

РИНОК ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Балановська Т.І., к.е.н., професор, Гоголя О.П., к.е.н., Драгнєва Н.І., к.е.н.
Національний університет біоресурсів і природокористування України*

У статті розглянуто теоретичні аспекти формування та визначено сучасний стан ринку праці. Розкрито роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці. Запропоновано можливі шляхи вдосконалення існуючої ситуації на ринку праці.

In the article the theoretical aspects of forming and a state-of-the-art of labour-market are considered. The role of government placement service in regulation of labour-market is exposed. The possible ways of actual situation improvement at the labour-market are offered.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації світового економічного простору важливого значення набувають аспекти формування вітчизняного ринку праці. Розмежовуючи працю людей відповідно до потреб суспільства, даний ринок охоплює усі галузі економіки, види діяльності, форми власності, а співвідношення між попитом та пропозицією на ньому визначає стабільність державного економічного розвитку. Тому за сучасних умов господарювання надзвичайно актуальними постають питання всебічного дослідження та моніторингу процесів, що відбуваються на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням ринку праці завжди приділялось багато уваги. В науковій літературі нині існує ряд дискусійних питань та відсутня єдина точка зору щодо формулювання сутності і визначення особливостей ринку праці. Широкий діапазон визначень ринку праці інтерпретований такими авторами, як: Л.О. Аза, В.С. Васильченко, М.Л. Головка, О.Д. Гудзинський, І.Ф. Гнибіденко, А.Г. Горілий, А.М. Колот, Ю.М. Краснов, Е.М. Лібанова, Ю.М. Маршавін, Г.І. Мімандусова, А.А. Нікіфорова, В.П. Пастухов, М.М. Руженський, М.І. Синюченко, М.В. Шаленко та іншими.

Поняття «ринку праці» завжди привертало увагу вчених і практиків в галузі філософії, соціології, психології, економіки. Дослідники розглядали й аналізували ринок праці крізь призму власних поглядів, переконань, об'єктів дослідження. Саме цим і пояснюється цілком природне різноманіття тлумачень даного поняття, а погляди багатьох дослідників цієї сфери можна розглядати як взаємодоповнюючі, такі, що не суперечать один одному.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, ринок праці визначається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства [2].

Як економічна категорія ринок праці тривалий проміжок часу розглядався явищем притаманним лише капіталістичному суспільству, а безробіття вважалось звичайним соціальним явищем, що породжувалось виникненням суперечностей між працею та капіталом. Перехід капіталізму в монополістичну стадію розвитку зумовив ускладнення економічних відносин і наклав свій відбиток на розвиток сучасного виробництва.

Глибокий зміст у пояснення поняття «ринок праці» вкладено В.П. Петюхом: «...по-перше, як категорія, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге, система механізмів...» [8]. Врахувавши комплексний та системний підхід, автор розглядає це поняття як «сучасний регульований ринок праці».

Стосовно відповідності вимогам до ринку праці згідно Концепції Міжнародної організації праці щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення найбільш вдалим є визначення колективу авторів В. Шилова, А. Тихонова, А. Талова [1], які розглядають ринок праці як засіб організації трудової діяльності, умови якої визначаються купівлею-продажем товару «робоча сила» за критерієм найбільшої ефективності.

Багатьма економістами при визначенні поняття «ринок праці» велика увага відводиться сфері обміну, завдяки якій здійснюється процес купівлі-продажу товару. Як зазначає Ю.М. Маршавін, «ринок праці – це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили» [6]. Подібною є думка А.І. Рофе, Б.Г. Збишко, Г.Г. Іщина [9] щодо ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею-продажем. Проте, вважаємо за недоцільне обмежувати ринок праці лише сферою обміну, адже при цьому соціальні та особистісні потреби працівників стають другорядними. До того ж ринок праці сприяє відтворенню робочої сили, що лежить в основі економічної суті ринкових процесів.

Постановка завдання. Метою дослідження є наукове обґрунтування теоретичних положень, відображення сучасного стану вітчизняного ринку праці та надання пропозицій щодо його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. За сучасних умов господарювання спостерігається посилення ролі людського фактору. В процесі управлінських революцій на зміну працівника як «економічної» людини прийшов працівник як «біо-соціальна» особистість з чітко сформованою позицією стосовно суспільного ладу, колективу, праці. Працівник як динамічна єдність біологічного та соціального став важливим суб'єктом сучасного суспільного життя. При цьому висунуті високі вимоги до кваліфікації працівників, професійного рівня підготовки, високоякісного виконання робіт; активізована підприємницька діяльність в напрямі професійної підготовки кадрів. Таке явище, як безробіття, стало регульованим процесом ринкової економіки завдяки сприянню економічних, соціальних та політичних факторів.

Нині ринок праці являє собою складну систему економічних, політичних, суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин (держави, підприємців, працівників) щодо купівлі-продажу робочої сили.

Робоча сила виступає основним товаром на ринку праці і є невід'ємною від працівника, адже представлена фізичними та духовними здібностями, які

людина використовує в процесі виробничої діяльності. Однак серед науковців і нині дискусійними постають питання, що саме: робоча сила чи праця є товаром на даному ринку? В економічній літературі поняття «праця» розглядається як цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої створюються матеріальні та духовні блага для задоволення потреб людства. Вступаючи в економічні відносини ринку праці, продавці та покупці не можуть придбати працю, оскільки її не існує. Роботодавець може взяти в оренду лише здатність людини до праці за умови її справедливої оплати за певний період. В такому випадку працівник продає здатність до праці, тобто робочу силу, а роботодавець оцінює результат праці, за який повинен здійснити кінцевий розрахунок; тоді спожитий товар «робоча сила» виступає суспільно корисним.

Структурними елементами ринку праці виступають попит на робочу силу, пропозиція, вартість та ціна робочої сили. Попит створюють роботодавці, які наймають робочу силу; він віддзеркалює загальну структуру потреб країни з боку підприємств, установ, організацій. Пропозиція на ринку праці залежить від суспільної та демографічної ситуації в країні, віку, статі, освіти, кваліфікації працівника. Як і будь-який товар, робоча сила має свою вартість і ціну. Заробітна плата найманого працівника і є тією ціною, за якою він продає свою робочу силу. Працівник визначає заробітну плату як трудовий дохід, необхідний для створення умов відтворення робочої сили; підприємство розглядає заробітну плату як структурний елемент витрат на виробництво та визначальний фактор матеріальної зацікавленості в отриманні ефекту від діяльності.

Аналізуючи ситуацію, що склалася на сучасному ринку праці, варто відзначити ряд особливостей. Загалом у 2011 році на ринку праці України спостерігались позитивні тенденції щодо зростання зайнятості населення та скорочення безробіття.

В динаміці за 2008-2011 роки у структурі зайнятого населення, відбулося зменшення питомої ваги найманих працівників: з 82,0% у 2008 році, до 80,7% у 2011 році, а також збільшення частки працюючих у секторі самостійної зайнятості – відповідно, з 16,7% до 17,8%. Рівень зайнятості міського та сільського населення за віковими групами наведено на рис. 1.

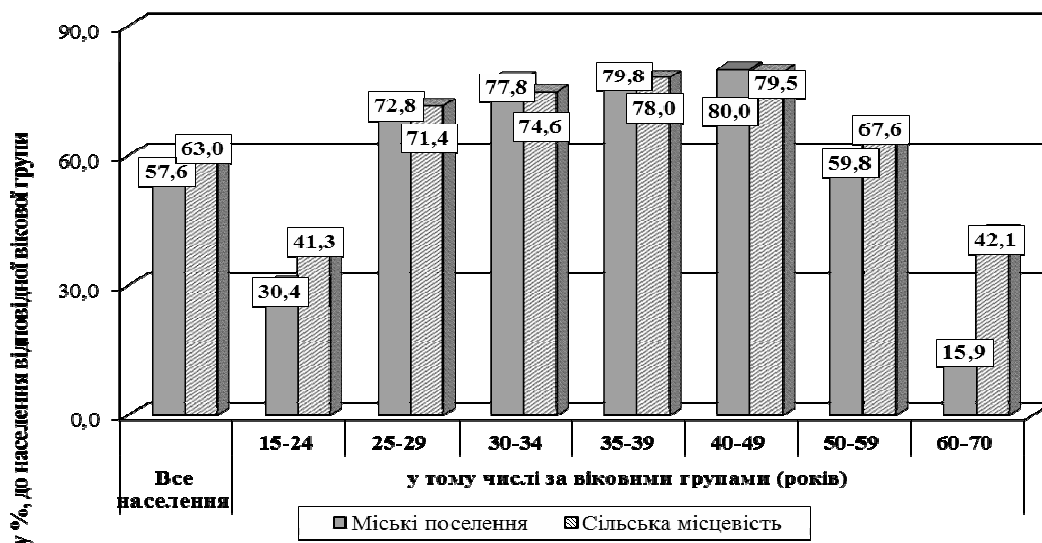


Рис. 1. Рівень зайнятості населення в середньому за 2011 рік
За даними Державної служби статистики України

Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), у 2011 році знизився, у порівнянні з 2010 роком, з 8,1% до 7,9%; однак, порівняно з аналогічними даними 2007 року, – він зріс на 1,5% (рис. 2).

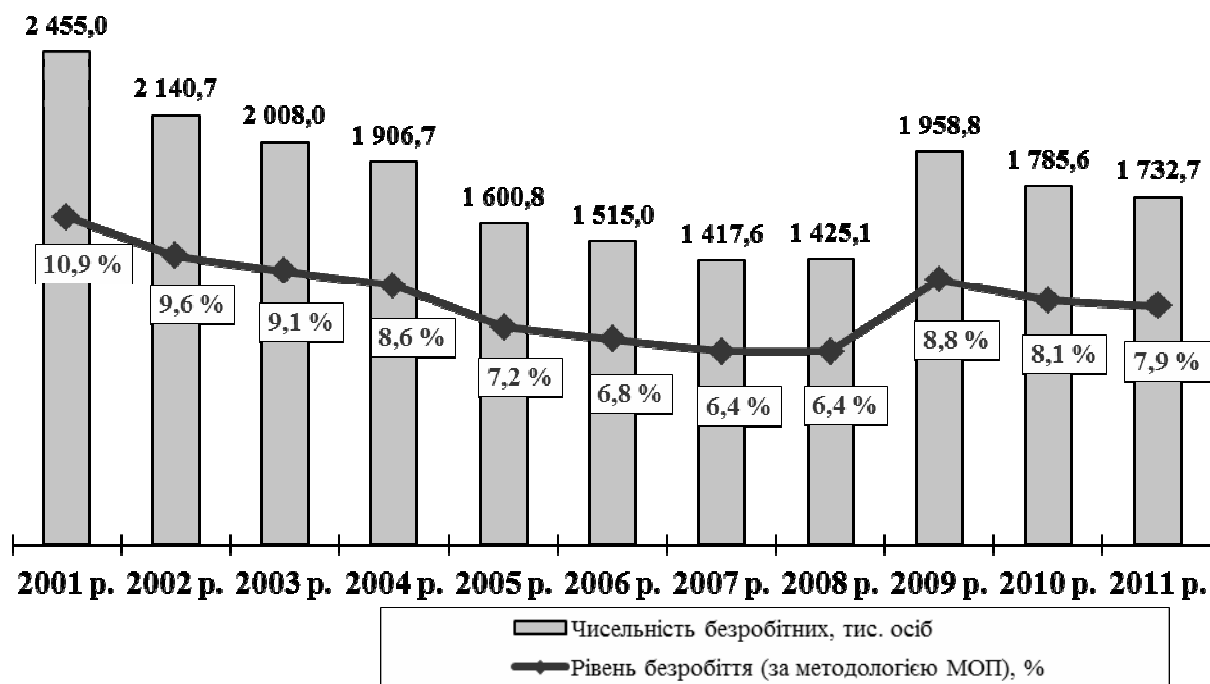


Рис. 2. Динаміка чисельності безробітного населення та рівня безробіття (за методологією МОП)

За даними Державної служби статистики України

Варто відзначити, що рівень безробіття в Україні був нижчим, ніж у середньому по країнах Євросоюзу, де він становив 9,7% (наприклад, в Болгарії – 11,2%, Естонії – 12,5%, Португалії – 12,9%, Словаччині – 13,5%, Ірландії – 14,4%, Латвії – 15,4%, Греції – 17,7%, Іспанії – 21,7%).

Надзвичайно гостро постають питання безробіття серед молоді. Це зумовлено наявністю дисбалансу між попитом на робочу силу з боку роботодавців та пропозицією, представленою фахівцями, що виходять із професійно-технічних та вищих навчальних закладів освіти; низькою мотивацією праці таких осіб; недостатньою конкурентоспроможністю на ринку праці через відсутність потрібних навичок. Незадоволеним залишається попит на газоелектростанції, технологів, механіків, будівельників, в той час як без працевлаштування залишаються молоді фахівці таких професій, що є надлишковими на ринку праці: економісти, бухгалтери, юристи, оператори комп'ютерного набору, педагоги, психологи.

Законом України «Про основи національної безпеки України» № 964-IV від 19.06.2003 р. визначено пріоритетним розвиток інтелектуального потенціалу та запобігання впливу вчених, фахівців, кваліфікованої робочої сили з України [3]. Проте, за сучасних умов значного посилення набули саме міграційні процеси, що зумовлені труднощами у пошуку роботи, погіршення якості життя та соціального захисту населення. Точної інформації стосовно чисельності трудових мігрантів немає, багато громадян України працюють у

Польщі, Італії, Португалії, Греції, Росії, Білорусії. За таких умов питання трудової міграції повинні строго регулюватися державою в напрямі сприяння створенню необхідних робочих місць, формування системи справедливої заробітної плати, створення безпечних умов праці працівників тощо.

Перехід до ринкової економіки додав до існуючого ринку праці певних проблем, пов'язаних зі структурною перебудовою народного господарства, та зумовив виникнення нових трудових відносин різних форм власності. На цьому етапі виконавцем державної політики зайнятості було обрано державну службу зайнятості, діяльність якої тісно пов'язана з економічним та соціальним розвитком суспільства. Державна служба зайнятості виступила єдиною соціально ефективною державною структурою, що на засадах соціального страхування безкоштовно надає значну кількість послуг безробітним громадянам та роботодавцям.

У контексті діяльності служби зайнятості створено результативну систему соціального страхування на випадок безробіття, систему соціального партнерства, систему підготовки, перепідготовки незайнятого населення, систему кадрового укомплектування служби необхідними фахівцями; сформовано міцну матеріально-технічну базу для зміцнення співпраці з клієнтами. Державною службою зайнятості створено сприятливі умови оперативного пошуку роботи з використанням сучасних новітніх технологій: автоматизований підбір роботи в загальній системі вакансій, використання системи SMS-повідомлень щодо наявності підходящих вакансій, використання мережі Internet задля самостійного пошуку роботи безробітними, розміщення профорієнтаційних терміналів у школах тощо. Позитивних результатів досягнуто завдяки впровадженню ЄТОНН та ЄІАНС, що значною мірою прискорило роботу служби з незайнятим населенням і роботодавцями, створило можливості для виділення індивідуальних підходів до кожного з них та полегшило регулювання процесів, які відбуваються на сучасному ринку праці.

Нині державна служба зайнятості піднялася до рівня ефективного інституту, який реально оцінює проблеми ринку та миттєво реагує на будь-які зміни в економіці країни. Протягом 2011 року чисельність громадян, працевлаштованих за сприянням державної служби зайнятості (включаючи зайняте населення), становила 844,1 тис. осіб, в тому числі було працевлаштовано 762,7 тис. незайнятих громадян, що на 18,2 тис. осіб більше, ніж у 2010 році. Зокрема, шляхом надання дотацій роботодавцям працевлаштовано 35,4 тис. безробітних, а також, понад 17 тис. осіб - за рахунок одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Кожен п'ятий, з числа працевлаштованих, знаходив роботу в таких сферах економічної діяльності як переробна промисловість, торгівля та ремонт, сільське господарство. За допомогою державної служби зайнятості громадяни працевлаштовуються частіше за такими професіями: продавець, тракторист, водій, оператор котельні, кухар, бухгалтер, слюсар-ремонтник, електрогазозварник, економіст, швачка, медична сестра. За рахунок підвищення ефективності надання соціальних послуг, використовуючи новітні інформаційні технології,

відбулося покращання ситуації стосовно зростання зайнятості та скорочення безробіття в Україні [7].

Останніми роками, коли піднімається питання щодо використання людських ресурсів, все більший інтерес викликають аспекти сталого людського розвитку. «Сталий людський розвиток являє собою такий розвиток, який призводить не лише до економічного зростання, а й до справедливого розподілу його результатів, який відновлює зовнішнє середовище, а не знищує його, який підвищує рівень відповідальності людей, а не перетворює їх на бездушних виконавців» [10]. Основними напрямками цієї концепції є: створення сприятливих умов відтворення населення, покращання якості життя працівників, збереження генофонду нації, акцент на гуманізацію відносин та підвищення рівня людського потенціалу. В аспекті сталого людського розвитку важливого значення набуває професійний розвиток працівників. У 2008 році Кабінетом Міністрів України затверджено Концепцію професійної орієнтації населення, а новим Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року визначено правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку громадян [4]. Вирішення проблем працевлаштування населення через професійне навчання, досягнення тих вимог, що висувають умови сучасного ринку праці, створення цілісної системи професійної орієнтації покладено на державну службу зайнятості. Протягом 2011 року профорієнтаційними послугами державної служби зайнятості охоплено 4,3 млн. осіб, з них – понад 1,7 млн. незайнятих осіб та 1,9 млн. осіб, які навчаються у навчальних закладах різних типів. Профорієнтаційна робота постійно вдосконалюється на основі запровадження інноваційних заходів: створення мобільних центрів профорієнтації, проведення інформаційних семінарів, профконсультаційні бесіди, ярмарки вакансій, презентації нових спеціальностей тощо.

За сучасних умов пріоритетними напрямками розвитку українського ринку праці повинні стати: вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, перекваліфікація працівників, якісна освіта, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва; розробка та прийняття державою відповідних юридичних, трудових, фіскальних законодавчих актів [5].

Висновки. Існуюча економічна ситуація вимагає нових раціональних підходів до розгляду питань ринку праці, адже домінуючим нині виступає саме людський фактор. Ринок праці забезпечує тісний взаємозв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, залучаючи людей до процесу суспільного виробництва, розвиваючи їхні навички та здібності, сприяючи творчому розвитку особистості та підвищенню якості життя. Так, при розробленні системи менеджменту роботодавцям необхідно звернути увагу на той

факт, що ефективно управління людськими ресурсами відіграє провідну роль у досягненні високого рівня прибутковості та забезпеченні конкурентоспроможності підприємств. Розробка підходів щодо вдосконалення ринку праці повинна базуватись на виважених діях органів державної влади, до компетенції яких повинно входити: розробка ефективної політики зайнятості, прогнозування сукупної робочої сили відповідно до потреб регіонів країни; створення цілісної системи професійної орієнтації; регулювання процесів трудової міграції, запровадження інноваційних інструментів та методів у роботі з безробітними громадянами тощо.

Література:

1. Брич В.Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 217 с.
 2. Закон України «Про зайнятість населення», ВВР від 05.07.2012, № 5067-VI.
 3. Закон України «Про основи національної безпеки України», ВВР від 19.06.2003, № 964-IV.
 4. Закон України «Про професійний розвиток працівників», ВВР від 12.02.2012, № 4312-VI.
 5. Лазоренко К.С. Роль, значення та особливості функціонування ринку праці на сучасному етапі / К.С. Лазоренко // Вісник СНАУ, - випуск 5/1. - 2010. – С.5.
 6. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці України// Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник заснований при НЦ ЗРП НАН і Міністерства праці у 1992 р. – 2001. – Вип. 14. – С. 99-110.
 7. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
 8. Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
 9. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ищин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда/ Под ред. проф. А.И. Рофе. – М., 1993. – 299с.
 10. UNDP (United Nations Development Programme). 1994. Human Development Report 1994. N.Y.: Oxford University Press. – P.15.
- Рецензент: д.е.н., доцент Писаренко В.В.*

УДК 330.341.1: 65.01: 637.1

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Барілович О.М., к.е.н.

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Висвітлено напрямки інноваційної діяльності молокопереробних підприємств з огляду на проблеми, які постали перед галуззю.

Directions of innovation activity of dairy processing enterprises, taking into account difficulties, that the industry is confronted with, are reflected.

Постановка проблеми. Молокопереробна галузь – одна з провідних у структурі харчової промисловості України. Від її функціонування значною мірою залежить як добробут населення, так і продовольча безпека країни загалом. Проте проблеми, які постали останніми роками перед підприємствами галузі, змушують шукати нові, альтернативні шляхи розвитку і підвищення конкурентоспроможності. Одним із таких шляхів є впровадження інновацій-