

3. Ілляшенко С.М. Формування ринку екологічних інновацій : економічні основи управління: монографія / С.М. Ілляшенко, О.В. Прокопенко. – Суми: Університетська книга, 2002. – 250 с.
4. Кочетков О.В. Формування системи показників продовольчої безпеки України / О.В. Кочетков, Р.В. Марков // Економіка АПК. – 2002. – № 9. – С. 142-148.
5. Лукінов І.І. Продовольча безпека у світовому вимірі / І.І. Лукінов // Економіка АПК. – 2001. – № 4. – С. 45-52.
6. Малигіна В.Д. Методологія забезпечення продовольчої безпеки України: монографія / В.Д. Малигіна. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – 532 с.
7. Марченко О. До питання поєднання державного і ринкового регулювання продовольчої безпеки / О. Марченко // Економіка України. – 2004. – № 7. – С. 53-58.
8. Пасхавер Б. Цінова конкурентність аграрного сектора / Б. Пасхавер // Економіка України. – 2007. – № 1. – С. 78-88.
9. Садеков А.А. Механизм эколого-экономического управления предприятием: монография / А.А. Садеков. – Х.: ИНЖЭК, 2004. – 224 с.
10. Садченко Е.В. Концептуальные основы экологического маркетинга / Е.В. Садченко // Экономические инновации. – О.: Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины, 2001. – Вып. 10. – С. 278-284.
11. Хорунжий М.Й. Продовольча безпека: соціально-економічна суть, стан і показники / М.Й. Хорунжий // Економіка АПК. – 2003. – № 6. – С. 9-16.
12. Шлемко В.Т. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення: монографія / В.Т. Шлемко, І.Ф. Бінько. – К.: НІСД, 1997. – 144 с.
13. Янків М. Аграрна реформа як чинник продовольчої безпеки України / М. Янків // Регіональна економіка. – 2000. – № 1. – С. 22-26.

**УДК 338.246**

**Аветисова А.О., канд. екон. наук, доц.,**

**Палій Н.С., канд. екон. наук, доц. (ДонНУЕТ, Донецьк)**

## **СОЦІАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ**

*Розкрито сутність і форми соціалізації ринку праці як у світі в цілому, так і в Україні зокрема. Особливу увагу приділено основним проблемам в соціально-трудовій сфері на тлі розвитку капіталізму.*

**Ключові слова:** *ринок праці, соціалізація, капіталізм, заробітна плата.*

Останніми роками багато говориться про зростаючу функцію соціального капіталу, який формується на основі довіри. Для постіндустріальної економіки – це один із ключових факторів. На переконання голови ВЕФ К. Шваба, капіталізм «віджив своє та абсолютно не вписується в модель сучасного світу». Екс-міністр фінансів США Л. Саммерс упевнений, що «ми стоїмо перед лицем змін в економіці, які виявляться такими ж серйозними, як була колись індустріалізація».

У наш час відбуваються зміни, за яким приховуються суперечності системного порядку. І. Валлерстайн стверджує, що капіталізм як світосистема через п'ятдесят років взагалі не існуватиме. Е. Тоффлер говорить про процес, коли «змінюється все», змінюється вся інституціональна система суспільства, не тільки його функціональні, а й світоглядні засади [1, с. 6].

Капіталізм адекватний індустріалізму, на фундаменті якого сформувалося його генетичне ядро. Нині епоха індустріалізму відходить у минуле – на зміну їй приходить постіндустріалізм. Відповідні матеріальні, соціальні та духовні передумови створено капіталізмом. У цьому полягає його історична заслуга.

Водночас, підготувавши необхідні передумови для затвердження постіндустріального суспільства, капіталізм почав сам себе заперечувати. У його основах почали зароджуватися та набувати дедалі більшої питомої ваги нові структури, які, зберігаючи ознаки капіталізму, все ж відображають специфіку «посткапіталізму». Тут може бути аналогією феодалізм, який свого часу сформувався на фундаменті аграрної цивілізації та зійшов з історичної арени разом із відповідним типом цивілізаційного розвитку.

Слід зазначити, що в найближчій перспективі економіка України не зможе забезпечити матеріальні ресурси, необхідні для досягнення європейських стандартів життя. Але не можна очікувати і того, що сам по собі економічний розвиток забезпечить гідні умови та оплату праці населенню України і через це розв'язання соціальних проблем. Як свідчить і світовий, і вітчизняний досвід, через нерівномірність виходу з кризи окремих секторів і виробництв принаймні, перші етапи економічного зростання супроводжуються посиленням майнового розшарування населення, недотриманням елементарних стандартів умов праці та низьким рівнем її оплати на значній частині підприємств.

За таких умов неможливі повна реалізація людського потенціалу та підтримка населенням економічних перетворень, а тому не варто очікувати значної активності населення на вітчизняному ринку праці, високої продуктивності зайнятості і загалом високої ефективності економіки. Тому надзвичайно важливим є використання результатів економічного зростання для забезпечення відчутних змін у рівні життя населення. Зокрема, має бути досягнуто послідовне та стійке поліпшення рівня споживання, забезпечено рівний доступ усіх верств населення до якісних соціальних послуг, здійснено реформування найважливіших секторів соціальної сфери, що стане основою для створення сприятливих умов для поліпшення демографічної ситуації та гендерних відносин, підвищення якості людського потенціалу.

За даними дослідження Світового банку, в Україні 22,9% працевлаштованих громадян працюють без офіційного оформлення трудових відносин. Більшість із працевлаштованих громадян – 61% – зайняті в особистих селянських господарствах. При цьому 89,6% працівників мають лише початкову освіту або не мають її взагалі, і лише у 5,5% є повна вища освіта. Ці показники поставили Україну на 140-ве місце серед 151 країни світу за обсягами тіньової економіки, між Камбоджею і Беніном [3, с. 8].

Штучне заниження вартості робочої сили успадковане Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної

плати і високими обсягами споживання, які розподілялись через так звані «суспільні фонди» шляхом дотацій на житлово-комунальні та санаторно-курортні послуги, значну частину споживчих товарів, передусім дитячого асортименту, безплатної медичної допомоги і освіти тощо. Низькій заробітній платі відповідали такі ж жорстко регульовані низькі ціни на товари та послуги. Перехід до ринкової економічної системи зруйнував систему дотацій і значною мірою суспільні фонди споживання, але прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за умов високої енерго- та матеріалоємності відобразилось у збереженні низької вартості робочої сили. Це є водночас і фактором конкурентоспроможності українських товарів (а отже, чинником потенційних інвестицій в українську економіку), і – значно більшою мірою – бар'єром для зростання продуктивної зайнятості. Без високої заробітної плати не може бути і високих соціальних трансфертів, а отже, низький рівень оплати праці є фактором бідності не тільки працюючого населення, а й непрацездатних його верств.

Заниження вартості робочої сили, як і недостатній рівень соціальних трансфертів, відчутно гальмує розвиток внутрішнього ринку, динаміку економічних процесів. Втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток виробництва, науково-технічний прогрес. Економіка, що базується на низькій вартості робочої сили, не забезпечує високих стандартів споживання, процесів нагромадження, якісного відтворення робочої сили, а навпаки, провокує відплив найбільш ініціативних економічно активних громадян до інших країн.

Дослідження проблеми соціалізації економіки, ринку праці висвітлюються в наукових працях сучасних авторів (І. Валлерстайна, А. Гальчинського, О. Грішнова, А. Колота, Г. Кулікова, І. Курило, Е. Лібанової, В. Онікієнко, Ю. Палкіна, А. Чухна та ін.).

Метою статті є дослідження фактичного стану та можливості забезпечення гідної праці в Україні, визначення шляхів розв'язання наявних проблем у соціально-трудовій сфері.

Оскільки ступінь соціалізації економічної системи визначається станом ринку праці, рівнем зайнятості і доходів населення, то саме соціально орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій моделі держави [1, с. 8]. Функціонування ринку праці і рівень зайнятості населення залежать від рівня 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. Ця залежність виявляється 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 соціалізації на соціально орієнтованому ринку праці є не тільки наймані працівники, а й власники засобів виробництва. Останні повинні ефективно поєднувати фактори виробництва (капітал і робочу силу), забезпечувати високу ефективність виробництва на основі науково-технічного прогресу.

Під соціально орієнтованим ринком праці розуміють систему соціально-економічних відносин, складові якої визначають і регулюють відтворення ро-

бочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення [2, с. 33].

За такого підходу відтворення людини як самостійна система і одночасно ланка в складних господарських і соціальних системах розглядається як першо-основа розвитку системи та вирішальна умова формування орієнтованого ринку праці. Це дає можливість визначити сутність поняття соціалізації ринку праці як процес спрямування державою діяльності його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами шляхом досягнення високої ефективності економіки.

Соціалізація ринку праці – об'єктивний процес, пов'язаний з розширенням зайнятості, підвищенням добробуту і якості життя населення. Він спирається на об'єктивні вимоги і норми Міжнародної організації праці, зокрема стосовно включення до міжнародних угод «соціальних статей», які передбачають обов'язкове поліпшення умов життя і праці, ліквідацію зловживань і форм експлуатації працівників.

Процес соціалізації ринку праці має пряму кореляційну залежність від ефективності заходів побудови соціально орієнтованої моделі ринкової економічної системи. Разом з тим ринок праці є однією з найважливіших складових реформування економіки, інструментом побудови обраної ринкової економічної моделі, а рівень соціалізації ринку праці – це основний показник соціальної орієнтації тієї чи іншої ринкової економічної системи.

Низький рівень і недостатня інтенсивність процесів соціалізації ринку праці спричиняє низьку ефективність ринкових перетворень. Для підвищення результативності реформування необхідний новий методологічний підхід, який в основу економічного зростання покладає соціалізацію ринку праці, визначаючи її найбільш суттєвим фактором впливу і головним засобом економічного зростання.

Соціально орієнтований ринок праці має передбачати [2, с. 45]:

а) продуктивну зайнятість, ефективне використання факторів виробництва, впровадження нових технологій, наявність необхідних умов для формування і розвитку трудового потенціалу, адекватного вимогам науково-технічного процесу і соціально-економічних пріоритетів, для задоволення зростаючих потреб суспільства на основі сталого економічного розвитку, що є стратегічною метою державного регулювання;

б) наявність умов для прояву і реалізації інтересів на всіх рівнях: індивідуальному, груповому, суспільному. Це означає, що всі суб'єкти економічної діяльності вільні у виборі сфери і виду зайнятості, керують власними інтересами, спрямованими на задоволення особистих потреб і розвиток суспільства в цілому.

Таким чином зумовлюється різноманіття форм зайнятості і підприємницької діяльності, для яких створюється сприятливий регуляторний клімат, узгодження інтересів суб'єктів ринкової економіки на основі співробітництва праці і капіталу. Останнє базується на системі колективних договорів і створенні відповідного трудового законодавства, єдиних стратегічних і тактичних

цілях роботодавців і найманих працівників; передбачає соціально відповідальну поведінку, дотримання морально-етичних норм з боку суб'єктів ринку праці.

Для найманих працівників нормами соціально відповідальної поведінки є: обов'язковість досягнення мети праці через реалізацію своїх фізичних і розумових здібностей та усвідомлення власної відповідальності за досягнення соціального результату; свідомий вибір, застосування, удосконалення знарядь і методів роботи, що потребують творчого ставлення працівника до праці, прагнення до професійного зростання, зацікавленості в інноваціях; усвідомлення причетності до організації та управління, свого місця в реалізації її стратегічних цілей та залежності власних доходів від результатів застосованої праці.

Соціально відповідальна поведінка підприємців передбачає недискримінаційне використання продуктивної праці з оплатою її не нижче ринкової вартості і створення сприятливих умов для функціонування робочої сили, у противному разі – передбачення компенсаційних доплат до заробітної плати за відхилення умов праці від норми. Крім того, підприємці повинні приділяти увагу підвищенню кваліфікації і професійного зростання працівників згідно зі стратегією розвитку підприємства, здібностями та інтересами працівників, надавати медичне обслуговування і соціальне страхування; інтеграцію державного регулювання і корпоративного управління в сфері формування і використання робочої сили. Держава відповідає за інвестування в освіту й охорону здоров'я, трудового потенціалу суспільства та стимулює приватне інвестування в основний капітал. Це означає, що забезпечуються можливості для участі людей у суспільно корисній діяльності, розвитку нормальних соціальних контактів, засвоєння учасниками ринку праці норм раціональної ринкової поведінки. Інакше кажучи, формується пропозиція робочої сили на ринку праці, забезпечується її конкурентоспроможність і підтримується ефективний сукупний попит на неї.

Вирішальним фактором і результатом процесів соціалізації ринку праці і формування продуктивної зайнятості є якість трудового потенціалу. Саме висока якість і конкурентоспроможність робочої сили є передумовою високопродуктивної і високооплачуваної праці – основних показників соціально орієнтованого ринку праці.

В епоху бурхливого розвитку процесів інформатизації економіки, впровадження новітніх технологій, становлення інформаційного суспільства кількісні показники робочої сили і сировинних ресурсів все менше розцінюються як конкурентна перевага.

На перший план в економічному зростанні і підвищенні якості життя населення виходить фактор людського капіталу, рівень освіти, знання, ступінь інноваційної активності, мобільність працівника. Робоча сила, яка має потенціал нової якості, стає навіть головнішим фактором розвитку виробництва, ніж передова технологія, а в умовах, коли підприємства на світовому ринку працюють практично на одному технічному рівні, якість робочої сили стає ключовим фактором конкурентоспроможності й економічної ефективності виробництва.

Зміни в структурі та якості робочої сили в перехідному періоді були зумовлені соціально-економічними та організаційно-технологічними факторами. Дія цих факторів взаємопов'язана і виявляється насамперед через структурні

зрушення в економіці, які, з одного боку, обумовили процес перерозподілу робочої сили між сферами економічної діяльності і створили нові вимоги до кількості та професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, а з другого боку, в умовах зниження виробничого потенціалу призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком цих процесів стали зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини робочої сили, структурна невідповідність пропозиції попиту на неї.

Аналогічні зміни в структурі і якості робочої сили спричинила диверсифікація зайнятості.

Формування і розвиток різноманітних форм зайнятості та самозайнятості визначили нові вимоги до якості робочої сили, які дозволили адаптувати частину робочої сили до ринкових умов, що, безперечно, є позитивним, і водночас – через нерозвиненість нових форм зайнятості і низький інвестиційний рівень сфери її застосування – призвели до зниження професійно-кваліфікаційних якостей та недовикористання трудового потенціалу.

Управління розвитком трудового потенціалу має спиратися на врахування тенденцій руху робочої сили за характером і змістом праці.

У майбутньому на ринку праці виступатиме не будь-яка здатність до праці, а лише та, що орієнтована на досягнення світового рівня продуктивності. Тому вимоги до якості трудового потенціалу значно зростуть.

Першочергового значення набуде фундаментальна підготовка на базі повної середньої освіти, а рівень кваліфікації з орієнтацією на мотивацію праці стане вирішальним для підвищення конкурентоспроможності найманих працівників.

Вирішальною умовою реструктуризації загальних витрат є безперервний технічний прогрес. Упровадження нової техніки, комплексна механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення технології, поліпшення конструкторцій виробів, упровадження прогресивних видів матеріалів дають можливість значно знизити загальні витрати з одночасним підвищенням в їх структурі частки заробітної плати.

Необхідно підкреслити, що марші протестів наприкінці 2011 р. в Нью-Йорку та інших містах США – це не марші безробітних і голодних. На вулицю вийшов середній клас. Те саме можна сказати й про події в європейських столицях, а ця ситуація вже надто серйозна. «Помаранчева» революція в Україні теж була революцією середнього класу. За оцінками «Левада-центру», серед учасників останніх масових виступів у Росії 70% – це люди з вищою освітою. Кожен четвертий або володіє власним бізнесом, або має підлеглих [3, с. 10].

Тобто капіталізм втрачає свою соціальну основу – середній клас. Капіталізм довів, що він може значно знизити, як це має місце в Скандинавських країнах, і майнову диференціацію. Проте капіталізм не в змозі забезпечити системну переорієнтацію економіки, змінити її цільову функцію – підпорядкувати її не опосередковано, а прямо й безпосередньо інтересам багатства і гідності людської особистості.

Становлення нових посткапіталістичних форм, що відбувається нині, здійснюється не за планом, а природним шляхом – шляхом саморозвитку. Їх

життєздатність формується у подібний спосіб, а створене штучно не може бути стійким. До того ж ніхто не заперечує конструктивної функції ринку. Ринок і його атрибути сформувалися спонтанно задовго до появи капіталізму і переживуть (в оновлених формах) капіталізм. Помиляються ті, хто пов'язує кризу 2007-2008 рр. із надмірністю ринку. Насправді треба говорити про надмірність державного споживання. У країнах Євросоюзу воно сягнуло в 2009 р. 51,5%. В Ірландії у 1997-2001 рр. відповідний показник становив 3,9%, а в 2010 р. – вже 66,8%.

Не можна не враховувати, що капіталізм – це європейська матриця організації суспільства, що базується на принципах протестантської етики та далеко не завжди вписується в традиції незахідної культури. Однак дуже часто вона імплементувалася в інших регіонах на основі одновекторної євроцентристської уніфікації, за логікою вимушеної «наздоганяючої модернізації». Щодо відродження Сходу (як і про останні події в Північній Африці та на Близькому Сході), то зрозуміло, що проблема адекватності східних культурних і духовних цінностей нині діючим і в багатьох випадках деформованим формам капіталістичного господарювання набуває першорядного значення.

Що стосується макрорівня, то оплата праці має впливати на зайнятість через регулювання мінімальної заробітної плати. Попри те, що її розмір поки що прямо не пов'язаний з тарифною системою, будь-яке помітне зростання її розміру зумовлює необхідність підвищення тарифних ставок кваліфікованим робітникам і посадових окладів службовцям, а також збільшення різних соціальних виплат. Таким чином, підвищення розміру мінімальної заробітної плати збільшує (за незмінної продуктивності ресурсів) витрати на оплату праці, а отже, витрати на продукцію та її ціну, знижуючи тим самим попит на робочу силу і посилюючи її пропозицію (внаслідок привабливості нової, більш високої зарплати).

Це обумовлює необхідність дослідження, з урахуванням наявних в Україні можливостей зростання мінімальної заробітної плати, ураховуючи світовий досвід. У цьому зв'язку виникла необхідність у методологічному забезпеченні розрахунків мінімальної заробітної плати, які повинні базуватися на прогнозних значеннях макро- і мікроекономічних показників, таких як показники вартості життя та продуктивності праці.

У перехідному періоді в Україні здійснено суттєві інституціональні перетворення, які значно вплинули на вартість і ціну робочої сили. Перш за все, ці перетворення необхідно розглядати крізь призму змін форм власності. Формування ефективного власника в країні визначається процесом реформування власності та ступенем розвитку корпоративного сектору економіки – як державного, так і приватного. Формування й ефективне функціонування цього сектору є необхідним етапом на шляху реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України.

У корпоративному секторі економіки накопичено багато серйозних проблем у сфері праці, що негативно впливають на якість і ціну робочої сили. Держава практично самоусунулася від реалізації безпосередніх обов'язків у цій сфері майнових відносин. Не подолане відчуження робітників від участі в управ-

лінні виробництвом, його результатами. Як свідчить аналіз, у 90% акціонерних товариств порушуються права та інтереси акціонерів, не забезпечується необхідний рівень правового захисту. Так, більшість акціонерних товариств роками не сплачують дивіденди акціонерам, що негативно впливає на ціну робочої сили. Триває процес декваліфікації персоналу, майже половина найманих працівників отримують заробітну плату, нижчу за прожитковий мінімум [3, с. 10].

**Висновки.** Аналіз тенденцій заробітної плати і ринку праці показує, що зарплата, не виконуючи свої основні функції (відтворювальну, регулюючу, мотиваційну, стимулюючу і соціальну), виконує інші функції, зумовлені особливостями перехідного періоду, а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною низької реальної зарплати; перерозподілу зайнятих за секторами економіки, її галузями і регіонами; зростання нелегального сектору економіки, посилення конкуренції на ринку праці; підвищення мобільності робочої сили.

Не відбувається підвищення вартості та ціни робочої сили через низький рівень корпоративного управління, у тому числі – корпоративними правами.

Ураховуючи вищесказане, особливої важливості набуває механізм державного регулювання оплати праці та доходів населення.

У контексті підвищення реальної зарплати за допомогою механізму державного регулювання національної економіки важливо вирішувати такі завдання:

- створення умов для розвитку підприємництва, перш за все, малого і середнього, з тим, щоб було сформоване конкурентне середовище;
- створення у країні та її регіонах сприятливого інвестиційного клімату з метою залучення іноземних і вітчизняних інвесторів;
- проведення політики протекціонізму і захисту вітчизняного товаровиробника;
- здійснення антиінфляційної політики;
- удосконалення грошово-кредитної системи;
- державне регулювання попиту на робочу силу та ін.

Що стосується соціалізації ринку праці в Україні, то в основу методології державного регулювання цього процесу на сучасному етапі слід покласти перехід до забезпечення повної продуктивної зайнятості населення як необхідної бази для прискорення економічного зростання.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розвиток концепції економічного реформування в Україні та розробка системи практичних заходів щодо посилення соціалізації економіки.

### Список літератури

1. Гальчинський А. За межами капіталізму / А. Гальчинський // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 4-16.
2. Людський розвиток в Україні: 2010 рік: щорічна наук.-аналіт. доп. / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Держкомстат України, 2010. – 172 с.
3. Сколотяний Ю. Кінець капіталізму можна цілком обґрунтовано трактувати як його тріумф / Ю. Сколотяний // Дзеркало тижня. – 2012. – № 4. – С. 8-10.