносин стосовно змісту угод та колективних договорів різного рівня, порядок їх укладання та сфери їх дії, ієрархію угод і договорів, укладених на різних рівнях, процедури вирішення неузгоджених питань щодо відносин соціальних партнерів.

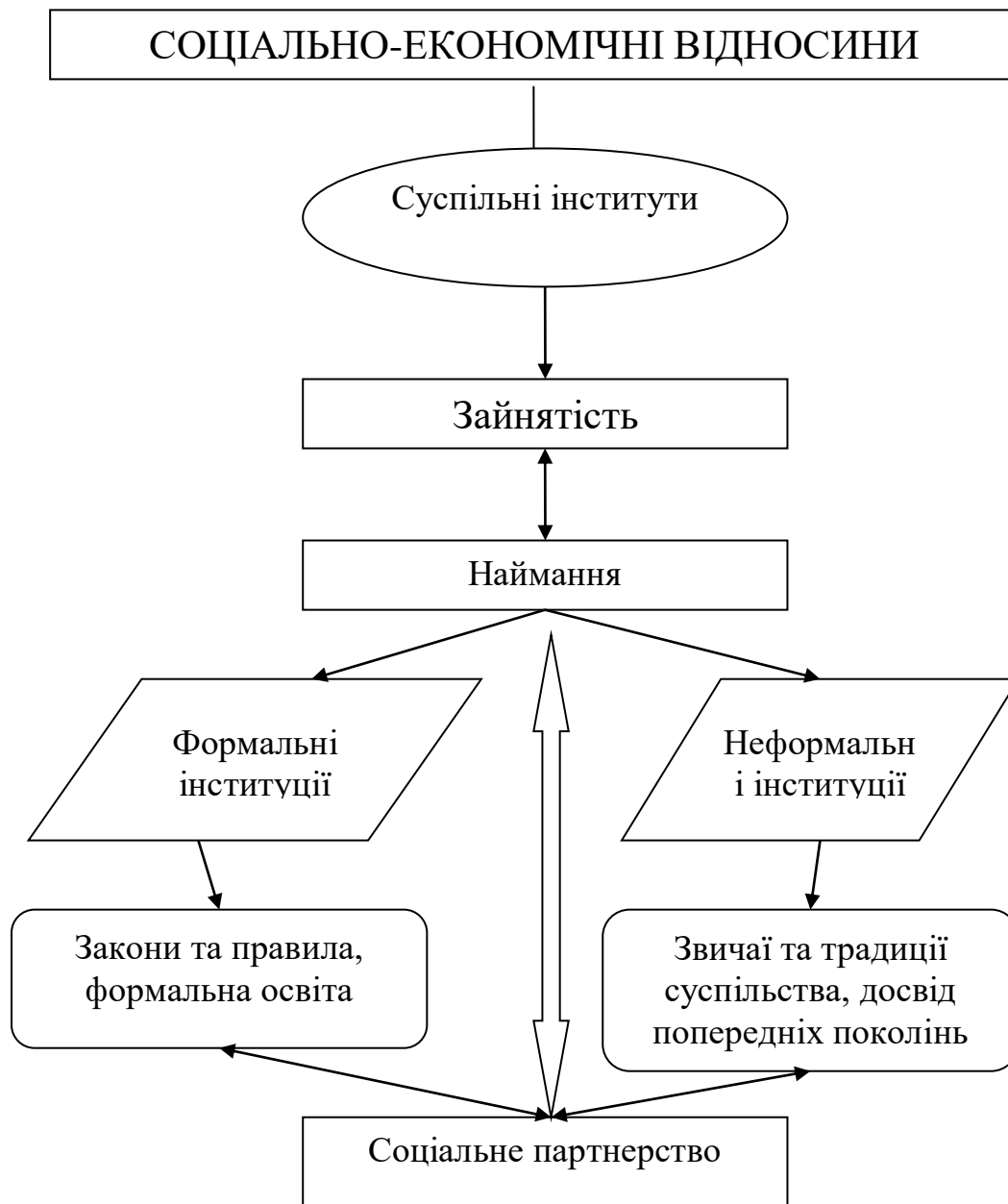


Рис. 3.2. Схема взаємозв'язку складових суспільних відносин
Джерело: розроблено автором

Соціальне партнерство передбачає готовність сторін до взаєморозуміння і злагоди, постійне прагнення до соціальної симетрії та гармонії відносин між партнерами. Однак це не означає, що між ними завжди мають панувати мир і прихильність. Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства, розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення і реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Метою соціального партнерства являється досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів найманих працівників і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і вирішення суперечностей для створення

необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення[33].

Необхідно впроваджувати передові форми організації і стимулювання праці, оплату по кінцевим результатам і з застосуванням коефіцієнта трудової участі, покращувати культурно-побутове обслуговування, охорону праці, скорочувати ручну і низько кваліфіковану працю. Не мале значення має трудова дисципліна працівників функціональних підрозділів підприємства. Від якості матеріально-технічного забезпечення цехів, ділянок, робочих місць в великій мірі залежить ритм виробництва і праці, скорочення понадурочних робіт, раціональне використання фонду заробітної плати, стимулювання робітників до високопродуктивної праці.

У сукупності видів стимулювання праці особливе місце займає заробітна плата та її організація, адже вона найповніше відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою. На сьогоднішній день з огляду на тенденції розвитку інформаційного суспільства широкого застосування набула методика індивідуалізації заробітної плати у поєднанні з індивідуальними особливостями та виробничими досягненнями найманих працівників. Наймані працівники, які мають тотожну кваліфікацію, рівень освіти і займають аналогічні посади або виконують роботу за певною професією, завдяки своїм природним здібностям, мотивам, стажу, але, в умовах ринкового господарювання з інноваційним спрямуванням, вони можуть досягти різних результатів у виробничому процесі. Ці відмінності мають знайти відображення в рівні заробітної плати конкретних працівників. Саме така тактика мотивації найманого персоналу у матеріальному аспекті полягає спробі повного врахування як індивідуальних трудових досягнень у виробничих процесах, так і ділові якості, якими володіє працівник, в тому числі кваліфікаційні, творчі, характеристики (ініціатива, відповідальність, якість та швидкість виконання покладених завдань тощо).

Підприємства отримали більшу самостійність у питаннях найму й оплати праці. Та зміна форм власності на підприємствах не супроводжувалася зміною застарілих організаційних форм та методів оплати праці, які породжують «зрівнялівку», що призвело до зниження стимулюючого потенціалу мотивації праці.

Тому, ми можемо зробити такий висновок, що розмір заробітної плати напряму впливає на величину витрат, що здійснюється споживачем (найманим працівником), і є відповідно прямопропорційною доходам підприємств, які являються виробниками тієї пропозиції, що задовольняє споживчі, інвестиційні потреби населення. Відповідно спираючись на такий взаємопов'язаний ланцюг економічних відносин можна зробити висновок, що при

випуску того чи іншого обсягу продукції чи інвестиційного, чи споживчого характеру заробітна плата впливає на рівень зайнятості населення, тобто залучення оптимальної кількості найманих працівників у виробничі процеси господарювання.

Перехід до істотно нової європейської моделі державного регулювання зайнятості населення з високими рівнями оподаткування доходів населення нашої країни вимагає проведення реформи системи оплати праці, що диктувало б у першу чергу обмеження потоків робочої сили за кордон.

Як вважають українські спеціалісти, для прийняття кваліфікованих управлінських рішень про створення ефективного мотиваційного механізму необхідно створити і застосувати нову мотиваційну систему постійного нагляду і контролю за станом мотивації праці робітників[119].

Таких поглядів дотримується і К.Е. Разлогов наголошуючи на тому, що характер господарювання в умовах науково-технічної революції, підвищене емоційне та інтелектуальне навантаження у сукупності з побутовими проблемами призводить до підвищення потреби у повноцінному відпочинку. Цей вчений звертає увагу на роль відпочинку як допоміжний фактор мотивації трудової діяльності та підвищення її продуктивності. Він вважає, що чим інтенсивнішим, складнішим та інтелектуально насиченим буде саме процес виробництва, тим більше буде рости потреба працівника не тільки у розширенні отриманого досвіду, але і у збільшенні спектра доступного відпочинку та розваг. Описередковано це має не прямий зв'язок і з навчанням, яке органічно пов'язане з диференціацією та осучасненням програм навчальних закладів. Ще на початковому етапі оволодіння професійними вміннями та навичками завантаженість трудового процесу обумовлює його узгодженість пізнавальних установок з відповідним емоційним розвантаженням (відпочинок та розваги)[158, С. 176.].

На сьогоднішній день спостерігаються істотні зміни у життєвих орієнтирах та принципах найманих працівників. Спектр їхніх мотивів вже не обмежується тільки одержанням заробітної плати, а включає також потреби фахового росту, забезпечення гідних умов праці і відпочинку, користування визначеними соціальними благами.

Один із перспективних варіантів удосконалення механізму державного регулювання ринку праці в Україні – це посилення збалансованості розподілу фонду оплати праці відповідно до галузевого співвідношення та кваліфікаційного рівня найманих працівників з метою унеможливлення перетікання кваліфікованих кадрів з однієї сфери господарювання, розвиток яких має першочергове перспективне значення для держави в іншу та зниження відтоку людського капіталу з країни взагалі. Це дасть можливість прогресивним галузям господарюючого механізму закріпити місце зайняте на ринку і тим же убезпечити зайнятих працівників від нестабільних зрушень та дисбалансу на ринку праці.

Тому у сучасних умовах особливо важливе значення має управління найманим персоналом, що є однією із найважливіших домінантних сфер

діяльності підприємства. Адже людський чинник стає головним чинником виробництва, а витрати на персонал набувають пріоритетного статусу серед основних напрямків політики інвестування підприємств. Створюючи максимально сприятливі умови та соціально врівноважений клімат серед наявного персоналу роботодавець забезпечує впевненість працівників у «завтрашньому дні», а відповідно обмежує можливість виникнення дискретного темпу виробництва, що обумовить безперервність у реалізації стратегічної політики підприємства.

З одного боку існує потреба вимоги від найманих працівників служби управління персоналом постійного самовдосконалення, не дають змоги відчувати емоційні переживання пов'язані з повним володінням капіталу, а з іншого боку – є постійною умовою творчого та інтелектуального розвитку. Крім того, збагачення змісту праці зумовлює підвищення вимог робочого місця до рівня кваліфікації працівника, виступає чинником для розробки конкретних заходів з професійного навчання персоналу, зокрема, підвищення його рівня кваліфікації.

Ми вважаємо, що потрібно враховувати як приватні, так і державні рішення, тому що тільки спільні зусилля держави і кожної людини будуть сприяти підвищенню рівня і якості людського капіталу, що, у свою чергу, збільшить добробут української нації в цілому і кожного громадянина. Дослідження американського професора менеджменту Уоррена Бенніса показали, що керівник працює в першу чергу з емоційними та духовними ресурсами організації. Менеджери, на відміну від нього, оперують матеріальними ресурсами. «Основним недоліком підприємств, організацій, що збанкрутіли чи знаходяться у глибокому кризовому стані є занадто багато менеджменту та дуже мало керівництва. Якщо сказати іншими словами, дуже багато енергії спрямовується у межу рутини, та дуже мало на розвиток перспективних планів»[159, С. 86-88.].

Причини порушень трудової мотивації найманого персоналу обумовлюються проявленням складного комплексу соціально-економічних, організаційних, психологічних факторів. Тому подальше покращення трудових умов вимагає комплексного, системного підходу, що враховує розв'язання наступних задач:

- усунення умов виробництва, праці і побуту, які сприяють порушенням дисципліни;
- поступове посилення виховної роботи в трудових колективах;
- підвищення ефективності заходів заохочення передовиків виробництва;
- розвиток заходів дисциплінарного і колективного впливу на порушників трудової дисципліни.

Зростають вимоги до організаційно-економічного забезпечення

управління найманою силою і обґрунтованого планування чисельності працівників, оптимізації професійно-кваліфікаційної структури персоналу, нормування праці, розроблення прогресивних систем стимулювання праці, обґрунтування витрат на розвиток персоналу тощо[125].

Конкурентоспроможність та інноваційний потенціал країни напряму залежить від рівня професіоналізму трудового потенціалу, який залучений у господарську діяльність країни. Саме професійна освіта є чинником, здатним створити стабільний запас кваліфікації робітника, що дасть змогу оперативно реагувати на швидкоплинні зміни технологій виробництва. За словами Грішнєвої О. А. «професійна підготовка є цілеспрямованим процесом навчання реальних і потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, через різні форми одержання професійної освіти, включаючи і заклади професійної освіти різних рівнів, і професійне навчання на виробництві»[40, С. 160 - 161.].

Але не будемо спиратися лише на матеріалістичні чинники стимулювання залучення до інтенсифікації процесу розвитку економічних відносин найманих працівників. З точки зору нематеріальних чинників стимулювання розвитку персоналу відіграє регулювання робочого часу та заохочення працівників у підвищенні свого рівня професійної майстерності на базі надання їм часу поза рамками прямої трудової зайнятості. При цьому особливий стимулюючий ефект мають додаткові та творчі відпустки, що надаються працівникам, в тому числі для самостійного навчання, підвищення рівня кваліфікації, підготовки дисертаційних робіт, пов'язаних з проблематикою виробництва. Підставою для їх надання можуть бути колективний договір, індивідуальний план розвитку або особисті цілі працівника. Нематеріальне стимулювання розвитку найманого персоналу та досягнення новітнього типу найманого працівника шляхом регулювання робочого часу чи наданням вільного часу тобто така прерогатива повинна поширюватися на ту частину найманого персоналу, які зарекомендували себе як працелюбні, організовані, дисципліновані працівники, що успішно реалізують індивідуальний план трудової кар'єри або власних цілей як соціуму інноваційного суспільства.

До передових заходів щодо формування новітнього типу найманого працівника відносяться спроби створення робітничих рад чи спільних комітетів робітників, фахівців та керівників; участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій, компаній і т. п. Також не останнє місце у формуванні сучасного типу найманого працівника займає метод управління за цілями. Суть якого полягає у поінформованості персоналу щодо цілей діяльності підприємства. Тобто мається на увазі ситуація при якій цілі організації та всі умови для прийняття рішень відомі найманим працівникам, а власні завдання найманого працівника досить чітко поставлені та пов'язані з досягненням загальних цілей організації[100, С 159.].

Сучасні форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом склалися внаслідок тривалого протиборства праці й капіталу. Особливістю сучасного виробництва є перехід від індивідуальних до колективних (групових) форм організації праці, які на практиці можуть бути досить різноманітними. Це – спільне вирішення часткових завдань (контроль якості, обслуговування виробництва, навчання), здійснення виробничого процесу в цілому (автономні та напівавтономні бригади), виконання «наскрізних» робіт у процесі нововведень (цільові, проектні групи)[219]. Організовані робочі групи дають змогу акумулювати великий обсяг знань, забезпечують краще сприймання і розуміння проблем, виявлення альтернативних підходів у процесі підготовки і прийняття рішень.

Запровадження інноваційної моделі розвитку економіки має корінним чином змінити ситуацію на краще стосовно розвитку управління найманим персоналом та відповідності його якості сучасним темпам розвитку суспільства. До перспективних методів стимулювання розвитку найманого персоналу відноситься участь працівників в управлінні трудовим процесом та якістю продукції (наданих послуг) на рівні структурного підрозділу організації. Наприклад, теорія збагачення праці, представлена в дослідженнях Сорокіним П.А., рекомендує залучення при здійсненні будь-якої праці 6 факторів по меншій мірі, які обумовлювали б її високий рівень мотивації. Такими факторами можуть бути:

1. високий ступінь відповідальності найманого працівника за рівень продуктивності здійснюваних виробничих процесів;
2. розуміння працівником важливості та необхідності виконуваної роботи;
3. можливість самостійного розподілу ресурсів у процесі господарювання, контролю за ресурсами;
4. можливість впливу працівника на зміну умов праці;
5. фактор інформованості, тобто наявність зворотного зв'язку, можливість отримання інформації про результати виконаної роботи, чи про наслідки прийнятого рішення;
6. можливість професійного росту, набуття нових навичок чи практичного досвіду, підвищення кваліфікації[175, С. 378.].

З метою зацікавлення найманих працівників у кінцевих результатах діяльності фірми, капіталовласник змушений ділитися з ними частиною прибутку та застосовувати інші, нетрадиційні форми матеріального заохочення. Мається на увазі участь найманих працівників у прибутках підприємства, безоплатну передачу акцій, продаж акцій зі знижкою на певний відсоток від поточного ринкового курсу акцій.

Дослідження зарубіжних фахівців свідчать про позитивний вплив роботи таких формувань на розвиток персоналу, більш

продуктивна праця робітників та фахівців знаходить своє відображення у високій ліквідності коштів, вкладених для забезпечення роботи подібних гуртків якості, в результаті підвищення якості товарів (наданих послуг) та зниження витрат виробництва. Наприклад, на підприємствах корпорації «Локхід» тільки на початковому етапі запровадження гуртків якості економія становила 3 млн. дол., а показники браку продукції впали на 2/3[259].

Проводячи порівняльний аналіз правового регулювання соціально-економічних відносин в країнах СНД, російські вчені В. Глазирін і О.Терпугова дійшли висновку, що питання щодо найманих працівників вирішено однаково: на них поширюється трудове законодавство незалежно від форми власності підприємства, на якому вони працюють. Відносно регулювання трудових відносин, заснованих на членстві в корпоративних організаціях, існують дві моделі. За першою моделлю такі відносини регулюються законодавчими актами про відповідний вид корпоративної організації та її статутом. За другою – вказані відносини регулюються законодавством про працю з певними особливостями, передбаченими законодавством і установчими договорами, а також локальними актами відповідних корпоративних організацій. Імовірно, що перспективи розвитку трудового права полягають у встановленні диференціації не за категорією найманих працівників, а в залежності від того, про яку працю йдеться – найману, залежну від роботодавця, чи самостійну, незалежну, коли працюючий сам для себе виступає роботодавцем. Дана модель є прийнятною лише для першої категорії працівників – найманих – і цілком є непринятною для другої категорії – самостійних, незалежних працюючих. Працюючі співвласники можуть врегулювати процес своєї праці, однак це право належить тільки їм самим, оскільки їхня трудова діяльність юридично ні від кого іншого не залежить[265].

В Україні в умовах різкого спаду виробництва і відсутності стимулювання праці кваліфіковані кадри переходять в тіньовий сектор. Повноцінне входження в ринкову економіку можливе лише за умов високоефективного виробництва і наявності мотивації до праці, а низька заробітна плата, не пов'язана з кількістю й якістю праці, не стимулює її.

Самовдосконалення фізичної та моральної готовності до праці, прагнення до підвищення своєї кваліфікації людини найманої праці, бажання навчатись та передавати отриманий досвід своїм наступникам – все це дасть змогу подолати відчуження власника від капіталу так, як він виявився здатним подолати відчуження праці від капіталу.

Капіталовласник прагне отримати максимальну вигоду від придбаного товару (робочої сили), і, навіть, виходячи за межі врівноваженого залучення капіталів у виробництво. Іноді це досить не сприятливо відбивається не тільки на психологічному невдоволенні умовами праці трудовим персоналом, а й на зависокому рівні фізичного навантаження нерегламентованому у подібних випадках трудовим договором чи контрактом[9, С. 156.].

Спираючись на вищесказане, можна зробити такий узагальнюючий підсумок, що основна ціль соціально-економічної політики міститься у:

- пошуку ефективних форм і методів вирішення протиріч у сфері найманої праці і її взаємодії з трансформаційними перетвореннями економічних відносин;

- формуванні нової концепції управління ринком праці на основі використання національного та світового досвіду;

- конструювання більш ефективного механізму регулювання трудових відносин у вітчизняній економіці.

У сучасних умовах господарювання найголовнішими завданнями держави як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-економічних відносин є:

- створення та закріплення єдиної ціни праці найманого працівника на загальнонаціональному рівні, яка б забезпечила збалансоване відтворення висококваліфікованого працівника інноваційного типу господарювання;

- формування загальновизнаного та прийнятного механізму диференціації оплати праці в залежності з її кількісними та якісними показниками;

- пошук та впровадження нових гнучких форм зайнятості з метою максимально вигідного залучення до трудового процесу оптимальної кількості працездатного населення, що створить умови для вирішення або спрощення проблеми безробіття на державному та регіональному рівнях;

- впровадження новітніх соціально-правових механізмів регулювання поведінки особи в сфері трудових відносин, через розвиток колективно- та індивідуально-договірного врегулювання питань у сфері праці та соціального захисту;

- створення умов для покращення мобільності робочої сили за допомогою підвищення доступності інформації про ситуацію на ринку праці держави та її регіонів;

- створення умов мінімізації обсягів трудової міграції за межі країни через формування системи заохочення та підвищення оцінки праці трудових мігрантів, спрощення механізму стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості працездатного населення.

Враховуючи це, системи соціально-економічної мотивації, соціального захисту і забезпечення потребують глибокого системного реформування. Основою такого реформування має бути створення умов для максимально повної самореалізації кожного громадянина та людського потенціалу нації.

Проблема забезпечення соціального розвитку набуває особливого значення на сучасному етапі реформування, яке супроводжується погіршенням умов життєдіяльності широких верств

населення, різким падінням їх життєвого рівня та загостренням соціальної нестабільності в суспільстві.

Існуюча модель соціально-економічних відносин може відтворювати лише значно занижені компенсаторні можливості соціальної сфери, а також безпрецедентну диференціацію населення за показниками доходу, яка веде і багатих і бідних до однаково загрозливих ризиків та дисбалансів.

Посилення соціальної напруги у суспільстві під впливом світової економічної кризи вимагає реалізацію невідкладних заходів щодо формування моделі державного регулювання соціально-економічних відносин. З позицій системного аналізу доцільно розглядати модель державного регулювання соціально-економічних відносин в контексті таких параметрів: структури, функціонального призначення та практичного використання(рис. 3.3).

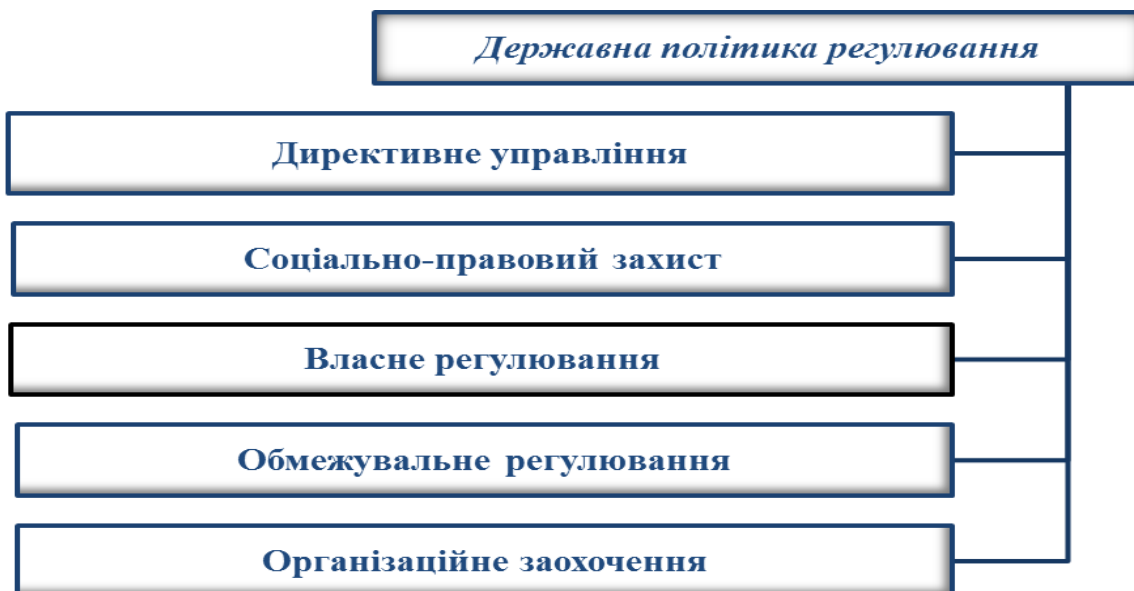


Рис. 3.3 Засади державного регулювання ринку праці

Джерело: розроблено автором

Процес регулювання відносин на ринку праці доцільно здійснювати відповідно до однієї з наступних моделей державної політики:

✓ *директивне управління* - це застосування заходів впливу виконавчої влади, зокрема уряду країни, на ситуацію на ринку праці з метою дотримання та узгодження потреб населення;

✓ *соціально-правовий захист* - це створення перспективних умов для трудової діяльності незахищених верств населення країни та усунення тих обставин, що спонукають до виникнення загрози втрати статусу учасника трудових відносин суспільства;

✓ *власне регулювання* - це реалізація державної економічної політики за допомогою фінансово-економічних регуляторів, таких як податки, субсидії, дотації тощо, які спонукають зростання рівня зайнятості населення, а й, відповідно, пропорційному зниженню частки безробітного прошарку суспільства;

✓ *обмежувальне регулювання* – це контроль за діяльністю тих учасників соціально-економічних відносин, які намагаються отримати монополістичні переваги перед іншими суб'єктами ринку праці.

✓ *організаційне заохочення* – це процес створення та спонукання до залучення у організації певних окремих видів та форм діяльності суб'єктів ринку праці – капіталовласників та потенційних найманих працівників.

Погоджуючись із науковими підходами М. Портера[50] до визначення сутності складових моделі державного регулювання соціально-економічних відносин, сформуємо основні елементи:

- політика економічного протекціонізму (державне регулювання цін, міграційна політика);

- система оплати праці та соціальних виплат (заробітна плата, пенсійне забезпечення, соціальний захист та допомога інвалідам тощо);

- відтворення соціальної інфраструктури (організаційно-інституційне забезпечення регулювання соціального розвитку);

- соціальна спрямованість трудових відносин (регулювання процесів на ринку праці, соціальна спрямованість ринку праці, гуманізація трудових відносин).

Асиметрії соціально-економічного розвитку країни, низький рівень доходів, невідповідність міжгалузевих співвідношень у рівнях оплати праці та високі міжрегіональні відмінності, високий рівень безробіття окремих областей створюють складні проблеми в забезпеченні національних стандартів життя населення, у подоланні бідності та ефективному використанні трудових ресурсів.

Але одним із нових, порівняно з пріоритетними завданнями державного регулювання, є створення середовища для реалізації принципів співробітництва та партнерства як провідного типу соціально-трудова відносин. Пріоритетна більшість країн-метрополій вже давно обрала основним шляхом регулювання соціально-економічних відносин стратегію партнерства. Але враховуючи досить суттєву різницю у методах і принципах провадження даної форми переговорів між різним учасниками економічних відносин, кожна країна має свою специфіку надання пріоритетності тій чи іншій стороні співпраці. Тобто, пропагується проведення переговорів і укладення тристоронніх (уряд, підприємці і профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів[23]. Трьохстороннє співробітництво – поширена на практиці форма досягнення збалансування інтересів держави, працедавців та найманих працівників. Тобто в процесі провадження соціально-економічних відносин визначаються (виокремлюється) три сторони або ж партнери, таке поняття точніше відобразить їх основний статус учасників соціальних переговорів. Між ними чітко розмежовуються основна маса відповідальності за

результати господарювання та створення тих чи інших умов праці та відпочинку, які б задовольняли потреби суспільства, а також досягнення визначеного в процесі переговорів рівня фінансової підтримки політики соціального захисту населення.

Спираючись на рівень проведення переговорів, а також рівня повноважень сторін-учасників вирізняють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори, що укладаються на рівні підприємств[23].

Але у багатьох країнах світу вагому роль у регулюванні соціально-економічних відносин займає колективний договір, який укладається безпосередньо на господарюючих об'єктах.

З огляду на об'єкт дослідження даної роботи, ми повинні розглянути права та обов'язки ще однієї сторони соціальних переговорів, що популяризується на теренах нашої держави – це зайнятого населення. Лише в рамках трудового законодавства, а саме при висвітленні умов трудового договору, наймана праця має юридичне трактування з наступними правовими ознаками:

— праця юридично несамостійна, а така, що протікає у рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);

— не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) власника; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання у роботі вказівок та розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудової функції);

— трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, – на визначений строк; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у колективі працівників (трудоному колективі);

— виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці); отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується; забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках; участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника[22, С. 215-218.].

Маючи бажання та змогу реалізувати право на працю, потенційний найманий працівник самостійно обирає форму здійснення трудової діяльності – укладення трудового договору, договору підряду, доручення, авторського договору або іншого цивільно-правового договору, служби в органах внутрішніх справ, в органах Служби безпеки України, вступ до господарського товариства, кооперативу, іншого колективного підприємства як його члена, учасника тощо.

Усі вищезазначені форми трудової діяльності належать до актуального типу двосторонньої співпраці в рамках соціально-економічних відносин. Оформлення даного типу соціального партнерства здійснюється за

допомогою двосторонніх юридичних актів, що зорієнтовані на створення тієї правової сфери відносин, в межах якої суб'єкти господарювання при здійсненні господарської діяльності керуються нормами чинного законодавства та обопільна згода обох сторін-учасників переговорів

Соціально-економічні відносини відображаються в колективних договорах, що укладаються на підприємствах незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і носять статус юридичної особи – між власником і з профспілковою організацією чи іншим органом уповноваженим на представництво трудовим колективом.

У колективному договорі визначаються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а саме:

- змін в організації виробництва і праці;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг.



Рис. 3.4 Основні принципи укладання колективного трудового договору
Джерело: розроблено автором

Особливе місце при укладанні колективного трудового договору (рис. 3.4) приділяється стану та якості технічного нормування праці, порядку перегляду норм, виконанню організаційно-технічних заходів з метою вдосконалення організації виробництва, підвищення кваліфікації робітників.

Основні принципи колективної трудової угоди у сучасних умовах інноваційного типу господарювання є:

1. повна захищеність колективного договору від впливу норм передбачених галузевою чи регіональною угодою, які б погіршували чи обмежували становище найманих працівників на фірмі (підприємстві);

2. прагнення підписання більш вигідніших умов договору, ніж передбачено законом, що дасть змогу залучати більшу кількість висококваліфікованих спеціалістів саме в ту чи іншу сферу господарювання;

3. у випадку набуття чинності нового закону трудового законодавства з більш альтернативними умовами трудового найму керуватись потрібно саме ними при укладанні колективного договору.

Преважна більшість найманих працівників при оформленні на робоче місце підписують трудовий договір, що передбачено трудовим законодавством України. Внаслідок поширеності оформлення соціально-економічних відносин завдяки укладанню тарифних угод та колективних трудових договорів систему регулювання трудових відносин іноді називають колективно-договірною системою. Вона почала свій економічний поступ ще на початку минулого століття на території країн Заходу. Такий акт ухвалено в 1915 р., Німеччині – 1918 р., Фінляндії – 1924 р. З ухваленням Міжнародною організацією праці Конвенції-98 (1949 р.) про поширення принципів права на організацію і ведення колективних переговорів і Рекомендації - 91(1951 р.) про колективні договори – система колективних договорів і угод дістала загальне визнання світу.

Встановлено, що в Україні намітилися тенденції посилення ролі договірного регулювання в розвитку соціально-економічних відносин: на початок 2003 р. в Україні було укладено 77020 колективних трудових договорів, тобто майже удвічі більше, ніж у 1996 р., кількість охоплених договорами працівників досягла 9829,5 тис. осіб або 80,3 % від загальної чисельності працюючих. Серед регіонів за чисельністю працівників, охоплених трудовими договорами, виокремлюються Донецька, Дніпропетровська, Харківська області та м. Київ (найменш охоплені трудовими договорами працівники м. Севастополя, Чернівецької, Тернопільської областей. Наймані працівники і роботодавці укладають трудовий контракт, у випадку досягнення згоди та узгодження власних економічних інтересів й індивідуальних дій та якщо очікувані від контракту вигоди за вирахуванням трансакційних витрат іншим способом[6].

Трудове законодавство України передбачає дві форми оформлення прав та обов'язків як роботодавців та найманих працівників таких як: трудовий договір або ж контракт. В минулому в періодичній літературі часто ототожнювались ці два документи. При більш детальному дослідженні ми можемо виокремити як схожі риси, так і досить різючі характерні особливості, що вносять різницю між цими документами.

Згідно з чинним законодавством України, для деяких категорій працівників підставою для прийняття на роботу або зарахування на певну посаду є контракт. Перелік посад, на які працівники зараховуються (наймаються) за контрактом, на підприємствах, де контрактна форма

трудового договору дозволено законодавством, визначається колективним договором. Цей перелік має бути оформлений як додаток до колективного договору.

Трудовий договір, як правило, укладається шляхом оформлення наказу чи розпорядження власника про прийняття найманого працівника на роботу, тобто до штату підприємства. Головною ознакою трудового договору, яка відрізняє його від так званої трудової угоди, є те, що за трудовим договором працівник бере на себе зобов'язання виконання роботи з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові на підприємстві.

Контракт – це особлива форма трудового договору в письмовій формі на визначений сторонами строк або на час виконання певної роботи. Працедавець або уповноважений ним орган може вимагати від найманого працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки у тому разі, коли працівник належить до категорії осіб, які згідно із законами працюють за контрактами. Інакше умови праці за контрактом можуть бути визнані недійсними.

За А.Є. Шастітко трудовий контракт, що укладається між найманим працівником та роботодавцем має такі особливості:

1. У рамках трансакції найму, на відміну від торговельного контракту, контроль роботодавця поширюється не тільки на результати, а й на процес досягнення цих результатів.

2. До найманого працівника (виконавця) у межах трансакції найму висуваються вимоги щодо розкриття інформації про ті аспекти його діяльності, які можуть вплинути на вигоди, одержувані роботодавцем.

3. Свобода вилучення вигод найманим працівником обмежується, навіть якщо таке вилучення не завдає шкоди роботодавцю.

4. Відповідальність за заподіяння шкоди найманим працівником третім особам (у період або внаслідок виконання службових обов'язків) бере на себе роботодавець.

5. Як санкція, в контракті найму передбачається не лише розрив відносин (звільнення), а й стягнення з працівника за завдану шкоду, у той час як «зворотні» санкції зазвичай не передбачаються.

6. Як наслідок, у рамках трансакції найму фактично діє «презумпція винуватості» найманого працівника, тобто у випадку конфлікту тягар доведення невинуватості лягає на нього.

7. У межах трансакції найму діє презумпція легітимності роботодавця, який має право односторонньої зміни правил без проведення повторних переговорів із найманим працівником[222, С. 78- 96.].

Взаємне бажання соціальних партнерів дійти згоди в трудових відносинах, співпрацювати заради загального добра, є важливою

запорукою соціального миру в суспільстві. Тому розбіжність інтересів – це об'єктивна реальність, яка може будь-коли виявитися в суперечках і конфліктах. Становлення й розвиток системи соціального партнерства стали можливими завдяки визнанню загальнолюдських принципів демократії: свободи, плюралізму, співпраці у прийнятті важких, але потрібних спільних рішень.

В українській економіці нагромаджено певний економічний та інституційний потенціал, який може і повинен стати основою переходу до формування високотехнологічної, конкурентоспроможної робочої сили.

Загальними принципами державного регулювання процесу розвитку інноваційного працівника можна виділити наступні. По-перше, необхідність комплексного підходу до проблем розвитку інноваційності робочої сили, що передбачає необхідність взаємодії при його реалізації відповідних державних органів виконавчої влади, підприємців і громадських об'єднань у рамках системи регіональних і галузевих програм[183]. По-друге, додержання пріоритетності в фінансуванні політики розвитку якості трудового потенціалу на основі узгодженого використання відповідних можливостей бюджетів всіх рівнів, соціальних державних позабюджетних фондів, коштів підприємств і самих трудящих і їх громадських об'єднань. По-третє, збалансоване регулювання всіх елементів ринку праці і зайнятості, яке має бути направлене не тільки на задоволення попиту на робочу силу (робочі місця) і досягнення певного рівня зайнятості (безробіття), але й на вплив на ціну праці, якість робочих місць, мотивацію економічно активного населення з урахуванням трудового менталітету країни[183].

При визначенні шляхів підвищення рівня інноваційності найманого працівника слід враховувати різні макроекономічні і мікроекономічні аспекти функціонування цивілізованого ринку праці. Перш за все, мається на увазі врахування таких аспектів, як виробничо-технічний, організаційно-економічний та соціально-психологічний. Так, виробничо-технічний аспект передбачає врахування таких вимог до формування інноваційної робочої сили, які безпосередньо впливають на підвищення професійно-технічних якостей у робітника, його здатності володіти і працювати на новітніх технічних засобах, комп'ютерних машинах і устаткуванні тощо. Організаційно-економічний аспект підвищення інноваційності найманого працівника обумовлюється необхідністю формування навичок працювати з урахуванням вимог наукової організації праці, раціоналізації всього трудового процесу. Крім цього даний аспект передбачає створення комплексу організаційних заходів щодо матеріального і морального стимулювання працівника до опанування високої якості своєї робочої сили. Не менш важливо враховувати і соціально-психологічний аспект, який передбачає реалізацію соціальних і психологічних важелів для підвищення якості трудового потенціалу суспільства [62].

Враховуючи вищезазначене, стає зрозумілим, що конкуренція в сфері трудової зайнятості є необхідним елементом і являє собою багатоаспектний

процес, який утворює складну систему економічних і соціальних відносин. Під їх впливом відбувається розвиток господарства, в першу чергу, вдосконалюються засоби виробництва, поліпшуються умови, характер і зміст праці.

Будучи включеною а конкурентне середовище, розвивається і сама людина шляхом підвищення кваліфікації, професійного зростання. Внаслідок цього оптимізується структура зайнятості, оскільки людські ресурси трансформуються в ті галузі виробництва, де створюються найкращі умови для їх використання [8].

Отже, досконала конкуренція на ринку робочої сили детермінує розвиток як матеріально-речових факторів виробництва, так і основний елемент суспільного виробництва - людину з її інтересами. Щоб уникнути перетворення ринку праці на одне з найбільших джерел економічних і соціально-політичних ризиків для вітчизняної економіки та добробуту громадян, необхідна цілеспрямована державна політика щодо його регулювання.

На макрорівні вирішення завдань формування конкурентного середовища як передумови підвищення інноваційності найманих працівників повинно включати наступні блоки:

- узгодження фінансово-кредитної, структурної, інвестиційної, зовнішньоекономічної політики із системою цілей регулювання ринку праці. До цього основного блоку відносяться питання державної закупівельної політики, питання реалізації державних інвестиційних програм, дотацій, субвенцій, кредитів і податкових пільг, направлених на підтримку і розвиток виробництва у пріоритетних галузях;

- узгодження соціальної, демографічної, міграційної політики з цілями і пріоритетами регулювання ринку праці. До числа завдань цього блоку можна віднести мінімізацію відтоку кваліфікованих кадрів за кордон, обмеження небажаних і нелегальних форм імміграції, сприяння зайнятості зареєстрованих біженців і вимушених переселенців, регулювання доходів, що розглядаються у цьому контексті як ціна праці[11];

- політика працевлаштування і соціальної підтримки незайнятого населення. До числа завдань цього блоку входять [265]: організаційний розвиток Міністерства праці і соціальної політики України, у тому числі центрів зайнятості населення та інших структур (недержавних фірм з працевлаштування та професійної підготовки і перепідготовки населення).

На регіональному рівні державне регулювання найманої праці повинне здійснюватися за напрямками:

- проведення регулярного моніторингу попиту та пропозиції робочої сили та розробки прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці;

– визначення професійно-кваліфікаційної структури перспективної потреби роботодавців у трудових ресурсах;

– визначення величини та професійно-кваліфікаційної структури додаткової потреби роботодавців у трудових ресурсах у зв'язку з реалізацією пріоритетних національних проєктів, державних цільових програм, державних інвестиційних проєктів;

– прогнозування величини та професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням змін демографічної ситуації та структури професійної освіти, що склалася;

– розробку, спираючись на результати моніторингу на державному та регіональному рівнях, державних та регіональних прогнозів попиту та пропозиції в розрізі професійно-кваліфікаційних груп, уточнення стратегій та планів розвитку професійної освіти, уточнення пріоритетів та планів у галузі регулювання ринку праці, планування залучення іноземних фахівців [261];

– розробка заходів щодо вдосконалення системи кадрової підготовки та перепідготовки у відповідності до кон'юнктури локальних ринків праці; квотування фінансових ресурсів Українського фонду підтримки підприємництва на потреби сільської місцевості з метою підпорядкування Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні завданням регулювання ринку праці; оцінки впливу загострення ситуації на ринку праці в монофункціональних містах на рівень сільського безробіття;

– виділення при формуванні щорічних програм зайнятості населення окремим блоком фінансування заходів політики формування конкурентоспроможної робочої сили;

– оцінка реальних можливостей реалізації політики економічного заохочення суб'єктів приватного підприємництва до створення нових робочих місць та умов для самостійної зайнятості населення, яка має спрямовуватися на підприємства торгівлі, громадського харчування, житлового будівництва, комунального благоустрою, медичного обслуговування, сфери побуту в розрізі різних типів сільських поселень;

– застосування новітніх методик при підборі персоналу, зокрема лізингу персоналу, аутсорсингу тощо;

– сприяння безробітним громадянам та членам їх родин щодо переселення до трудодефіцитних регіонів, зокрема сільської місцевості, встановити перелік витрат, що відшкодовуються, та розмір фінансової допомоги родинам, які переїжджають;

– сприяння розвитку регіональної конкуренції у сфері надання послуг із сприяння зайнятості населення та координації діяльності державних органів служби зайнятості населення, сприяти формуванню єдиного інформаційного простору у сфері сприяння зайнятості населення, затвердити стандарти надання якості послуг із сприяння зайнятості населення;

- оцінка ефективності вакантних робочих місць в плані їх потенційної привабливості та здатності у найближчій перспективі забезпечити продуктивну зайнятість безробітного сільського населення;

- сприяння працевлаштуванню неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення (осіб з обмеженими фізичними можливостями, молоді, жінок, осіб, які звільняються з місць позбавлення волі або примусового лікування тощо) і створення надійного економічного механізму забезпечення їх зайнятості.

За умов глобалізації й формування транснаціональних ринків праці ефективність економіки безпосередньо залежить від адекватності вартості робочої сили, яка стимулює підвищення інноваційності найманих працівників.

Реформування заробітної плати є одним з головних напрямів формування мотиваційного механізму ефективності функціонування якого значною мірою зумовлює розвиток рівня інноваційності робочої сили в умовах формування ринкової системи господарювання. В основу реформування системи оплати праці повинен бути закладений перехід до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення[120].

Реформування системи оплати праці дозволить забезпечити не лише суттєве підвищення рівня життя широких верств населення, але й формування соціальної структури, подібної до європейських зразків (подолання масштабної бідності, створення численного середнього класу, зменшення рівня розшарування). Відтак має відбутися наближення рівня галузевої та кваліфікаційної структур оплати праці до реальних вартості та стану робочої сили, формування дієвого та гнучкого ринку праці, підвищення мобільності робочої сили, створення умов для сповільнення відпливу працездатного населення з країни, насамперед, нелегальних трудових мігрантів.

Оскільки за умов домінування приватної власності держава має досить обмежені важелі впливу на рівень та структуру оплати праці, необхідним є:

- встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку – це є надзвичайно важливим не лише для захисту працюючих, а й у зв'язку з тим, що мінімальна заробітна плата визначає розмір цілої низки соціальних виплат (стипендій, допомоги тощо);

- запровадження мінімальної погодинної зарплати як соціального стандарту;

- поступове, повільне, узгоджене з реформою системи соціального страхування, але невпинне зниження ставок внесків на загальнообов'язкове соціальне страхування, що сприятиме детінізації заробітної плати та її зростанню;

- уведення справедливого рівня оплати праці в бюджетній сфері (зокрема, шляхом запровадження в повному обсязі Єдиної тарифної сітки оплати праці), що неминуче спричинить і зростання оплати праці у недержавному секторі. Разом з тим необхідно зазначити, що в сучасних умовах економічної кризи збільшення заробітної плати повинно мати міцну економічну основу, якою може бути лише зростання продуктивності праці. Динаміка цих двох економічних процесів і показників, що їх виражають, пов'язана з наступною закономірністю: темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи збільшення заробітної плати. Об'єктивний характер дії даної закономірності визначається наступними обставинами. По-перше, в сучасних умовах продуктивність праці є головним чинником збільшення виробництва продукції, а отже, і матеріальною основою підвищення заробітної плати. По-друге, частина приросту продукції, що не йде на приріст заробітної плати, використовується для збільшення фонду нагромадження, освоєння нових технологій і досягнень науково-технічного прогресу, маркетингових досліджень і реалізацію ринкових стратегій, що є необхідною умовою прогресивного розвитку як економіки в цілому, так і окремих державних і приватних підприємств;

- здійснення заходів щодо ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати у бюджетній сфері та на економічно активних підприємствах, повернення заборгованості із заробітної плати підприємствами, які перебувають у стані санації або банкрутства;

- сприяння прийняттю Соціального кодексу України та Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;

- чітка позиція з питань міжтарифних співвідношень оплати праці.

Зважаючи на те, що перехід до моделі конкуренції, заснованої на високому рівні трудової мотивації, вимагатиме адаптивного реструктурування зайнятості та спричинить вивільнення надлишкової робочої сили, передусім низькокваліфікованих працівників, першочергового значення набуває політика реформування ринку праці: якість робочої сили має відповідати попиту на неї, що змінюється.

На нашу думку, в цьому контексті, надзвичайно важливою є роль місцевої влади, адже саме вона одержить основні дивіденди від зростання прибуткового податку, надходження від яких є основним джерелом поповнення місцевих бюджетів. Приміром, через державне замовлення можна забезпечити підготовку кваліфікованої робочої сили або за рахунок місцевих бюджетів фінансувати будівництво тимчасового житла для підприємств, власники яких забезпечують належний соціальний захист своїх працівників (прийнятний рівень оплати праці, достатній соціальний пакет). Може бути поширена і практика компенсації роботодавцю витрат на підготовку кваліфікованої робочої сили[76, С. 38 - 39.].

Акценти державного регулювання найманої праці необхідно поступово змістити до застосування превентивних заходів і турботи про

якість національної робочої сили, насамперед, шляхом усунення інституційної недосконалості вітчизняного ринку праці.

Оскільки рівень готовності населення займатися трудовою діяльністю зростає, громадяни намагаються знайти кращу роботу, працювати на умовах додаткової зайнятості, мати дохід від підприємницької діяльності, то роль інституціональних структур у сфері зайнятості суттєво підвищується. Основними заходами у цій сфері мають бути:

- розширення практики формування державного замовлення на підготовку фахівців вищими та спеціальними навчальними закладами, з урахуванням прогнозів потреб галузей народного господарства, здійснення відповідної професійної перепідготовки, заохочення децентралізованого фінансування підвищення кваліфікації працівників;

- реформування системи професійно-технічної освіти з метою надання їй спроможності оперативно реагувати на зміни у кон'юктурі ринку праці з урахуванням аналізу і прогнозів потреб у робочій силі за професіями, забезпечення прямої координації між ринком праці та ринком освітніх послуг шляхом налагодження системи ефективної співпраці з замовниками підготовки фахівців;

- удосконалення нормативно-правових механізмів працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів відповідно до умов ринкової економіки, економічного стимулювання роботодавців для надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів, підготовленим за державним замовленням;

- вдосконалення державної політики заохочення до створення нових робочих місць у приватному секторі економіки та до самозайнятості населення України;

- впровадження гнучких форм зайнятості з метою пошуку нових джерел робочої сили та оптимізації її використання;

- підвищення мобільності робочої сили через поширення інформації про становище на регіональних ринках праці, впровадження додаткових стимулів створення робочих місць у депресивних регіонах, розвиток вахтових методів тимчасового працевлаштування (у тому числі спільно з Російською Федерацією та іншими державами СНД), демократизація ринку житла, відновлення мережі робітничих гуртожитків тощо;

- мінімізація негативних наслідків трудової міграції для людського потенціалу нації, зокрема, посилення контролю за

діяльністю посередницьких структур, що надають послуги з працевлаштування за кордоном, розробка комплексу інформаційно-роз'яснювальних заходів з метою скорочення нелегальної трудової міграції, активізація переговорного процесу з європейськими та іншими іноземними країнами стосовно укладення угод про спрощення працевлаштування українських працівників, розробка комплексу заходів з адаптації трудових мігрантів, що повернулися додому;

- прискорення приєднання України до Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, забезпечення соціального захисту громадян, які працюють за межами країни, через активізацію міждержавного переговорного процесу;

- посилення різноманітності форм сприяння зайнятості населення залежно від ціннісних орієнтацій різних його груп за регіональною, віковою, освітньою, кваліфікаційною та ін. ознаками, у спосіб впровадження новітніх соціально-правових механізмів регулювання поведінки особи у сфері трудових відносин.

3.2. Людський капітал як форма прояву нової якості найманої праці в умовах трансформації економічних відносин

Соціальний ефект економічного розвитку України може бути досягнутий лише внаслідок провадження політики орієнтування на максимальне залучення та поєднання основних структурних складових ресурсної бази суспільного господарювання: інтелектуального, трудового та підприємницького потенціалу країни. В даному контексті соціальна і трудова політика повинна виконувати три основні функції [78]:

- подальше поліпшення реальних показників рівня життя громадян;

- формування у суспільстві соціально-економічних орієнтацій, настанов щодо трудової поведінки, адекватних моделей розвитку країни;

- забезпечення зворотного зв'язку між соціально-економічною ситуацією в країні та новими життєвими стратегіями громадян.

Ще на початку 90-их років Україна за індексом людського розвитку займала 45 місце серед 162 країн[41]. Спираючись на досить вагомий досвід та встановленим традиціям характерним для українського суспільства стосовно місця освіти у формуванні сучасного типу найманого працівника (за даними 2005-2006 рр.) щодо індексу рівня освіченості наша держава посідала 32-ге місце у світі, в той час як за індексом людського розвитку – лише 76-те місце. Це яскраво характеризує, що освіта в нашій державі посідала один із основних напрямків розвитку соціально-економічної політики України[244].

За оцінками Світового банку індекс економіки знань (табл. 3.1), який розраховується з показників розвитку інноваційної системи, освіти і людських ресурсів, інформаційно-комунікаційних технологій та економічного режиму і

державного управління, для України (5,73, за середньосвітового показника - 5,95). Та відносно високе місце займає Україна у рейтингах за Індексом знань (6,33, середньосвітовий - 6,2) забезпечується передусім високими значеннями індексу освіти (0,78 за середньосвітового 0,43)(табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Індекс знань (ІЗ) та економіки знань (ІЕЗ), їх структурні показники для окремих країн та груп країн світу на 2012р.

Ранг	Країни (регіони)	ІЕЗ	ІЗ	Інновації	Освіта
1	Швеція	9.43	9.38	64,8	0,90
2	Фінляндія	9.33	9.22	61,8	0,88
3	Данія	9.16	9.00	59,9	0,92
4	Нідерланди	9.11	9.22	60,5	0,93
5	Норвегія	9.11	8.99	56,4	0,99
6	Нова Зеландія	8.97	8.93	56,6	1,0
7	Канада	8.92	8.72	56,9	0,93
8	Німеччина	8.90	8.83	56,2	0,93
9	Австралія	8.88	8.98	51,9	0,98
10	Швейцарія	8.87	8.65	68,2	0,87
11	Росія	5.78	6.96	36,1	0,78
12	Україна	5.73	6.33	35,8	0,86
	Світ	5,95	6,27	57,18	0,43

Джерело: складено на основі[271].

Однак за значеннями цих індексів Україна суттєво відстає від розвинених країн. Так, наприклад, для провідних країн світу ІЕЗ перевищує 8,87 (Швеція, Фінляндія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Нова Зеландія, Канада, Німеччина, Австралія, Швейцарія, Нідерланди). За рейтингом Україна зайняла 63 місце в Глобальному інноваційному індексі-2012, набравши 36.1 бала зі 100 можливих. У 2011р. країна займала 60 позицію, в 2010р. - 61, у 2009 р. - 79. Про це йдеться в матеріалах Global Innovation Index, підготовленому Європейської бізнес-школою і дослідницьким інститутом і Всесвітньою організацією інтелектуальної власності[272].

З-поміж сусідніх країн Україна займає кращі позиції за Білорусь, Росію та Молдову. У 2012 році Україна отримала від експертів 67,2 бала і розділила із Белізом 113 місце у рейтингу. З-поміж сусідніх країн Україна займає кращі позиції за Білорусь (85 і 76,6), Росію (83 і 77,1) та Молдову (73 і 78,7). Водночас Польща (148 і 44,3), Словаччина (144 і 47, 4), Угорщина (141 і 48, 3) і Румунія (126 і 59, 5) перебувають у рейтингу нижче, що свідчить про якісніше виконання базових умов керівництвом країн. Українські показники Індексу розвитку людського потенціалу найгірші у Європі. В останньому рейтингу Україна займає 76 місце. Експерти оцінили український потенціал у 0,729 бала і

зарахували державу до категорії «країни з високим рівнем потенціалу». Схожі показники мають Перу, Ямайка, Грузія, Венесуела й інші держави. Український показник вищий за середній світовий (0,682 бала), але нижчий від середнього європейського показника (0,751 бала). Однак українські показники Індексу розвитку людського потенціалу найгірші у Європі. Єдиний виняток – це Молдова, яка займає 111 позицію[156].

У даному контексті особливе місце в збагаченні інтелектуального потенціалу країни належить вищій школі. Перед вищою школою стоїть ряд невідкладних проблем. Перш за все, - якість навчання. Специфічною функцією інституції освіти є відтворення головної продуктивної сили суспільства - кваліфікованих працівників для всіх сфер економіки. При підвищенні основних вимог щодо освітнього рівня найманого персоналу як спонукальний мотив діє покращення та розширення змістовності робочого процесу на місці (робочому місці) (табл. 3.2). Розглянемо показники структури освіти найманих працівників в Україні з метою виявлення наявного рівня кваліфікації.

Таблиця 3.2

Показники рівня освіти найманих працівників в Україні

Роки	Загальна середня освіта	Професійна освіта	Професійна освіта з урахуванням підвищення кваліфікації та	Загальна середня освіта	Професійна освіта	Професійна освіта з урахуванням підвищення кваліфікації та
	Всього			В розрахунку на одного працівника		
2000	135614,1	22423,6	23146,2	10,28	1,70	1,76
2001	130488,7	22505,9	23242,7	10,44	1,80	1,86
2002	129724,3	23203,5	23976,1	10,60	1,90	2,96
2003	126795,2	23542,4	24293,8	10,76	2,00	2,06
2004	123372,3	22950,8	23747,8	10,76	2,00	2,07
2005	124814,1	23673,6	24478,6	10,83	2,05	2,12
2006	126170,3	24337,3	25137,2	10,90	2,10	2,17
2007	127766,1	25054,6	25900,7	10,97	2,15	2,22
2008	122804,6	25192,1	25993,55	10,85	2,22	2,29
2000 до 2008,%	-9,4	12,3	12,3	5,5	30,6	30,1

Джерело: складено на основі[263].

За даними таблиці 3.2. можна зробити такі підсумки, що серед представників найманого персоналу існує тенденція щодо підвищення вже наявного рівня кваліфікації. Водночас, однією з найсерйозніших перешкод на шляху розвитку вищої школи – відсутність тісної інтеграції науки і

навчального процесу, особливо у вузах, що готують спеціалістів для нових і авангардних технологій, наукомістких підприємств. Відставання від вироблених в світі нових взаємовідносин науки і освіти багато в чому пояснюється тим, що екстенсивна економіка не вимагала високої якості спеціаліста. Рівень життя людини не у повній мірі залежав від її професійної компетентності, якості праці.

Освіта – це цілеспрямований процес набуття, розширення та оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітніх рівнів[151]. Вагомим показником якості найманого працівника вищої кваліфікації є звернення до духовності, до загальнолюдських цінностей, до багатства світової культури. Гуманізація всієї вищої освіти стала невідкладним завданням вже нинішнього дня.

Модель системної перебудови освіти (рис. 3.5) повинна бути націлена на інституційний чинник інноваційного розвитку економіки. Її складова структура не повинна кардинально відрізнятись від загально прийнятих поглядів щодо побудови моделі, але основними її елементами повинні бути - мета, обмеження і вибір рішення.

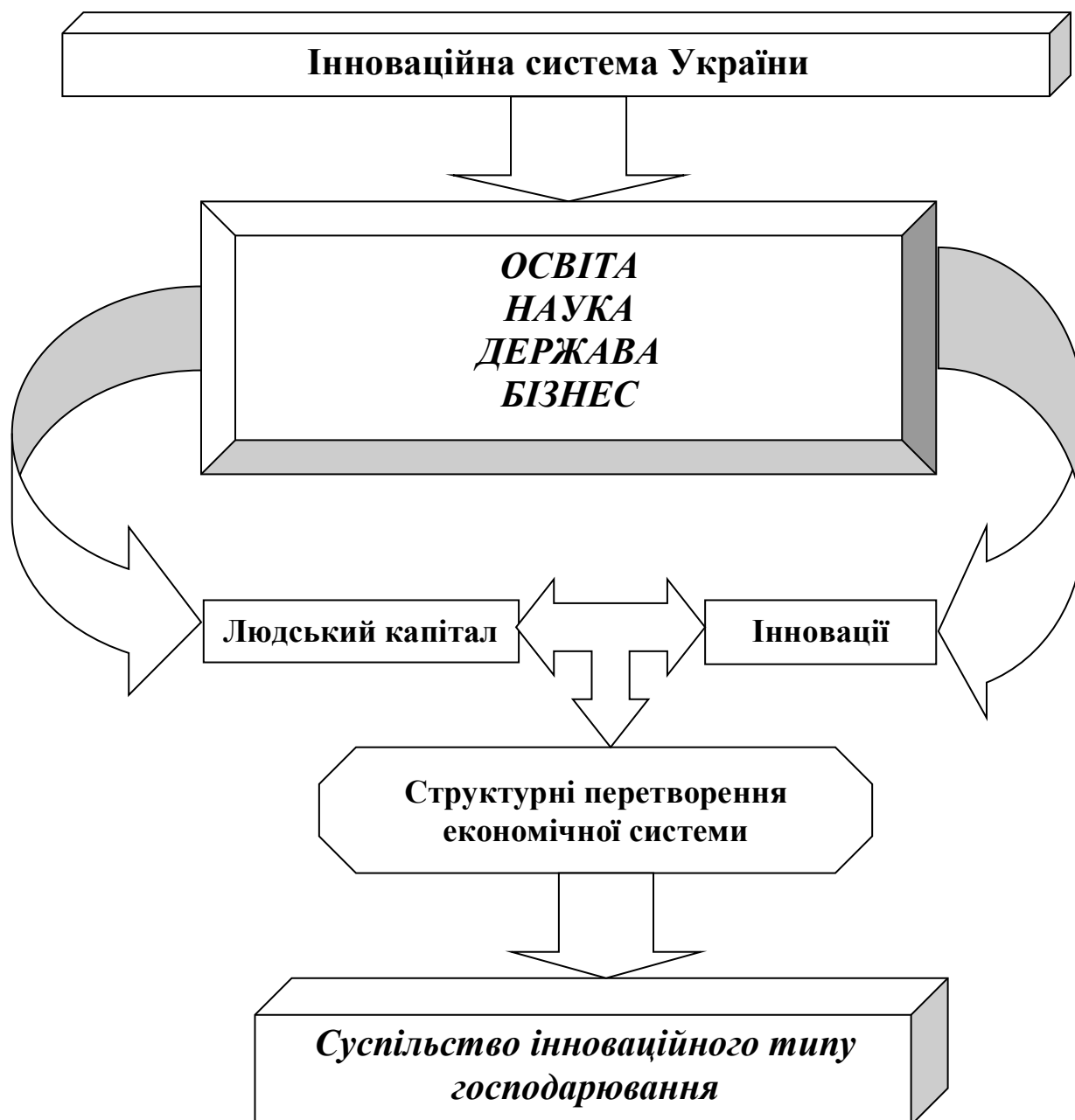


Рис. 3.5 Модель системної перебудови освіти

Джерело: розроблено автором

Першочерговою метою створення (побудови) нової моделі освіти є перетворення системи освіти на один із вагомих чинників інноваційного розвитку вітчизняної економіки. Обмеженнями у досягненні поставленої мети виступають інституційні та структурні недоліки та прорахунки сучасної системи освіти та її економіки України в цілому. Оскільки соціально-економічна система суспільства та система вищої освіти перебувають у тісному взаємозв'язку, відповідні зміни однієї викликають адекватні зміни іншої, тому процес адаптації системи вищої освіти до сучасних умов потребує її реформування з урахуванням всіх суспільних змін у країні, що має враховуватися при розробці державних заходів з реформування освіти.

Необхідно пам'ятати, що кваліфікаційно-професійна підготовка робочої сили пов'язана, з одного боку, з ринком праці, а з іншого – з ринком науково-технічної продукції ринком інвестицій.

На нашу думку саме незбалансованість між структурою підготовки і потребами народного господарства у кадрах як робітників, так спеціалістів за умов переходу до ринкових відносин ускладнює працевлаштування випускників навчальних закладів. Зазначена проблема вирішується, передусім, за рахунок фундаменталізації освіти яка забезпечує швидке перенавчання, тобто пристосування працівників до вимог ринку. Основні напрямки фундаменталізації освіти – це підвищення загальної підготовки учнів і студентів, чітке відслідковування в навчальних планах та програмах найсуттєвіших змін в науці, техніці, технології, організації праці та управління за галузями і сферами діяльності. Фундаменталізація освіти передбачає її орієнтацію на вивчення основних законів природи й суспільства, а також призначення людини у цьому світі[20]. Одним з основних способів досягнення фундаменталізації освіти є забезпечення пріоритетності інформаційних складових у перспективній системі освіти людей, яким належить жити і працювати в інформаційному суспільстві, де визначальну роль будуть відігравати фундаментальні знання про інформаційні процеси в природі та нові інформаційні технології. Також серед головних проблем сучасної освіти в Україні є неадекватність її рівня якості та змісту стратегічної спрямованості постіндустріального розвитку світової цивілізації, безпрецедентними темпами розвитку взагалі. Суть проблеми полягає в тому, що і зміст, і можливості вітчизняної освітньої системи суттєво відстають від світових реалій, особливо від тенденцій дедалі ширшого використання наукоємних технологій та інформаційних ресурсів суспільства, досягнень в галузі інформатики й електроніки, комп'ютерних інформаційно-телекомунікаційних систем тощо.

В умовах надмірної підготовки спеціалістів в навчальних закладах і падіння престижності професійної, особливо вищої, освіти та інтелектуальних професій повинен бути знайдений оптимум між фундаменталізацією освіти і її професіоналізацією. Перед системою освіти постає проблема досягнення оптимуму в підготовці кадрів – забезпечення їх високого професіоналізму і одночасно такого набору фундаментальних гуманістичних знань, які давали б випускнику можливість бути дійсно високоінтелектуальною людиною[20]. Лише створення та подальше удосконалення освітньої структури, яка відповідатиме сучасним тенденціям суспільного розвитку світового господарства зможе забезпечити оптимальне поєднання вищевказаних вимог. Таким чином, перехід країни до ринкової економіки обумовлює реформування освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до

розвитку творчих здібностей, докорінному покращанню професійної і загальноосвітньої підготовки спеціалістів, здатних працювати в умовах ринкової економіки. Від цього багато в чому залежить, якою мірою майбутні спеціалісти зможуть поєднувати сучасні знання, професіоналізм із соціальною активністю і високою моральністю[49].

Питання про ринок висококваліфікованих найманих працівників і адекватне реагування на нього системи освіти має свій соціально-економічний зміст. На нашу думку він розкривається при дослідженні процесу підвищення професійної компетентності робітника як передумови зростання індивідуальної конкурентоспроможності.

Ринок професійних освітніх послуг відіграє активну роль у підвищенні кваліфікаційної складової конкурентоспроможності робочої сили та формуванні перспективної зайнятості, вирішуючи проблему перенавчання працівників, що залишились без роботи в зв'язку зі структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом[103].

Підготовка кадрів не вичерпується підготовкою висококваліфікованого фахівця у вищому навчальному закладі. В сучасних умовах виникає проблема підготовки та перепідготовки працівників, які вже працюють. Проблема підвищення кваліфікації потребує не тільки вирішення питання щодо формування системи та створення мережі підготовки, а й наповнення її певним змістом. Так, у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, в Японії - від одного до півтора року, в Російській Федерації - 7,8 року. В Україні підвищення кваліфікації проводиться кожні 12 років.

В преамбулі Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників[80] констатується недостатній розвиток системи професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві, зокрема системи підвищення кваліфікації. Так, якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3 млн., то в останні роки - лише близько 1 млн. працюючих.

На підприємствах в умовах значного зменшення обсягів випуску продукції та послуг різко зменшилася кількість працівників, що навчається, вивільнилося чимало працівників, які займалися цією справою. Керівництво переважної більшості центральних органів виконавчої влади також самоусунулося від вирішення питань організації професійного навчання працівників на підприємствах, що належать до сфери їх управління, ліквідовано відповідні підрозділи та навчально-методичні установи.

Разом з тим починаючи з 2000 року в Україні здійснюються заходи щодо відновлення та активізації функціонування системи професійного навчання працівників на виробництві, в тому числі системи підвищення кваліфікації. З цією метою Кабінетом Міністрів України прийнято розпорядження від 24 січня 2001 р. N 13 (13-2001-р) «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві», спільним наказом Мінпраці та МОН від 26 березня 2001 р.

№ 127/151 (0315-01) затверджено Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, при Мінпраці утворено міжвідомчу консультативну раду з питань підготовки кадрів на виробництві, підготовлено і доведено до всіх заінтересованих центральних та місцевих органів виконавчої влади методичні рекомендації із зазначених питань, організовано цикл семінарських занять для працівників кадрових служб підприємств[273].

Забезпечення реальної та послідовної соціальної спрямованості економічного розвитку України, підвищення мотиваційного механізму формування інноваційної робочої сили вимагає суттєвого реформування чинної системи соціального захисту:

а) продовження перебудови пенсійної системи:

- прискорення запровадження другого (накопичувального) рівня загальнообов'язкової пенсійної системи, що стимулюватиме до тривалості трудового стажу, детінізації зайнятості та оплати праці, добросовісної сплати внесків на пенсійне страхування, здійснення заходів щодо інституційного забезпечення накопичувальної системи пенсійного страхування;

- запровадження системи персоніфікованого обліку та створення системи автоматизованого звітування щодо стану накопичувальних пенсійних рахунків застрахованих осіб з урахуванням стану пенсійних активів;

- запровадження механізмів врахування пенсійних прав громадян, набутих за межами України, і пенсійних прав іноземців, набутих під час роботи в Україні;

- прискорення розвитку недержавного пенсійного страхування, зокрема забезпечення чіткої координації діяльності основних державних регуляторів, розробки надійних фінансових інструментів, передусім довгострокових, налагодження системної роботи серед роботодавців та населення;

б) суттєве удосконалення системи соціального страхування:

- істотне поліпшення адміністрування (шляхом усунення дублювання функцій, запровадження єдиного внеску на соціальне страхування, єдиної системи збору та обліку внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, налагодження обміну інформацією з податковою адміністрацією);

- формування єдиної автоматизованої системи моніторингу професійного травматизму та професійних захворювань;

- звільнення від невласливих їй функцій, пов'язаних з різноманітними соціальними допомогами, та зосередження її на компенсації страхових подій;

- доповнення медичним страхуванням паралельно з проведенням реформи системи охорони здоров'я;

в) підвищення ефективності надання державної підтримки та поліпшення соціального обслуговування громадян:

- спрощення процедур та посилення адресності надання соціальних пільг;

- створення сучасних умов (матеріальної бази, інформаційного, кадрового забезпечення) для отримання населенням усіх видів державної соціальної допомоги за єдиною заявою;

- децентралізація управління та посилення ролі місцевого самоуправління щодо планування, фінансування та організації надання соціальних послуг;

- сприяння створенню належного конкурентного середовища у сфері соціальних послуг, широкому залученню приватних установ до надання соціальних послуг;

- забезпечення розвитку позитивного досвіду 2011 року у сфері захисту прав дітей, які втратили сім'ю, запровадження у практику визначеного у 2011 р. постановою Кабінету Міністрів України механізму фінансування витрат «гроші ходять за дитиною».

На нашу думку, цілком вірно з цього приводу зазначає Е. Лібанова, що «комплексна реформа соціальної сфери, включаючи зміну механізму її бюджетного фінансування, миттєво не розв'яжуть накопичені впродовж десятиріч соціальні проблеми, але запобігатимуть їх поглибленню та, за умови послідовних і системних дій всіх владних структур, дадуть змогу побудувати в Україні ефективну соціальну систему» [102].

Потребує докорінних змін система взаємовідносин місцевих та центральних органів виконавчої влади. Розширення функцій місцевих органів влади зумовлює посилення контролю за дотриманням єдиних державних вимог. На державному рівні мають бути визначені об'єкт, суб'єкти та процедура контролю. Центральні структури (Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство освіти та науки, Міністерство охорони здоров'я) мають виконувати функції формування політики формування інноваційної робочої сили, розробки програм, розподілу коштів державного бюджету на їх фінансування по територіях, вироблення єдиних стандартів якості та доступності послуг соціальної сфери, контролю за їх дотриманням.

Аналогічно слід змінити функції міністерств та відомств щодо установ, які входять до сфери їх відповідальності: від опікування та контролю за повсякденною діяльністю необхідно перейти до визначення її стратегічних напрямів і контролю за результатами роботи, від розподілу матеріальних ресурсів – до розподілу коштів. Необхідно оптимізувати фінансові відносини між окремими міністерствами та відомствами, зокрема між так званим соціальним блоком Уряду та Міністерством доходів та зборів. Міністерства соціального блоку самостійно здійснюватимуть подальший розподіл коштів між територіями та програмами і нести відповідальність за їх використання.

Процес державного регулювання соціалізації ринку праці має пряму кореляційну залежність від ефективності заходів в контексті формування соціально-орієнтованої моделі ринкової економічної системи.

Ринок праці є однією з найважливіших складових реформування економіки, інструментом побудови обраної ринкової економічної моделі, а рівень соціалізації ринку праці – це один з основних показників соціальної орієнтації моделі регулювання. У монографії визначено основні тенденції на ринку праці України, які суттєво впливають на соціальний розвиток та вибір моделі його регулювання.

В умовах переходу до економіки ринкового типу господарювання заробітна плата найманих працівників являється одним з домінуючих чинників розширення процесу відновлення робочої сили, тобто: задоволення потреб як фізіологічного, так і соціального рівня.

Висока диференціація областей України за рівнем доходів зумовлюється, перш за все, сформованим ще за часів СРСР розміщенням продуктивних сил, особливостями галузевої структури економіки регіонів та, виходячи з цього, розбіжностями в оплаті праці залежно від виду економічної діяльності.

Оптимізація структури зайнятості, трансформація системи оплати праці та удосконалення регулювання ринку праці спроможні створити перспективні умови щодо досягнення суттєвого підвищення рівня життя населення, а також сприятимуть поступовому отриманню соціального статусу вітчизняної моделі господарювання з наближенням до світових стандартів: зниження рівня бідності, створенню чисельного середнього класу, зменшенню рівня соціального розшарування суспільства, налагодження системи освіти та працевлаштування молоді. Загальна суспільна соціалізація найманої праці окреслюється такими факторами впливу: соціально-економічними; соціально-правовими; соціально-політичними. Подальше покращення трудових умов вимагає комплексного, системного підходу, що враховує розв'язання наступних задач: усунення умов виробництва, праці і побуту, які сприяють порушенням дисципліни; поступове посилення виховної роботи в трудових колективах; підвищення ефективності заходів заохочення передовиків виробництва; розвиток заходів дисциплінарного і колективного впливу на порушників трудової дисципліни.

Реформування основних напрямків державного регулювання ринку праці в контексті формування конкурентоспроможної робочої сили можна визначити як багаторівневий процес, який включає макро та регіональний рівень. На макрорівні вирішення завдань формування конкурентного середовища як передумови підвищення інноваційності

найманих працівників повинно включати наступні блоки: узгодження фінансово-кредитної, структурної, інвестиційної, зовнішньоекономічної політики із системою цілей регулювання ринку праці; узгодження соціальної, демографічної, міграційної політики з цілями і пріоритетами регулювання ринку праці; політика працевлаштування і соціальної підтримки незайнятого населення.

Серед головних проблем сучасної освіти в Україні є неадекватність її рівня якості та змісту стратегічної спрямованості постіндустріального розвитку світової цивілізації, безпрецедентними темпами розвитку взагалі. Суть проблеми полягає в тому, що і зміст, і можливості вітчизняної освітньої системи суттєво відстають від світових реалій, особливо від тенденцій дедалі ширшого використання наукоємних технологій та інформаційних ресурсів суспільства, досягнень в галузі інформатики й електроніки, комп'ютерних інформаційно-телекомунікаційних систем тощо. Першочерговою метою створення (побудови) нової моделі освіти є перетворення системи освіти на один із вагомих чинників інноваційного розвитку вітчизняної економіки.

ПІСЛЯМОВА

У монографії здійснено теоретичне узагальнення і розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо аналізу теоретичних основ формування найманої праці нового типу господарювання та регулювання соціально-економічних відносин у складних для України умовах ринкової трансформації економіки. Результати виконаного дослідження дозволяють зробити висновки теоретичного і науково-прикладного спрямування, основними з яких є такі:

1. У різні часи наймана праця проходила специфічні етапи перетворень. Зі зміною суспільного устрою автоматично змінювалася система господарювання, що, у свою чергу, спричиняло трансформацію домінуючого фактора виробництва.

Реалізуючи власні навички та здібності на ринку праці, люди взаємодіють між собою, вступають у трудові відносини один з одним, саме тому праця є основною економічною категорією, у якій відображається різноманітність конкретних суспільних явищ, процесів і відносин. Тому у процесі реалізації найманої праці не лише виробляються товари, надаються послуги, створюються культурні цінності тощо, але й виникають нові потреби, які необхідно задовольнити. Це створює, у свою чергу, нові форми найманої праці, характерні для певного типу господарювання. При розгляді сутності найманої праці слід виходити з певних основних положень. По-перше, праця – це процес, що відбувається між людиною й середовищем, завдяки якому індивіди власною діяльністю перетворюють природні блага. По-друге, необхідно зазначити, що працівник, впливаючи на навколишнє середовище, використовує та змінює його з метою створення споживчих вартостей, необхідних для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб. У процесі праці людина не лише створює матеріальні (їжа, одяг, житло) і духовні (мистецтво, література, наука) блага, але й розвиває свої здібності й таланти, формує у собі необхідні соціальні якості, формує себе як особистість.

Застосування системного підходу до аналізу еволюції поглядів на категорію «наймана праця» дозволило визначити найману працю як процес реалізації усієї сукупності нагромаджених здібностей та набутих умінь працівника, що дає змогу реалізувати індивідуальні конкурентні переваги через перетворення та вартісні зміни, зумовлені співвідношенням попиту і пропозиції регульовані формальними та неформальними інституціональними нормами суспільства.

2. Визначено, що у структурі всієї еволюції економічної теорії праця розглядається як універсальний і визначальний фактор розвитку суспільства. Еволюцію найманої праці і соціально-економічних відносин потрібно розглядати в контексті

загальноцивілізаційної глобальної трансформації всієї пропо, як: стимули праці, власність на засоби існування, еволюція ролі праці.

Зважаючи на відсутність ендогенних стимулів до праці, робоча сила при рабовласницькому устрої була виключно власністю працедавця (рабовласника) і реалізувалася завдяки примусу. В умовах рабовласництва та феодалізму ціна на робочу силу була відсутня, так як вона не була об'єктом купівлі-продажу. За феодалізму робоча сила була власністю найманого працівника, це обумовлювалося умовами її експлуатації, яка здійснювалася за допомогою панщини або ж оброку та доступу до користування землею як основним засобом до існування. В умовах становлення капіталізму внаслідок розширеного відтворення зростаючих потреб робоча сила характеризується вже властивостями товару, особливістю якого – ціновий фактор, притаманний ринковій формі господарювання. Значну роль у формуванні такої форми найманої праці відіграє матеріальне стимулювання, зокрема преміювання та стягнення. Сама ж капіталістична власність характеризується домінуванням прав власності працедавця на засоби існування і відсутністю власності на самого працівника, який має формальну особисту свободу. При феодалізмі, маючи у власності землю як засіб задоволення потреб, найманий працівник, будучи формально залежним від феодала, в реальності був носієм вільної найманої праці, а вже при капіталізмі, втративши право власності на землю, найманий працівник став формально вільнонайманим працівником, але на практиці був обмеженим у свободі реалізації робочої сил через відсутність доступу до засобів існування. Наймана праця в умовах соціалістичного господарювання характеризувалась усупільненням засобів виробництва та примусом до трудової діяльності, що регулювалося за допомогою директивних вказівок та сформованим типом соціальної свідомості, притаманного соціалізму. Подібні зміни спонукають до трансформації економічних відносин та формування нових форм найманої праці і в умовах перехідної економіки

Знаходять своє відображення закономірності щодо розвитку найманої праці, описані К. Марксом. Так, внаслідок перерозподілу національного багатства, стимулами до праці стають знову забезпечення елементарних умов існування, а найманий працівник маючи формальну свободу, отримує рабську залежність від власника засобів виробництва. Завуальована юридична рівноправність усіх громадян не передбачає надання рівності в розподілі й концентрації прав власності на результати праці. Така ситуація обумовлює диктат економічної влади коаліційних груп і економічну залежність найманих працівників.

3. Особливість ринку праці, на думку автора, полягає у специфічній природі товару, що реалізується на ньому, – робочої сили, а також в унікальності кожного продавця, який реалізує цей продукт. Особливістю цього товару є те, що людина виступає в ролі носія, а сам він у процесі купівлі-продажу носить абстрактних характер, матеріалізуючись, уречевлюючись у процесі виробництва споживчої вартості. Виходячи з цього,

на думку автора, характерною особливістю сучасного ринку праці України виступає використання елементів планового та ринкових механізмів регулювання праці, що, відповідно, призводить до якісних змін у поведінці суб'єктів ринку праці. Специфіка стану на ринку праці України характеризується широким діапазоном змін пропозиції праці, що варіюється залежно від превалювання елементів адміністративного та ринкового механізмів. Відхилення кривої пропозиції робочої сили, орієнтованої на зайнятість на підприємствах державної форми власності, від характерної для адміністративної системи нееластичної прямої, все ще залишається незначним. У той же час крива пропозиції робочої сили на більш мобільних у прийнятті рішень підприємствах приватної форми власності поступово стає все більш еластичною. Так як ринок є сукупністю економічних відносин, то вважаємо, що відносини між власністю та найманою працею окреслюються специфікою створення вартісного вираження затраченої робочої сили як відчуженої власності найманого працівника для виробництва товару чи послуги та отримання права власності працедавцем на вироблений продукт як утілення здібностей та вмінь найманого працівника у сукупності із затраченим робочим часом на його виробництво. Основою для упровадження таких відносин є відсутність можливого використання власником (носієм) матеріалізованої природи робочої сили через відсутність власності на засоби праці. Лише через процес відчуження праці найманий працівник отримує доступ до засобів праці як потенційних засобів задоволення власних потреб, завдяки реалізації власного товару – робочої сили.

4. Проведений аналіз практики господарювання показує, що економічне зростання у країнах з розвинутою ринковою економікою відбувається не за рахунок збільшення витрат праці, а внаслідок підвищення її продуктивності. Це підвищення досягається завдяки чинникам, пов'язаним, передусім, із науково-технічним прогресом та специфічними особливостями управління трудовим потенціалом: панування приватної власності і приватної ініціативи, а також створення позитивних умов для їх становлення та розвитку. Ринкова економіка відіграє вирішальну роль у їх розвитку як етап, що стимулює до наступного переходу до економіки інноваційного типу розвитку, а основними виробниками є крупні об'єднання, здебільшого підпорядковані державі, що контролюють рух капіталу. Держава стала активним суб'єктом економіки, яка пропагує тенденції до формування соціально-орієнтованих систем та соціалізації трудових процесів; прагнення до відкритої економіки інноваційного типу господарювання.

На основі отриманих результатів дослідження робиться висновок, що лише за наявності специфічних особливостей соціально-

економічного розвитку в країнах з розвинутою економікою простежується характерний ряд загальних закономірностей:

- панування приватної власності і приватної ініціативи, а також створення позитивних умов для їх становлення та розвитку;
- ринкова економіка відіграє вирішальну роль у їх розвитку як етап, що стимулює до наступного переходу до економіки інноваційного типу розвитку;
- основними виробниками є крупні об'єднання, які здебільшого підпорядковані державі, що контролюють рух капіталу;
- державне регулювання економіки стало необхідною умовою економічного зростання, а держава стала визначальним суб'єктом економіки;
- спостерігається тенденція до формування соціально-орієнтованих систем та соціалізації трудових процесів;
- прагнення до відкритої економіки інноваційного типу господарювання.

5. Особливістю становлення ринкових відносин у постсоціалістичних країнах є зростаюче привласнення професіональних здібностей найманих працівників, яке відбувається при їх залученні до процесу управління підприємством. Зазначена залежність виражається через соціальну орієнтацію ринку праці, тобто певні якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносини між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування, гуманістичне спрямування. Державне регулювання економіки перетворилось на інструмент реалізації інтересів певних коаліційних груп. Одночасно спостерігаються тенденції до формування приватно-монополістичного капіталізму та законодавчого закріплення соціального безправ'я найманих працівників.

Спираючись на досвід постсоціалістичних країн, одним із перспективних варіантів удосконалення механізму державного регулювання ринку праці в Україні, ми вбачаємо, посилення збалансованості розподілу фонду оплати праці відповідно до галузевого співвідношення та кваліфікаційного рівня найманих працівників з метою забезпечення прав власності і свобод найманого працівника та зниження відтоку людського капіталу з країни взагалі. Це дасть змогу прогресивним галузям механізму господарювання закріпити місце, зайняте на ринку, і тим же убезпечити зайнятих працівників від свавілля працедавців та дисбалансу на ринку праці.

6. Перехід до європейської моделі державного регулювання зайнятості населення, з високими рівнями оподаткування доходів населення нашої країни, вимагає проведення реформи системи оплати праці, що диктувало б, у першу чергу, обмеження потоків робочої сили за кордон.

Виокремлено основну суперечність сучасного ринку праці, суть якої у кількісно-якісній диспропорції кількості робочих місць та якості робочої сили, що формує дисбаланс ринку праці, так як у результаті заниження рівня заробітної плати не відбувається розширене відтворення робочої сили, стимулювання праці та підвищення конкурентоспроможності працівників.

Аналіз процесів на ринку праці дозволив виділити причини, які суттєво уповільнюють зростання зайнятості найманих працівників в Україні: низька якість умов праці, яка, у свою чергу, зумовлює низький рівень заробітної плати; відсутність професійно-кваліфікаційної збалансованості між попитом на робочу силу та її пропозицією, що характерно для переважної більшості професій; рестрикція пропозиції робочих місць у сільській місцевості; низький рівень індивідуальної конкурентоспроможності людей з обмеженими можливостями (інвалідів) на ринку праці.

Такі інтегративні тенденції диференціації суспільного сприйняття спостерігаються у процесі визначення наслідків трудової діяльності населення у виявленні трансформації статевовікової структури населення працездатного віку, зміні кількісних та якісних параметрів трудового потенціалу, соціально-економічних показників зайнятості населення, раціонального використання трудових ресурсів, робочого часу та ін. Можемо зробити висновок, що розмір заробітної плати напряму впливає на величину витрат, які здійснюється споживачем (найманим працівником), і є відповідно прямопропорційним до доходів підприємців, які є виробниками тієї пропозиції, що задовольняє споживчі, інвестиційні потреби населення. Відповідно спираючись на такий взаємопов'язаний ланцюг економічних відносин, зроблено висновок, що при випуску того чи іншого обсягу продукції чи інвестиційного, чи споживчого характеру – заробітна плата впливає на рівень зайнятості населення, тобто залучення оптимальної кількості найманих працівників у виробничі процеси господарювання.

7. Проведений аналіз теоретичних основ на еволюційні зміни у процесі формування найманої праці вказує на те, що у процесі становлення ринкової економіки, становлення найманої праці на ринку праці спонукає до інноватизації економіки, яка, у свою чергу, ґрунтується на творчому підході до праці і вимагає ініціативного, з високим рівнем мотивації, працівника, якого систематично залучають до прийняття управлінських і технологічних рішень.

Вказується, що в українській економіці нагромаджено певний економічний та інституційний потенціал, який може і повинен стати основою переходу до формування високотехнологічної, конкурентоспроможної робочої сили. У дослідженні обґрунтовується висновок про те, що до тих пір, поки ринкові перетворення не будуть зорієнтованими на зміни стимулюючого блоку заходів щодо регулювання рівня заробітної плати (мінімального рівня) найманих працівників, на подолання процесу відчуження найманої праці від власності, на речові фактори виробництва, – не можливо очікувати бажаних результатів активізації трудової діяльності в сучасних умовах господарювання. Саме поєднання найманої праці та власності є

домінуючим стимулом економічного прогресу, основою розвитку особистості людини та передумовою досягнення рівня загальноцивілізаційних стандартів розвитку економіки держави. Формування гнучкого і адаптованого, до динамічних змін економічних перетворень ринку праці з урахуванням соціальних орієнтирів та реальних перспектив – один із головних факторів формування сучасного ринкового механізму підтримки збалансованості суспільного виробництва, розвитку соціально-орієнтованої економіки, політичної та економічної стабільності у країні.

8. Сучасна економічна думка налічує багато передумов та застережень стосовно ефективності саморегульованої ринкової економіки, але світовий досвід доводить, що створення конкурентного ринкового середовища для підприємництва, поєднане із захистом прав власності, забезпечує таке економічне зростання, яке веде до поліпшення добробуту пересічних громадян. Таким чином, власне підприємці мають розкрити потенціал ринкової економіки, що становитиме основу економічного розвитку України. Здатність економіки ефективно використовувати людський капітал усе в більшій мірі визначає економічний розвиток країни.

Людський капітал стає основним фактором нагромадження та споживання, успіху, багатства. Тому при реорганізації виробництва та орієнтації виробника на інноваційний шлях господарювання найманий персонал трансформується у інтелектуальні ресурси при умові їх прямої участі у розробці чи виробництві інтелектуального продукту. Тоді сукупність людських ресурсів, тобто персоналу, що зайняті у створенні продуктів інноваційних досягнень та готові інтелектуальні ресурси, що залучаються у виробничі процеси чи самі є продуктом виробництва і являть собою інтелектуальний потенціал підприємства. Саме людський капітал та ступінь його сукупного інтелектуального розвитку визначає конкурентоспроможність економічних систем, виступає головним ресурсом їх розвитку.

Асиметрія соціально-економічного розвитку країни, низький рівень доходів, невідповідність міжгалузевих співвідношень у рівнях оплати праці та високі міжрегіональні відмінності, високий рівень безробіття окремих областей створюють складні проблеми в забезпеченні національних стандартів життя населення, у подоланні бідності та ефективному використанні трудових ресурсів. Ураховуючи це, системи соціально-трудої мотивації, соціального захисту і забезпечення потребують глибокого системного реформування. Основою такого реформування має бути створення умов для максимально повної самореалізації кожного громадянина та людського потенціалу нації в цілому. У сучасних умовах господарювання важливим кроком соціально-економічної політики України і найголовнішими цілями держави як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудої відносин є:

- створення та закріплення ефективної страхової системи захисту населення;

- узгоджене з загально-національною економічною політикою та системою соціального страхування зниження податкових ставок, що сприятиме детінізації заробітної плати та її зростанню;

- захист від безробіття та державне забезпечення допомоги для непрацездатних та найбільш вразливих прошарків населення;

- поєднання приватної та державної систем соціального захисту;

- розвиток системи освіти та інших галузей соціальної сфери;

- формування дієвого механізму стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості працездатного населення.

Забезпечення реалізації таких цілей потребує залучення інфраструктурних складових ринку праці та формування системи заходів спрямованих на:

- забезпечення прав і свобод найманого працівника в умовах інтенсифікації виробництва;

- забезпечення реальної роботи профспілок як найважливішого інституційного регулятора ринку праці;

- соціальний захист безробітних і членів сімей, які знаходяться на їх утриманні;

- створення конкурентного середовища для підприємців та запобігання утворенню їх коаліційних об'єднань;

- систематичний контроль за дотриманням суб'єктами соціально-економічних відносин законодавства та інших нормативних актів;

- налагодження взаємозв'язків системи підготовки кадрів та підвищення кваліфікації з потребами ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абсава Н. Д. Человек постсоветского пространства: материалы материалов конференции./Н. Д. Абсава // Под ред. В.В. Парцвания. – Выпуск 3. – СПб.:Санкт-Петербургское философское общество, 2005. – С.42-47.
2. Андрееенкова А. В. Украинские потребители (сравнительный анализ с другими странами бывшего Советского Союза) [Электронный ресурс] / А.А. Андрееенкова, А.Г. Моисеев. // – Режим доступа: www.cfin.ru/press/practical/2002-01/02.shtml?printversion
3. Андрианов В. Національне багатство, природні і трудові ресурси Росії / В. Андрианов // Суспільство і економіка. – 2003. – № 4-5. – С. 127 – 128.
4. Анішина Н., Тимошек Т., Верба Д., Москаленко М. Регулювання створення робочих місць у контекст економічної політики України в сучасних умовах. / Н. Анішина, Т. Тимошек, Д. Верба, М. Москаленко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 15.
5. Астахова О.В. Трудові відносини як об'єкт соціального управління: Нації та перспективи розвитку (матер. наук.-практ. конф) / За заг. ред. д. ф. н, проф. М. П. Лукашевича [Електронний ресурс] / О. В. Астахова – Київ, 2009. – Режим доступу : <http://uadocs.exdat.com/docs/index-84068.html?page=2>
6. Аузан А.А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: учебник / под общей ред. д. э. н., проф. А.А. Аузана. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 157 – 169.
7. Багалеї Д. І. Сочинения, письма и бумаги В. Н. Каразін / собр. и ред. проф. Д. И. Багалеєм – Х. : Изд-во Харьк. ун-та, 1910. – 926 с.
8. Базилевич В.Д. Історія економічних учень: підруч. : у 2 ч. / за ред. В.Д. Базилевича. – 3-тє вид., випр. і доп. – Ч.1. – К. : Знання, 2006. – С. 242 – 243.
9. Базиліук А.В. Регулирование стоимостных пропорций воспроизводства рабочей силы на этапе рыночной трансформации экономики Украины: дис. д-ра экон. наук : 08.02.03. / Антонина Василиевна Базиліук. – Науч.-исслед. эконом. ин-т. – К., 1994. – С. 156 – 157, 304.
10. Бажал Ю. Дослідження ефективності економіки України: Критика і бібліографія / Ю. Бажал, О. Жолудь. – Економіка України: Політико-економічний журнал. – Київ, 2006. – № 10. – С. 90-92.
11. Баланда А.Л. Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика : Дис... д-ра наук: 08.00.07 [Електронний ресурс]. – К. : 2008.– Режим доступу: http://lawdiss.org.ua/2011-01-15-11-45-49.html?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=2080613&category_id=9080007
12. Барабанов А.И. Рабочая сила и трудовые ресурсы в условиях развитого социализма. / А. И. Барабанов. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1984. – С.10 – 11.

13. Бастиа Ф. Экономические софизмы. Экономические гармонии / Фредерик Бастиа. – М. : Дело, 2000. – С.59.
14. Башнянин Г. І., Лазур П. Ю., Медведєв В. С. Політична економія: підруч. [для студ. екон. спец. вищ. навч. закл.] / Башнянин Г. І., Лазур П. Ю., Медведєв В. С. – Л.: Львівська комерційна академія, 1997. – 307 с. – С. 140-158.
15. Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. Загальна економічна теорія. Спеціальна економічна теорія. / Башнянин Г. І., Лазур П. Ю., Медведєв В. С. [Електронний ресурс] – Ч. 1-2. – К.: Ніка-Центр; Ельга, 2002. – 527 с. – <http://pulib.if.ua/part/338>
16. Беккер Г. Человеческий капитал. / Г. Беккер. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 682 с.
17. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. [пер. с англ. под ред. д. эконом. наук В. Л. Иноземцева.] – М. :2004. – С. 288 – 290.
18. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: / М. Блауг; [пер. с англ.]- 4-е изд., – М. : Дело Лтд, 1994. – 720 с.
19. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили: методологічний аспект / Д. П. Богиня // Вісник Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля. – 2006. – №11 (105). – С. 6 – 12.
20. Богиня Д. Основи економічної праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sesia.com.ua/book/40/2671.html>
21. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі управління трудовими ресурсами / Д. П. Богиня. // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Сб. науч. тр. НАН України. – Донецьк, 2007. – С. 16 – 23.
22. Бриллиантова Н. А., Киселев И. Я. Смирнов О. В. Трудовое право: учеб. / [Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев и др.] ; под ред. О. В. Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
23. Брич В. Я., Дяків О. П. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/9026>
24. Бугуцький О. А. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / [О. А. Бугуцький, Г. І. Купалова, В. С. Дієсперов. і ін.] – К.: Урожай, 1993. – 416 с. – С.258.
25. Бузгалин А. Экономика: «периодическая система элементов» к вопросу о структуризации и глобализации экономических систем / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопросы экономики. – 2001. – № 12. – С. 46 – 62.
26. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16 – 27.
27. Вернадский В. И. Биосфера. / Володимир Іванович Вернадський. – М.: Мысль, 1967. – С. 40 – 56.

28. Вернадский В. И. Проблемы геохимии. / Володимир Іванович Вернадський – Москва, 1980. – Вип. 16. – Архів АН Росії. – Ф. 518. – оп. 6А. – № 1. – арк.1.
29. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. /В. Р. Веснин. – М.: ТК Вельби, 2008. – 688 с.
30. Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=23&c=268
31. Волгин А. Цели и задачи кадровой политики / А. Волгин // Проблемы теории и практики управления. – М. – № 4. – 1992. – С. 45 – 49.
32. Волгина Н.А., Дудникова С.В. Скрытая безработица: феномен анализ, последствия. / Н.А. Волгина, С.В. Дудникова – М. : Диля, 1998. – 147 с.
33. Волкова О.В. Ринок праці / О.В. Волкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/12980108/ekonomika/organizatsiyi_ustanovi_zabezpechu_yut_funktsionuvannya_rinku_pratsi
34. Гальчинский А. Інноваційна стратегія українських реформ. / [Гальчинский А., Гесць В., Кінах А. Семиноженко В.] – К.: Знання України, 2002. – 336 с. – С. 40.
35. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество / Дж. Гелбрейт; [пер. з англ.]. – М. : Прогресс, 1969. – 458 с.
36. Герасимчук В. І. Проблема вдосконалення структури і якості робочої сили та шляхи її розв'язання. / В. І. Герасимчук. – К.: Укр. ін-т соц. досл., 2001. – 38 с.
37. Глушков В.М. Социально-экономическое управление в эпоху научно-технической революции / В. М. Глушков. – К., Інститут кібернетики, 1979. – С. 54–57.
38. Головачев В. Зарплата в России выше, зато в Белоруссии меньше социальное расслоение / Виталий Головачев // Труд. – 2005. – 23 августа. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.demoscope.ru/weekly/2005/0211/print/php.
39. Господарський кодекс України, прийнятий 16.01.2003р. [Електронний ресурс] – Х.: Одиссей, 2003. – Режим доступу: http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/Zak_basa/Kodeksy/НКУ/
40. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – С. 160 – 162.
41. Грішнова О.А., Думанська В.П. Підвищення доступності та якості освіти як один із шляхів пом'якшення демографічної кризи в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8705/07-Grishnova.pdf?sequence=1>

42. Грушевський М. Історія України-Руси: В 11 т., 12 кн. / М. Грушевський; [гол. ред. П.С.Сохань.]. – К.: Наук. думка, 1991. – Том V. – Р. III. – С. 4 – 6.

43. Гэлбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества / Дж. Гелбрейт; [пер. з англ.]. – М., 1979. – 406 с..

44. Даниленко Л. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: монографія / Л. Даниленко. – К.: Міленіум, 2004. – 236 с.

45. Демин А. А., Катькало В. С. Уроки организации бизнеса / Сост. А. А. Демин, В. С. Катькало. – СПб.: Лениз-дат, 1994. – С. 176.

46. Дворецька В. Г. Соціологія праці : навч. посіб. / В. Г. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2001. – 244с. – С. 171, 157.

47. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати [Електронний ресурс] // Веб-сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

48. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность исследования / А.И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – С. 17.

49. Домбровська С. Розвиток вищої освіти України як відкритої державно-суспільної системи: зб. наук. пр. [Електронний ресурс]. / С. Домбровська // Ефективність державного управління – 2010. – Вип. 25. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Edu/2010_25/fail/Dombrovvska.pdf

50. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс] / «Аграрний сектор України». – Режим доступу: <http://www.agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242/>

51. Дуюнова О. Поняття та ознаки найманої праці / О. Дуюнова. // Підприємництво, господарство і право. – 2001. – № 8. – С. 50 – 51.

52. Жадан О. В. Трансформація соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві / О.В. Жадан / Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-1/doc/3/05.pdf>

53. Жалило Я. Экономическая стратегия государства: теория, методология, практика: монограф. [Електронний ресурс] / Я. Жалило – К. : НИСИ, 2003. – 368 с. – Режим доступу: <http://banauka.ru/4961.html>

54. Економічна активність населення України 2007: стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2008. – С.12, 78, 163.

55. Економічний енциклопедичний словник [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://subject.com.ua/economic/slovnik/4502.html>

56. Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства / Юрій Кузьмич Зайцев – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.

57. Зайцев Ю., Верба Д. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства/ Ю Зайцев, Д. Верба // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 17.

58. Закон України «Про власність» від 26.03.91 зі зм. від 14.10.92 [Електронинй ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/697-12>

59. Закон України «Про підприємництво» от 27.01.91 зі зм. від 15.10.92 [Електронинй ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/887-12>

60. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» із змінами, внесеними Законом України № 1096-IV від 10 липня 2003 р. [Електронинй ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1096-15>

61. Закон України від 15 вересня 1999 року «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [Електронинй ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

62. Занфірова Т. А. Еволюція наукових поглядів на регулювання трудової діяльності й мотивацію / Т. А. Занфірова // Проблеми зайнятості на ринку праці. – 2007. – № 6. – С. 82 – 84.

63. Злупко С. Економічна енциклопедія: поступ чи регрес у розвитку економічної теорії в Україні. Формування ринкової економіки в Україні: [зб. наук. праць. Формування нової парадигми економічної теорії в Україні.]. – Львів, ЛНУ. -- Спецвипуск 8. -- 2001. – С. 42 – 43.

64. Зубатов С. Бриллиантовый миллион [Електронний ресурс]. / С. Зубатов. –Режим доступу: <http://www.forum.msk.ru/files/010524045835.html>.

65. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества : [научное издание] / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia; Наука, 1998. – 640 с.

66. Карасьова Ю. Роль творчості у формуванні мотиваційного механізму ефективної трудової діяльності /Ю. Карасьова// Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: Зб. тез доповідей. – Ч. 2. – Тернопіль, ТНЕУ.– 2007. – С. 391 – 394.

67. Калиниченко М. П. Формування маркетингово-логістичного механізму функціонування ринку робочої сили: дис. канд. екон. наук : 08.09.01. / Максим Петрович Калиниченко. – Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2005. – С. 13 – 14.

68. Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 1998. –N 2. – С. 114 – 118

69. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс; [пер. с англ. Н.Н. Любимова]; под ред. Л. П. Куракова – М-во общ. и проф. образ-ния РФ, Ассоц. Рос. вузов. – М. : Гелиос АРВ, 1999. – 351 с.

70. Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у грудні 2012 року [Електронний ресурс] // Веб сайт Державного комітету статистики України. – 2013. – № 09.3–29/20. – С.10. – Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/express/expres_u.html

71. Кір'ян Т., Дрозач М. Професійне навчання на виробництві: проблеми фінансово-економічного забезпечення / Т. Кір'ян, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 23 – 27.

72. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – Київ, Преса України. – 2008. – № 9. – С. 70.

73. Ковальчук В. М. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай. – К.: Знання, 2008 – 322 с.

74. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю (за станом на 4 квітня 2002 року) / упоряд. та голов. ред.. В.В. Іванкевич . – 2. вид., доопрац. – К.: Українська видавнича група, 2002. – 289 с.

75. Колодко Г. Институты, политика и экономический рост. / Г. Колодко // Вопросы экономики. – № 7. – 2004. – С. 35–37.

76. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. / Анатолій Михайлович Колот. – Київ: КНЕУ, 2002. – 337 с.

77. Колот А.М. Соціально-економічні відносини: теорія і практика регулювання: підруч. / Анатолій Михайлович Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 231с. – С.15–18.

78. Колот. А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-економічній сфері / Анатолій Михайлович Колот // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3 – 14.

79. Комплексний демографічний прогноз України на період 2050 р. / за ред.. Е.М. Лібанової. – К. : Український центр соціальних реформ, Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2006. – 138 с.

80. КОНЦЕПЦІЯ ГУМАНІТАРНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ / [гол. ред. М. Г. Жулинський]. – Київ, Нац. ін-тут стратег-их досл-нь, 2008. – С. 34 – 36.

81. Корнійчук Л. Я., Татаренко Н. О. Історія економічних учень: Підручник / за ред. Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко. – К.: КНЕУ, 1999. – 564 с. ISBN 966–574–152–7

82. Корнієнко В., Пахомов Ю. Економіка Радянської України/ В. Корнієнко, Ю. Пахомов. – Економіка Ураїни. – Київ, 1966. – № 9 – С. 23 – 30.

83. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монограф. / А. В. Коровський/ – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с. – С. 165-166.
84. Коропецький І. С. Дещо про минуле, недавнє минуле та сучасне української економіки / І. С. Коропецький. – К. , 1995. – 680 с.
85. Коропчук Особливості становлення та регулювання інтелектуальної праці в Україні / Т. Коропчук. // Україна: аспекти праці. – К., 2004. – № 6. – С. 3 – 4.
86. Костів В. Я. Трудовий потенціал і передумови його ефективної зайнятості в перехідний період : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.09.02 «Зайнятість та ринок праці» / В. Я. Костів. – Львів, 1996. – 24 с. – С. 4.
87. Коуз Р. Г. Природа фірми / Р. Г. Коуз / Вехи економічної думки: В 3 т. / [ред. И. В. Алешина, сост. и общ. ред. В. М. Гальперин.]. – СПб. : Эконом. шк., 2000. – Библиотека «Экономической школы». – Вып. 27. – Т. 2 : Теория фирмы. – СПб. : Эконом. шк., 2000. – 534 с.
88. Кошулько О., Гуриченко І. Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько, І. Гуриченко. // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 30, 33.
89. Кратт О. А., Слоква М. Г. Сегментація ринку послуг вищої освіти: використання системного підходу: монографія / О. А. Кратт, М. Г. Слоква. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – С. 22 – 23.
90. Кривенко К., Чернишук В. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України / К. Кривенко, В. Чернишук. // Наук. вісн. ВДУ. –1998. – №12. – С.27-32, 29.
91. Кривоус В. Б. Інтеграція у світовий ринок інновацій в контексті транснаціональних корпорацій (ТНК) / В.Б. Кривоус // Інтеграція України у світовий економічний простір: міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 січ. 2008 р. : тези доп. – Тернопіль. – 2008. – С. 37 – 39.
92. Куліш А. До питання аналізу етапів розвитку трансформаційної економіки / А. Куліш // Економіка України – Київ, Преса України. – 2002. – № 6. – С. 47.
93. Куницький Р. Мир труда / Р. Куницький // Экономическая газета. – 2011. – № 6. – Режим доступа: <http://www.neg.by/news/9509.html>
94. Курмаев П. Ю. Напрями державного регулювання економічного розвитку: демографічні аспекти / П.Ю. Курмаев // Економічний простір: Зб. наук. праць. – № 37. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2010. – С. 32 –34.
95. Курмаев П. Ю. Організаційно-економічний механізм регулювання розвитку регіонів: монографія / П.Ю. Курмаев. – Умань : ПП Жовтий О., 2010. – 336 с.
96. Курмаев П. Ю. Проблемы выравнивания социально-экономического развития регионов Украины / П.Ю. Курмаев // Современный научный вестник. Серия Экономика, право. – 2009. – №1. – С. 53 – 57.

97. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь / Х. Ламперт. – М., 1999. – С. 68 – 69.
98. Лановик Б. Д. Історія України : навч. посіб. / Б. Д. Лановик, М. В. Лазарович. – 3-тє вид. випр. і доп. – К. : «Знання-Прес», 2006. – 598 с.
99. Лановик Б. Д., Матисякевич З. М., Матейко Р. М. Економічна історія України і світу: підруч. / [Б. Д. Лановик, З. М. Матисякевич, Р. М. Матейко і ін..] ; за ред. Б. Д. Лановик. – К.: Вікар, 1999. – 737 с. – Режим доступу: <http://www.vuzlib.net/lanovik/411.htm>
100. Лапыгин Ю. Н., Эйдэلمان Я. Л. Мотивация экономической деятельности в условиях реформ / Ю. Н. Лапыгин, Я. Л. Эйдэلمان. – М. : Наука, 1999. – 280 с.
101. Ленин В. И. Полное собрание сочинений / В. И. Ленин – Москва, 1980. – Т. 4. – С. 268 – 270.
102. Лібанова Е. Людина на ринку праці / Е. Лібанова // Урядовий кур'єр. – № 74. – 2004. – С. 11-12.
103. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29 –33.
104. Лісогор Л. Формування конкурентного середовища на ринку праці автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра ек. наук: 08.09.01. [Електронний ресурс]. / Л. Лісогор – К. : 2006. – Режим доступу: http://revolution.allbest.ru/economy/00289456_0.html.
105. Лившиц Р. З. Теория права: учеб. / Р. З. Лившиц. – М.: Бек, 1994. – 224 с.
106. Липов В. В. Социальное партнёрство в системе мотиваторов трудовой активности / В. В. Липов // Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні. – Х. : ХУБМ, 2000. – С. 126-132.
107. Людський розвиток в Україні: 2004 рік [колектив авторів] / Щорічна науково-аналітична доповідь / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соц. дослід. НАН України, Держкомстат України, 2004. – С. 146 – 147.
108. Мальська М.П. Корпоративне управління: теорія та практика [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/13340203/menedzhment/stimulyuvannya_personalu_korporatsiyi
109. Маркс К. Капитал / К. Маркс. – Т. 1. – Ч. 2. – Москва, 1986. – 908 с.
110. Маркс К. Наемный труд и капитал / К. Маркс; Введ. Ф. Энгельс; [пер. с нем.]. – М. : Прогресс, 1987. – Т. 23. – 517 с. – С. 202 – 203.
111. Маркс К., Энгельс Ф. Твори / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Вид. 2. –Т. 25. --Т. 25. – Ч. II. – М., 1983. – С. 349 – 355.

112. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс – 2-е изд. – Т. 4. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. – 609 с. – С. 245–250.
113. Мартиненко М., Матросов В. Шляхи підвищення мотивації до співпраці соціальних партнерів на галузевому рівні / М. Мартиненко, В. Матросов // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 30–35.
114. Марцынкевич В., Мартынов В. Мировая экономика в XX веке: потрясающие достижения и проблемы / В. Марцынкевич, В. Мартынов. // Мировая экономика и международные отношения [Электронная версия]. – 2001. – №1. – Режим доступа к журналу: – http://www.politstudies.ru/friends/meimo1_01.htm.
115. Марцинкевич В.И. Образование в США: экономическое значение и эффективность / В. И. Марцинкевич – М., 1967. – С. 54–55.
116. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.
117. Маршалл А. Принципы экономической науки: В 3 т.: [пер. с англ.] / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – С. 112 – 123, 160 – 162.
118. Мачтакова О. Г. Подолання відчуження праці як основа побудови ефективної системи мотивації персоналу в стратегічному управлінні на підприємстві [Електронний ресурс] / О. Г. Мачтакова. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Ekonk/2011_2/2011/econ_2_2011/069_machtakova.pdf
119. Менеджмент: мотиваційна політика фірми [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=50938>
120. Мескон М. Х. и др. Основы менеджмента / [М. Х. Мескон и др.]. – М.: «Дело», 1992. – С. 372–373.
121. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. С. Милль. – М., Прогресс, 1980–81 гг. – 357 с.
122. Микульский К. Формирование новой модели занятости. / К. Микульский // Экономист, 1997. – №3. – С. 47.
123. Милль Дж. С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии / Дж. С. Милль. – М. : 1980 – 1984 гг. – В 3 т.
124. Мовсеян А. Институциональный подход к стратегии социально-экономического развития / А. Мовсеян. // Экономист. – 1998. – № 4. – С. 28.
125. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kbuara.kharkov.ua/osvita/spets_uper.html
126. Мортиков В. Окупність і дохідність інвестицій в освіту / В. Мортиков/ Фінанси України – 1998. – № 5. – С. 34–42.
127. Мочерний С., Устенко О. Людина та закони її розвитку. / С. Мочерний, О. Устенко. // Економіка України. – Київ, Преса України. – 2004. – № 10. – С. 18.

128. Никифоров А. Рынок труда, занятость и безработица / А. Никифоров – М., 2004. – 295 с.

129. Оганян Г. А., Паламарчук В. О., Румянцев А. П. Політична економія: навч. посіб. / [Г. А. Оганян, В. О. Паламарчук, А. П. Румянцев та ін.]; за заг. ред. Г.А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – С. 223.

130. Огородник І. Скворода Григорій Савич. Економічна енциклопедія / І. Огородник; за ред. С. В. Мочерного. – К., «Академія». – Т. 3. – 2002. – С. 399 – 340.

131. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс]. // Веб сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_07u.htm

132. Павлова П. И., Ротштейна А. И. Потребительская стоимость в экономике развитого социализма / Под ред. П.И. Павлова, А.И. Ротштейна. – М.: Мысль, 1974. – С. 138.

133. Пастухов В. П. Проект Трудового кодексу України: проблеми та шляхи їх вирішення / В. П. Пастухов. // Адвокат. – 2004. – №1. – С. 3.

134. Пацалюк І. О. (Удовенко І. О.) Економічна природа найманої праці та основні погляди на її характерні особливості / І. О. Пацалюк (І. О. Удовенко) // Економіка України: макропроблеми розвитку: [колективна монографія]. – К. : [НДЕІ], 2008. – С. 105 – 109.

135. Пацалюк І. О. (Удовенко І. О.) Стратегія залучення найманої праці у виробничий процес у трансформаційному періоді / І. О. Пацалюк (І. О. Удовенко) // Економіка України: стратегічне планування: [колективна монографія]. – К. : [НДЕІ], 2008. – С. 135 – 139.

136. Пацалюк І. О. (Удовенко І. О.) Наймана праця та її еволюційні зміни у взаємозв'язку з суспільно-історичним розвитком економічних відносин в Україні / І. О. Пацалюк (І. О. Удовенко) // Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії: зб. наук. – Вип.1(10): Економічні науки. – Чернівці, 2008. – С. 172 – 180.

137. Пацалюк І. О. (Удовенко І. О.) Нелегальна наймана праця як рушійна сила розвитку «тіньового сектору» трансформаційної економіки / І.О. Пацалюк (І. О. Удовенко) // Економічний розвиток країни: проблеми , пріоритети, правові аспекти збірник матеріалів. – Умань : СПД Жовтий, 2008. – С. 106 – 108.

138. Пацалюк І. О. (Удовенко І. О.), Коломієць Т. М. Ефективність найманої праці в ринковій економіці України / І. О. Пацалюк (І. О. Удовенко), Т. М. Коломієць // Науковий вісник: зб. наук. пр. – Випуск 3. – Умань: РВЦ «Софія», 2009. – С. 57 – 63.

139. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова. // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26 – 35.

140. Петровський О. І. Роль соціального партнерства в становленні найманої праці в трансформаційній економіці / О. І. Петровський. – Х.: Харківський національний ун-т ім. В.Н.Каразіна, 2002. – 193 с.
141. Петти У. Экономические и статистические труды: монграф. / – М., «Соцэжгиз». – 1940. – С. 32 – 41.
142. Петюх В. М. Ринок праці / В. М. Петюх. – К. : Вид-во КНЕУ, 1999. – С. 225 – 257.
143. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість: навч. посібн. / В. М. Петюх. – К. : МАУП, 1997. – С. 43.
144. Пирожков С.І. Моделі і сценарії структурно-інноваційної перебудови економіки України / С. І. Пирожков. // Інвестиційно-інноваційна стратегія розвитку національної економіки: зб. наук. пр. [відп. ред. Сухоруков А.І.]. – ОІЕ НАН України. – К., 2004. – С. 6-11, 7.
145. Платонов. К. К. Вопросы психологии труда / К. К. Платонов.– М.,1962. – 465 с.
146. Погорадзе А. А. Культура производства: сущность и факторы развития / А. А. Поградзе. – Новосибирск: наука. сиб. отдел., 1990. – С. 97.
147. Подлетній В. В. Методи регулювання відтворення найманої робочої сили : автореферат дис.. на здоб. наук. ступ. канд.. економ. наук 08.01.01. «Економічна теорія» / В. В. Подлетній. – Київ, 2004. – 24 с.
148. Попит і пропозиція на ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.br.com.ua/kurs/Microeconomic/129221-10.html>
149. Попит та пропозиція робочої сили у 2012 році [Електронний ресурс]. // Веб сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/rp/sz_br/sz_br_u/piprs_2012_u.htm
150. Портер М. Конкуренція / М. Портер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2005. – 608 с.
151. Право у сфері освітньої діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ref.co.ua/57666-Pravo_v_sfere_obrazovatel_noiy_deyatel_nosti.html
152. Правоторов Г.Б. Стоимостные категории и способ производства/ Г.Б. Правоторов. – М. : Мысль, 1974. – С. 97-107.
153. Приймак В. Деформація рівноважних цін на ринках праці та капіталу / В. Приймак // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 6. – С. 3-7.
154. Проблеми ринку праці і зайнятості в перехідній економіці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://kref.ru/infomenedzhment/128898/3.html>
155. Проблемні сучасні аспекти розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://www.br.com.ua/referats/Economical_topics/51145-4.html

156. Прокопишин Т. Україна-2012 у світових індексах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://blogs.tvi.ua/2013/01/04/ukrayina_2012_u_svitovykh_indeksakh
157. Проскурін П. В. Історія економіки та економічних вчень: навч. посіб. / П. В. Проскурін. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 6, 139 – 145.
158. Разлогов К.Э. Коммерция и творчество: враги или союзники / К. Э. Разломов. – М., Искусство, 1992. – 209 с.
159. Расиел. И. Инструменты McKinsey : Лучшая практика решения бизнес-проблем / Итан Расиел, Пол Фрига; [пер. с англ. Ю.Е. Корнилович]. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2007. – 224 с.
160. Рикардо Д. Начала политической экономии / Давид Рикардо. – М.: ЭКСМОПРЕСС, 2000. – 454 с.
161. Рогов С.М. Американское государство накануне третьего тысячелетия. США-Канада: экономика, политика, культура [Електронний ресурс]. – 1998. – №9. – Режим доступу: <http://iskran.iip.net/ru/mag-ru.html>
162. Рух кадрів та використання робочого часу найманих працівників у 2012 році [експрес випуск] // Веб сайт Державного комітету статистики України. –2013. – № 09.04–32/62. – С.1. – Режим доступу : [sk.ukrstat.gov.ua>source/arch/2012...rchas_0312.pdf](http://sk.ukrstat.gov.ua/source/arch/2012...rchas_0312.pdf)
163. Рюттингер Рольф. Культура предпринимательства / Рольф Рюттингер. – М.: ЭКОМ, 1992 – С. 86–88.
164. Савчук В.С. Трансформаційна економіка: навч. посіб. / [В. С. Савчук, Ю. К. Зайцев, І.Й. Малий та ін.]; за ред. В.С. Савчука, Ю.К.Зайцева. – К.: КНЕУ, 2006. – 612 с., – С. 100.
165. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или история будущего. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Т. Сакайя. – М., «Academia», 1999. – С. 350 – 354.
166. Самуэльсон П. Экономика. Вводный курс. [пер. с англ.] / Пол Самуэльсон. – М.: Прогресс, 1964. – 384 с. – С. 168 – 169.
167. Сей Ж. Б. Трактат по политической экономии / Жан Батист Сей. – – Москва : Директ-Медиа, 2007. – 67. – (1) . – Режим доступа : <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26847> . – На рус. яз. – ISBN
168. Семиноженко В. Трудовий потенціал інноваційної економіки в Україні [Електронний ресурс] / В. Семиноженко. – Режим доступу : <http://www.semynozhenko.net>
169. Семиноженко В. Экономика знаний: нужна игра на своём поле / В. Семиноженко // День – №16. – 27 апреля 2004г. – С.2–3.
170. Синк Д. С. Управление производительностью / Д. С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – С. 378.
171. Сложная ситуация на рынке труда Украины // Нац. Служба информации: Медиатекст [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mediatext.ru/docs/5056>

172. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 т. / Адам Смит – М: Наука, 1993.– 570 с.
173. Смолдырев Д. А. Роль стоимостных форм в развитии социалистической экономики / Д. А. Смолдырев – М. Мысль, 1980. – 310 с.
174. Смутчак З. В. Соціально-трудо́ві відносини періоду ринкових трансформацій: стан і перспективи розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gisap.eu/node/1097>
175. Сорокин П. А. «Главные тенденции нашего времени» / Питирим Александрович Сорокин. – М., Наука. – 1997. – 524 с.
176. Социально-экономические показатели по странам СНГ. – Режим доступа: <http://www.belbusinessportal.com/images/stories/demo/file/sng.pdf>
177. Спасенко Ю. Експлуатація найманої праці як чинник розповсюдження тіньової заробітної плати і тіньових доходів / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці – 2009. – № 4. – С. 35 – 34.
178. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – С.65.
179. Сравнительный анализ теорий стоимости А. Смита и Д. Рикардо [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://knowledge.allbest.ru/economy/3c0b65625b3ac68a5c53b88521306c27_0.htm
l>
180. Стан виплати заробітної плати на 1 лютого 2013 року [Електронний ресурс] // Веб сайт Державного комітету статистики України. – 2013. – № 09.4–32/69. – С.4. – Режим доступу: http://www.zt.ukrstat.gov.ua/vpuski/02_13/stanzp.pdf
181. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці [Електронний ресурс] // Веб сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/pres-reliz/dop2007.htm>. – С.9
182. Статистический бюллетень. / Статкомитет СНГ. – М. : 2008. – № 2. – С. 89 – 92.
183. Стеченко Д.М. Розміщення продуктивних сил і регіоналістика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/968/76/1/3>
184. Стоян А. Н. Соціальний діалог і трипартизм в Україні: матер. нац. тристоронньої конф. / А. Н. Стоян. // – К. : 2000. – С. 14.
185. Струков Д. Н. О поземельном владении и пользовании / Д. Н. Струков. // Приложение к «Земледельческой газете». – 1858. – № 64. – С. 31–36.
186. Султанова Р.М. Рынок труд и теории занятости. / Р.М. Султанова – М. : Книга, 1997. – 56 с.
187. Супян В. Б. Наемный труд в США на новом этапе НТР: качественная эволюция и проблемы использования / Виктор Борисович. Супян; [отв. ред. Л.Н. Карпов]; АН СССР, Ин-т США и Канады. – М.: Наука, 1990. – 140 с.

188. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.100balov.com/data/ukr/Makroekonomika/Sychasni_tendenciji_rozviytky_rijnky_praci_v_Ykrajini.doc

189. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – Ч. 1. – Общие учения. – Ярославль, 1913. – С. 32 – 33.

190. Тітова Н. А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці (питання теорії та практики) автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра ек. наук: 08.09.02 / Н. А. Тітова. – Львів, 1996. – 48 с.

191. Типи і моделі ринкової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://knowledge.allbest.ru/economy/2c0a65625a3ac68b5d53a89521216d27_0.html

192. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М., 2003. – С. 45;

193. Тоффлер Е. Третья волна / Елвін Тоффлер. – К. : Всесвіт, 2000. – 480 с..

194. Туган-Барановський М. І. Політична економія. Курс популярний / Михайло Іванович Туган-Барановський. – К. : «Наукова думка», 1994. – С. 144 – 157.

195. Удовенко І. О. Роль освіти як основного чинника формування сучасного типу найманого працівника / І. О. Удовенко // Науковий вісник Ужгородського університету. – Ч. 2. – Ужгород, 2010. – С. 333–336.

196. Удовенко І. О. Специфіка залучення найманої праці у виробничий процес у трансформаційному періоді / І.О. Удовенко // Стратегія економічного розвитку України. : зб. наук. пр. / Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – К.: [б. в.], 2013. – № 32. – С. 274 – 280.

197. Удовенко І. О. Соціально-економічна природа найманої праці та її характерні особливості у світовій економічній думці [Електронний ресурс] / І. О. Удовенко // «Ефективна економіка». – 2013. – № 3. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=3&y=2013>

198. Удовенко І. О. Соціально-економічні умови формування найманої праці в постсоціалістичних країнах / І. О. Удовенко // Моделювання регіональної економіки : зб. наук. пр. / Прикарпатський університет ім. Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2013. – № 1 (21). – С. 211 – 217.

199. Удовенко І. О. Наймана праця як один із факторів становлення економіки інноваційного типу розвитку в Україні / І. О.

Удовенко // Економіка України: глобальні виклики і національні перспективи: [колективна монографія]. – К. : [НДЕІ], 2009. – С. 405 – 409.

200. Удовенко І. О. Людський капітал як нова якість найманої праці в умовах інноваційної моделі розвитку виробництва / І. О. Удовенко // Економіка України: інноваційна стратегія українських реформ: [колективна монографія]. – К. : [НДЕІ], 2010. – С. 382 – 387.

201. Удовенко І. О. Залучення найманого персоналу в процесі управління інноваційним виробництвом / І. О. Удовенко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми сучасної економіки». – Том 1. – Миколаїв : НУК, 2009. – С. 27– 29.

202. Удовенко І. О. Тенденції формування інноваційного типу найманого працівника / І. О. Удовенко // Реалізація національних економічних інтересів України в рамках євроінтеграційних процесів / Всеукраїнська науково-практична конференція викладачів та студентів, м. Сімферополь, 13 травня 2010 р. – Сімферополь: ПП «Підприємство Фенікс», 2010. – С. 187 – 189.

203. Удовенко І. О. Трансформація економічної мотивації найманих працівників: історичний та економічний аспект / І.О. Удовенко // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-економічні орієнтири розвитку регіонів України». – Том 2. – Миколаїв: НУК, 2010. – С. 17 – 18.

204. Удовенко І. О. Вплив трансформаційних змін економічних відносин на проблеми формування сучасного типу найманого працівника / І. О. Удовенко // Соціально-економічний розвиток і якість життя: історія та сучасність : Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції 15-16 березня 2013 року. – Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013 – С. 102 – 107.

205. Указ Президента України про затвердження «ПОЛОЖЕННЯ про Національну раду соціального партнерства» від 27 квітня 1993 року N 151/93 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/151/93>

206. Уколова А. А. Аналіз соціально-професійної структури зайнятого населення України, Росії та Білорусі в умовах суспільства Другого модерну [Електронний ресурс] / А. А. Уколова // Режим доступу: <http://do.gendocs.ru/docs/index-112361.html?page=12>

207. Утюж І. Г. Освітній потенціал особистості: монографія / І. Г. Утюж. – Запоріжжя : ТОВ «КСК-Альянс», 2007. – С. 91 – 92.

208. Федеральная служба государственной статистики РФ [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_11/IssWWW.exe/Stg/d01/05-09.htm

209. Федотова Т. А. Потіки робочої сили на ринку праці / Т. А. Федотова. // Научные труды Донецкого национального технического университета. – Серия экономическая. – Вып. 91. – Донецк, 2005. – С.13 – 19.

210. Философский энциклопедический словарь / [под ред. А. А. Ивина]. – М. : Гардарики, 2004. – С. 197 – 198..
211. Франко. І. Документи і матеріали (1856–1965) / Іван Франко. – К.: Наукова думка, 1966. – 542 с.
212. Франко І. Наука і взаємини із працюючими класами /І. Франко. // Зібрання творів: У 50 т. – Т. 45. – Київ, 1986.
213. Ханабиши С. Повышение производительности и управление персоналом в японских компаниях: опыт и проблемы электроэнергетики/ С. Ханабиши. //Повышение производительности и управление персоналом на предприятиях электроэнергетики: Российско – японский семинар (27 – 28 ноября 1996 г., Санкт-Петербург). тез. докл. и сообщений / [под ред. Н. А. Лобанова]. – СПб.: Изд. Акме – Петербург, 1997. – С. 20 – 43.
214. Хикс Дж. Мистер Кейнс и «Классики». Попытка интерпретации / Дж. Хикс. – Экономика и мат.методы. – 2002. – № 2. – С. 57 – 65.
215. Чернышевский Н.Г. Полное собрание сочинений. В 16 т. / Н. Г. Чернышевский. – М. : ГИХЛ, 1950. – Т. IX. – С. 550 – 578.
216. Чечетов М. Трансформація відносин власності (правовий аспект) / М. Чечетов // Економіка України – Київ, Преса України. – 2004. – № 9. – С. 4.
217. Чумаченко М. Г., Заботіна Р. І. Теорія управлінських рішень: навч. посіб. для вузів / М. Г. Чумаченко, Р. І. Заботіна. – Київ: Вища школа, 1981. – 248 с.
218. Чухно. А. Господарський механізм та шляхи його вдосконалення на сучасному етапі / Анатолій Андрійович. Чухно. // Економіка України. – Київ, Преса України. – 2007. – № 3. – С. 61, 63
219. Чухно. А. Інституціоналізм: теорія, методологія, значення / Анатолій Андрійович Чухно. // Економіка України. – Київ, Преса України. – 2008. – № 6. – С. 6 – 10.
220. Чухно А. А. Нова економічна політика / Анатолій Андрійович Чухно // Економіка Україна. – 2005. – № 7. – С. 15 – 23.
221. Шаронова С.А. Структуролизиация общества как функция образования / С. А. Шаронова // Вестник Российского университета дружбы народов. – Сер.: Политология. – 2004. – № 1 (5). – С. 119-122.
222. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория: особенности предмета и метода / А.Е. Шаститко. – М. : ТЕИС, 2003. – С. 78 – 96.
223. Шевчук. В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили. // В. Шевчук / Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 21 – 22.
224. Шеремет П. Україна – творче суспільство. Так чи ні? / П. Шеремет. – Режим доступу : www.innovetions.com.ua

225. Шестакова М. М., Евдокимов Ф. І. Людський фактор як інструмент зростання ефективності виробництва // М. Шестакова, Ф. Евдокимов. / Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі: Матеріали 5-ї міжнар. конф. студ. і мол. учених. м. Донецьк, 14 – 16 травня 2004 р. – Донецьк, 2004. – С. 120 – 128.

226. Шимаи М. Государство и транснациональные компании. Проблемы теории и практики управления [Електронний ресурс]. – 1999. – №4. – Режим доступу: http://www.ptpu.ru/issues/4_99/contents.htm

227. Шимаи. М. Роль и влияние транснациональных корпораций в глобальных сдвигах в конце ХХ столетия. Проблемы теории и практики управления [Електронний ресурс]. – 1999. – №3. – Режим доступу: <http://www.ptpu.ru/default.asp>

228. Шумпетер Й. Капитализм, социализм и демократия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gumfak.ru/polit_html/shumpeter/shum02.shtml

229. Щепанский Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепанский; [пер. с польск. ред. Р.В. Рыбкиной]. – М. : Прогресс, 1969. – 270 с.

230. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: навч. посіб. [Електронний ресурс] / П.І. Юхименко, П.М. Леоненко. – К. : Знання-Прес, 2005.– 583 с. – Режим доступу: http://www.big-lib.com/book/33_Istoriya_ekonomichnih_uchen/3524_42_Fiziokratiya__franczyzkii_variant_klasiki

231. Юшков С. Нариси з історії виникнення і початкового розвитку феодалізму в Київській Русі. / С. Юшков. // – Київ, «Наукова думка», 1992. – 920 с.

232. Яковец Ю. В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций./ Ю. В. Яковец. – М. : Экономика, 2001. – 289 с.

233. Эдвардс У., Сунь Фу Кинг, Гарг-Янардан Ч. и др. Моделирование деятельности, профессиональное обучение и отбор операторов: Модели психической деятельности / [У. Эдвардс, Кинг Сунь Фу, Ч. Гарг-Янардан и др.]; под ред. Е. К. Масловского. – М.: Мир, 1991. – 487 с.

234. Эдвардс У., Сунь Фу Кинг, Гарг-Янардан Ч. и др. Человеческий фактор: В 6 т. / [У. Эдвардс, Кинг Сунь Фу, Ч. Гарг-Янардан и др.] под ред. Г. Салвенди; пер. с англ. под общ. ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова. – М.: Мир, 1991–. – Т. 3. – С. 58 – 59.

235. Экономика и экономическая теория: Рівень життя населення України: сучасний стан і тенденції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://www.e-ekonomika_i_ekonomicheskaya_teoriya/riven_zhittya_naselennya_ukraini_2.html

236. Экономика труда и социально-трудовые отношения / [под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой]. – М. : Изд-во ЧЕРО, МГУ, 1996. – 623 с. – С. 48.

237. Blom, R. (1995) Industrial relations and work situation in post-socialist societies: The case of Baltics. Paper in V World Congress for Central and East European studies, Warsaw, 6–11 August 1995..

238. Bryynski Zb. The Grand Chessboard. American Primacy and Its Geostrategic Imperatives. N.Y., 1997. P. 24
239. Fletcker M. Economic and Social Problems. – New. Jerscy, L. 1979. – p.6.
240. Giddens A. The Consequences of Modernity. Cambridge: Polity Press, 1992, pp. 11, 55–60..
241. Global Employment Trends. – Geneva: International Labour Office? March 2008. – P.27
242. Harrington M. The next left : The history of a future. – L., 1987. – P. 21–22.
243. Human Development Report 2007/2008. – Web source. – Available:
http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008»_EN_Complete.pdf
244. Institutions and economic development: Growth and governance in less-developed and post-socialist countries (Ed. by Clauge C.). L., Baltimore, «The Johns Hopkins Univ. Press», 1997, XIII, 390 p.
245. Lampert H. Reformschdliche Schieflagen der Sozialstaatskritik // Sozialer Fortschritt. 2000. # 1. S. 7–15.
246. Rubin M.R., Huber M.T. Knowledge Production and Occupational Stmcture // Cortada J.W. (Ed.) Rise of the Knowledge Worker. P. 95
247. The American Economic review. – N.Y. – May, 1972. – P.7..
248. Thompson P. The nature of work; An introduction to debates on labour process. – L.,1984. – P. 14.
249. Thurow L. Investment in Human Capital. – N.Y. – Belmont, 1970. – 168 p .
250. Vroom V.H., Jago A.G. The New Leadership. Prentice Hall, 1988..
251. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: lib.uccu.org.ua>doc/vistavka_menedjment.doc
252. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lection.com.ua/managment/managprod/viddacha-resursiv-i-faktoriv-virobnitstva-v-doslidzhennyah-klasichnoyi-teoriyi-menedzhment-produktivnosti>
253. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://referat.repetitor.ua/Економічне_вчення_А_Сміта?page=2.
254. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>
255. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://proc.com.ua/filmsmobile/page/6/>
256. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://narodna-vlada.org.ua/news/175>.
257. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.newsru.ua/finance/20jun2012/rich_gov.html

258. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://finance-library.com.ua/article.php?book=46&article=3279>.
259. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zprworkres.narod.ru>.
260. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.refine.org.ua/pageid-4330-3.html>.
261. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/inode/3742.html>
262. [Електронний ресурс] // Веб сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
263. [Електронний ресурс] // Веб сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html
264. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.ru/PSIHO/MASLOU/motivaciq.txt>
265. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://disser.com.ua/contents/37425.html>
266. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/inode/37425.html>
267. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.biglib.com/book/76_Politichna_ekonomiya/7518__1_Trydovi_vidno_sini_pri_kapitalizmi
268. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Evrinteg/Prez1/roz5.htm>
269. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/januar2009/11.htm>
270. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cis.minsk.by/main.aspx?uid=1318>
271. [Електронний ресурс] / Центр гуманитарних технологій – Режим доступу: <http://gtmarket.ru>
272. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://crossborder.ucoz.com/load/obshhie_voprosy/makroehkonomika
273. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>