



ПРІОРИТЕТИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ РИНКОВОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

*В.В. Онікієнко,
доктор економічних наук, професор,
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України*

Еволюція ринкових відносин у сфері праці на сучасному етапі пов'язується із соціалізацією ринку праці, без чого неможлива побудова соціально орієнтованої ринкової економічної системи в умовах прискорення процесів глобалізації. Формування соціально орієнтованого ринку праці є довготривалим і складним процесом соціалізації суспільного відтворення, що відбувається у єдності продуктивних сил і виробничих відносин під впливом багатьох чинників і вимагає належних умов.

Перехід економіки України до фази позжавлення обумовлює необхідність розробки нової економічної доктрини сталого розвитку в рамках моделі соціально орієнтованої держави, визначеної Конституцією України. Наукова розробка концептуальних теоретико-методологічних засад та соціально-економічних прикладних аспектів побудови такої моделі на етапі економічних трансформацій в Україні має фрагментарний характер і обмежується блоками макроекономічного регулювання, державного будівництва та соціального захисту населення.

Перші спроби дослідження соціальних проблем ринку праці зробив у період з 1992 по I квартал 1997 рр. колектив науковців (В.С.Васильченко, В.В.Онікієнко, М.В.Шаленко, Б.І.Трубенко) Науково-дослідного центру зайнятості і ринку праці АН України та Міністерства праці України (НЦ ЗРП). Тоді ж цими вченими вперше було введено в науковий обіг термін «соціально орієнтований ринок праці» та викладено загальні аспекти концепції його становлення, що знайшло широке відображення в офіційних виступах і публікаціях Міністра праці України. Ідея соціалізації ринку праці, яка концептуально передбачала системний підхід до організації цього процесу та його регулювання, належить автору цієї статті. Подальший розвиток та обґрунтування вона отримала у 1998–1999 рр. у Раді по вивченню продуктивних сил України НАН України в працях автора статті та його учнів.

У 2003 р. підготовлена автором наукова доповідь «Методологія і практика державного регулювання процесів соціалізації ринку праці в Україні» була направлена Радою по вивченню продуктивних сил України НАН України до Кабінету Міністрів України

(06.11.2003 р. № 25/740-15-9), де отримала позитивну оцінку. За дорученням Віце-прем'єр міністра І.Кириленка (№ 75100 від 28.01.2004 р.) вона була розмножена і направлена Міністерству праці та соціальної політики України, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним державним адміністраціям, Київській та Севастопольській міськдержадміністраціям для практичного використання при розробленні Державної програми зайнятості населення на 2009–2009 роки.

У представлений науковій статті викладено авторське розуміння базових методологічних засад соціалізації ринку праці в Україні на етапі подолання кризових явищ, економічної стабілізації та активізації світових процесів глобалізації.

Функціонування ринку праці та рівень зайнятості визначально залежать від рівня розвитку економіки країни 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 виражається через соціальну орієнтацію ринку праці, ознаками якої виступають якісні параметри розвитку його суб'єктів, відносини між ними, результати взаємодії, ефективність функціонування, гуманістичне спрямування. Тож соціалізація ринку праці розглядається нами як прогресивний процес, в якому зацікавлені наймані працівники, роботодавці та суспільство загалом.

Формування соціально орієнтованого ринку праці передбачає створення системи соціально-економічних відносин, складові якої визначають і регулюють відтворення трудового потенціалу (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку і на цій основі забезпечення прогресивних стандартів якості життя населення. При такому підході людина розглядається не лише як суб'єкт розвитку економічної системи, а й як мета цього розвитку та вирішальна умова формування соціально орієнтованого ринку праці. Отже, сутність соціалізації ринку праці можна охарактеризувати як процес спрямування діяльності його суб'єктів на досягнення високої ефективності економіки і на цій основі забезпечення базових потреб населення за прогресивними соціальними стандартами.

Соціалізація ринку праці в Україні як об'єктивний процес передбачає забезпечення повної продуктивної зайнятості, підвищення ефективності використання трудового потенціалу, добробуту та якості життя населення. Результатом цього процесу є людський розвиток, що визначається не лише як досягнутий рівень добробуту, а і як зростання людських можливостей щодо тривалості життя, здоров'я, освіти, користування політичними та економічними свободами.

Процес соціалізації ринку праці в Україні безпосередньо залежить від ефективності заходів побудови соціально орієнтованої моделі ринкової економічної системи. Інтенсивність та ефективність його істотно знижуються через низку негативних явищ, які породжує перехід від жорсткої планово-адміністративної економіки до ринкової. Однак розглядати ринок праці з точки зору методології його соціалізації лише як похідну ринкової економічної реформи, на наш погляд, було б помилково. Ринок праці є однією з найважливіших складових реформування економіки, а рівень його соціалізації виступає основним показником соціальної орієнтації ринкової економічної системи в цілому. Низький рівень і недостатня інтенсивність процесів соціалізації ринку праці зумовлюють низьку ефективність ринкових перетворень. Для підвищення результативності реформування необхідний новий методологічний підхід, що на етапі побудови ринкових відносин в основу економічного зростання покладає соціалізацію ринку праці, визнаючи її найбільш суттєвим фактором та метою цього зростання в нашій країні.

Розвинутий соціально орієнтований ринок праці має передбачати:

- продуктивну зайнятість і ефективне використання факторів виробництва; впровадження новітніх технологій; наявність необхідних умов людського розвитку і формування трудового потенціалу, адекватного вимогам науково-технічного прогресу та соціально-економічних пріоритетів, що є стратегічною метою державного регулювання в системі макроекономіки;
- відповідну систему соціально-трудова відносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави щодо найму працівників, використання та оплати їхньої праці, забезпечення гідної праці і людського розвитку, належного соціального захисту та досягнення високої ефективності виробництва;
- функціонування соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства, сутнісну основу якого становить реалізація і захист взаємоузгоджених інтересів найманих працівників, роботодавців і держави шляхом прийняття взаємовигідних рішень і спільних документів на основі взаємних консультацій, переговорів, примирних процедур тощо з метою досягнення соціальної злагоди;
- наявність умов для прояву і реалізації інтересів на індивідуальному, груповому, суспільному рівнях. Всі суб'єкти економічної діяльності мають бути вільні у виборі сфери і виду зайнятості відповідно до власних соціально значущих інтересів, спрямованих на задоволення особистих потреб і розвиток суспільства загалом. Таким чином забезпечується розмаїття форм зайнятості і підприємницької діяльності, для яких створюється сприятливий регуляторний клімат;
- узгодження, консенсус та зближення інтересів суб'єктів ринку праці на основі співробітництва праці і капіталу, що базується на системі угод і колективних договорів та відповідному трудовому законодавстві, єдиних стратегічних і тактичних цілях роботодавців та найманих працівників;
- соціально відповідальну поведінку, дотримання морально-етичних норм і правил 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, свого місця в реалізації її стратегічних цілей та залежності власних доходів від результатів вкладеної праці. Соціально відповідальна поведінка роботодавців передбачає недискримінаційне використання продуктивної праці з оплатою її не нижче ринкової вартості і створення сприятливих умов для функціонування робочої сили, у протилежному разі – передбачення компенсаційних доплат до заробітної плати за відхилення умов праці від норми. Крім того, роботодавці мають бути зацікавлені у підвищенні кваліфікації та професійному зростанні працівників згідно з їх здібностями та інтересами і відповідно до стратегії розвитку підприємства, у медичному обслуговуванні і соціальному страхуванні працівників;
- інтеграцію державного регулювання і корпоративного управління в сфері формування і використання трудового потенціалу. Держава відповідає за інвесту-

вання в освіту та охорону здоров'я, сприяючи тим самим формуванню високоякісного трудового потенціалу суспільства, та стимулює приватне інвестування як в основний, так і людський капітал. Це означає, що створюються і забезпечуються можливості для участі людей у суспільно корисній діяльності, розвитку нормальних соціальних контактів, засвоєння учасниками ринку праці норм раціональної поведінки. Тобто формується пропозиція робочої сили на ринку праці, забезпечується її конкурентоспроможність і підтримується ефективний сукупний попит на неї;

- забезпечення умов для реалізації права на працю та підприємницьку діяльність, досягнення повної, продуктивної зайнятості. Цим самим створюються необхідні матеріальні і духовні блага, примножується національне багатство, забезпечується соціальний, духовний і професійний розвиток працівників, зменшуються витрати на підтримання умов життя безробітних, зростає загальний рівень добробуту населення.

Вивчення світового досвіду становлення ринкової економіки в розвинутих європейських країнах свідчить, що єдиної універсальної соціальної моделі немає. Можна говорити лише про загальні підходи до побудови таких моделей і спільні тенденції їх еволюційного розвитку. Вчені-економісти виокремили різні типи ринкових соціально-економічних моделей та визначили їхні характерні особливості. Найбільш широко елементи соціалізації ринку праці представлені в моделях:

- континентальній, або німецькій, яка застосовується в ФРН, Австрії, Бельгії, Нідерландах, Швейцарії та частково у Франції. Для неї характерний високий (близько 50%) рівень перерозподілу ВВП через бюджет, формування страхових фондів за рахунок роботодавців, розвинута система соціального партнерства, прагнення до високого рівня або повної зайнятості населення;
- англосаксонській, що сформувалася у Великобританії, Ірландії. Ця модель передбачає нижчий рівень перерозподілу ВВП – не більше 40%, переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу питому вагу приватних компаній і громадських організацій у сфері надання соціальних послуг;
- середземноморській, яке існує в Греції, Іспанії та Італії. Обсяг ВВП, що розподіляється через бюджет, за цією моделлю коливається в межах 40–60%, соціальна політика має адресний характер і зорієнтована на соціально незахищені категорії населення;
- скандинавській, що діє у Швеції, Данії, Норвегії, Фінляндії. Для неї характерна надзвичайно активна соціальна політика, а соціальний добробут визнається метою економічної діяльності держави. Рівень перерозподілу національного багатства через бюджет становить 50–60% ВВП. Держава відіграє головну роль у фінансуванні соціальних витрат, які здійснює із бюджету центрального уряду та субнаціональних бюджетів.

Останніми роками в європейських країнах відбувається подальший розвиток соціально орієнтованих економічних моделей, що виявив наявність у них загальних рис, а саме: посилення впливу держави на економічний розвиток; досягнення фінансової стабільності діючих соціальних систем; демократизація існуючих соціальних моделей у напрямках забезпечення надійного соціального захисту як гарантії демократії.

На початку XXI століття, коли людський потенціал почав усвідомлюватися як головне надбання будь-якої цивілізованої держави, людство зіткнулося зі значними проблема-

ми в механізмі відтворювального процесу. Найбільш відчутними з них є скорочення народжуваності, старіння населення та слабко керовані міграційні процеси, що порушує у багатьох країнах демографічний баланс.

Прийнято вважати, що демографічна ситуація в Україні розвивається в руслі загально-світових тенденцій. Соціально-економічними причинами погіршення демографічної ситуації в Україні експерти вважають: падіння рівня і якості життя; зміну цінностей – для багатьох жінок набагато важливішою стала робота, ніж сім'я і діти; зміну традиційного життєвого укладу; домінування міського способу життя над сільським; зростаюча глобальна нерівність у розподілі ресурсів і благ між багатими та бідними країнами. Прогнози на майбутнє досить невтішні. Абсолютно всі галузі економіки України незабаром відчуватимуть гостру нестачу людських ресурсів. Ця ж небезпека підстерігає фундаментальну й прикладну науку, всі соціальні інститути, органи правопорядку. Уже з 2004 р. почала зменшуватися кількість молодих людей, здатних вчитися у вищих навчальних закладах. Отже, сьогоднішня низька народжуваність несе в собі загрозу падіння інтелектуального потенціалу країни. В цьому ж напрямі діє і вплив обдарованої кваліфікованої молоді за межі країни. Україна поступово перетворюється на країну пенсіонерів, позбавлених перспективи забезпечити собі гідне майбутнє працею своїх дітей і онуків.

На сучасному етапі розвитку в основу методології державного регулювання процесу соціалізації ринку праці в Україні слід покласти перехід до забезпечення повної продуктивної зайнятості населення як необхідної бази для прискорення економічного зростання, якісного і кількісного задоволення потреб виробництва в робочій силі, підвищення матеріального рівня життя населення.

Особливого значення для соціалізації ринку праці набуває визначення ціни робочої сили. Загальновідомо, що заробітна плата виступає найважливішою категорією і предметом соціально-трудових відносин, стимулююча роль якої визначається її рівнем відповідно до вимог нормального відтворення робочої сили та справедливою винагородою за трудовий внесок.

В Україні розрив між заробітною платою і вартістю відтворення робочої сили дуже значний і має тенденцію до збільшення. Існуюча практика порушення співвідношення ціни та вартості робочої сили значною мірою посилюється зростанням цін і тарифів на послуги, темпи якого значно перевищують темпи зростання номінальної заробітної плати та соціальних трансфертів. Негативний вплив на це співвідношення має наближення рівня внутрішніх цін на товари і послуги до рівня світових. Безперечно, для ринкових умов подібне явище цілком природне, але ціна робочої сили, яка є товаром, також має відповідати світовій. Однак в Україні цього не відбувається. Навпаки, посилюється тенденція відставання ціни робочої сили від світового рівня. Сьогодні заробітна плата в країні настільки низька, що не може виконувати відтворювальну функцію стосовно робочої сили, отже, вона не може виконувати і стимулюючу виробництво функцію.

Середня номінальна заробітна плата найманих працівників у 2005 р. в цілому по Україні становила 806 грн., або менше двох прожиткових мінімумів для працездатної особи (453 грн.). У сільському господарстві вона була нижчою за прожитковий мінімум (437 грн.), в освіті перевищувала його на 41,5%, а в охороні здоров'я і соціальному забезпеченні – на 14,1%. Мінімальна заробітна плата становила лише 73,3% від прожиткового мінімуму для працездатної особи. В цьому зв'язку доречно зауважити, що вартість робочої сили визначається обсягом життєвих благ, необхідних для нормальної життєдіяльності самого працівника, тобто відтворення його працездатності, професійно-кваліфікаційного зростання, духовного і культурного розвитку, а також утримання сім'ї і виховання дітей. Цілком очевидно, що заробітна плата працівників далеко відхиляється в менший

бік від вартості робочої сили. Слід також зазначити, що використання такого соціального стандарту, як прожитковий мінімум, і прив'язка до нього рівнів заробітної плати і соціальних трансфертів можливі лише для певного періоду подолання кризового стану економіки, оскільки він розрахований на основі мінімальних розмірів споживання обмеженого кола продуктів харчування і послуг. І як наслідок заробітна плата не може виконувати функцію стимулювання розвитку виробництва, підвищення продуктивності праці. Натомість низький її рівень стимулює неформальну, "тіньову" зайнятість, таким чином забезпечуючи виживання значної частини населення.

У цьому зв'язку ми вважаємо, що на етапі економічного піднесення процеси соціалізації ринку праці повинні супроводжуватися запровадженням на державному рівні такого соціального стандарту, як мінімальний споживчий бюджет, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили і відображає нижню межу її ціни.

На нашу думку, методологія побудови української моделі соціально орієнтованого ринку праці має виходити з таких положень: низька вартість відтворення робочої сили неминує веде до занепаду економіки; соціалізація ринку праці припускає тільки позитивну динаміку соціальної політики щодо рівня та якості життя населення; включення процесів соціалізації ринку праці та системи пенсійного забезпечення населення в механізми економічного зростання є необхідною умовою підвищення зацікавленості працівників у високопродуктивній праці.

Вирішальним фактором і результатом соціалізації ринку праці виступає якість трудового потенціалу. Висока його якість та конкурентоспроможність є передумовою високопродуктивної та високооплачуваної праці – основних показників соціально орієнтованого ринку праці. В епоху бурхливого розвитку процесів інформатизації економіки, впровадження новітніх технологій, становлення інформаційного суспільства кількісні показники трудового потенціалу і сировинних ресурсів дедалі менше розцінюються як конкурентна перевага. На передній план в економічному зростанні і покращенні якості життя населення виходить фактор якості людського капіталу, що характеризується рівнем освіти, знаннями, інноваційною активністю, мобільністю працівника. Людські ресурси, які мають потенціал нової якості, стають вирішальним фактором розвитку виробництва. За умов, коли підприємства працюють практично на одному технічному рівні, якість робочої сили стає ключовим чинником конкурентоспроможності та економічної ефективності виробництв.

В Україні на перехідному етапі зміни в структурі та якості робочої сили зумовлені соціально-економічними та організаційно-технологічними факторами. Дія цих факторів взаємопов'язана і виявляється через структурні зрушення в економіці, які, з одного боку, зумовили процес перерозподілу робочої сили між сферами виробництва і видами економічної діяльності, сформували нові вимоги до професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, а з іншого – в умовах спаду виробництва призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком подібних процесів стали зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини робочої сили, структурна невідповідність між пропозицією і попитом на неї.

Аналогічні зміни в структурі і якості робочої сили викликала диверсифікація зайнятості. Формування і розвиток різноманітних форм зайнятості та самозайнятості визначили нові вимоги до якості та мобільності, що як сприяло адаптації певної частини працівників до ринкових умов, так і через нерозвиненість нових форм зайнятості та низький інвестиційний рівень сфери прикладання праці призвело до зниження професійно-кваліфікаційних якостей та недовикористання трудового потенціалу.

Такі суттєві зміни в структурі та якості трудового потенціалу зумовлюють об'єктивну необхідність визначення напрямів його розвитку і створення механізму регулювання цього процесу.

Оскільки робоча сила характеризується великою кількістю властивостей і рис (природних, набутих), якими володіє працівник, то при вирішенні питань підвищення її якості і конкурентоспроможності у процесі соціалізації ринку праці необхідний комплексний підхід. Перш за все для формування і розвитку у працівника необхідних професійно-кваліфікаційних якостей потрібна ефективна система неперервної освіти як головної умови нарощування інтелектуальної складової людського капіталу.

Важливими і необхідними компонентами розвитку трудового потенціалу слід вважати мотивацію працівників до підвищення якості праці, самовдосконалення, формування ринкової свідомості з орієнтацією на ефективну трудову діяльність, постійне професійне зростання, набуття фахової багатопрофільності та суміщення функцій, високого рівня загальної і технічної культури, динамізму. Прагнення працівників відповідати певним критеріям конкурентоспроможності, професійно-кваліфікаційним вимогам сприятиме зростанню продуктивності праці та власному творчому розвитку, що дасть можливість реалізувати інтереси найманих працівників і роботодавців у конкретних умовах ринкової кон'юнктури.

Для досягнення зацікавленості працівників у набутті високої кваліфікації, інтенсивному творчому зростанні та реалізації своїх знань і здібностей у праці повинна діяти відповідна мотиваційна система як на макро-, так і мікроекономічному рівнях. Така система передбачає розробку і впровадження державної програми стимулювання підготовки, перепідготовки та використання конкурентоспроможних кадрів у вітчизняній економіці.

Глобалізація та інформатизація економіки зумовлюють необхідність формування могутнього інтелектуального потенціалу нації. Інвестиції в сферу науки і освіти належать нині до головних пріоритетів держави. Визначальним фактором соціально-економічного прогресу виступає не просто збереження інтелектуальних ресурсів країни, а створення умов для їх динамічного розвитку. Сучасні умови становлення соціально орієнтованого ринку праці диктують необхідність змін у характері відтворення робочої сили.

Аксіомою справедливо визнано пріоритети забезпечення соціального прогресу на основі розширеного відтворення наукового, кадрового та виробничого потенціалу суспільства, що підтверджується реаліями високого, стабільного рівня життєдіяльності населення в розвинутих країнах світу (наприклад, Японії) та стало можливим за умови реалізації збалансованої інноваційно-інвестиційної політики в сфері науки, освіти, економіки.

Наука – це головне джерело економічного зростання. Вона здатна не тільки перевести економіку на інноваційні рейки, а й створити нові робочі місця. Варто усвідомити, що наука – не галузь, а прискорювач розвитку всієї країни.

У 2000-м році в Лісабоні відбувся саміт європейських лідерів, де було ухвалене рішення – до 2010 року побудувати в країнах Євросоюзу економіку, засновану на використанні знань. Одна з головних цілей об'єднаної Європи – підняти інтелектуальний рівень своїх країн для успішного протистояння центрам глобалізаційного впливу. Для гарантованого соціально-економічного прогресу європейці мають досягти більш високих стандартів розвитку науки і освіти. У Лісабоні поставлено завдання: досягти показника витрат на розвиток науки на рівні 3% від ВВП. Інтегруватися в Європу Україна може лише при досягненні європейських стандартів, зокрема і щодо витрат на науку. В нашій країні цей показник на порядок нижчий, ніж у Європі – 0,37%.

Наша економіка максимально приватизована (80%). Характер державних вкладень в економіку практично не змінився з тих часів, коли вона була державною. Непрозорим,

непрямим шляхом пільг і перерахувань іде потужне перекачування бюджетних коштів у сировинні галузі. В результаті спостерігається парадоксальне явище: зростає ВВП, але немає розвитку економіки.

Орієнтація на сировинні галузі призводить до того, що тільки частина людей може задовольняти свої нагальні потреби; переважна частина населення країни змушена вести важку боротьбу за виживання — адже мінімальна заробітна плата менша за прожитковий мінімум. Це нонсенс. Це прямий наслідок розвитку сировинної економіки, праця в якій має низький рівень інтелектуалізації, а отже, не забезпечує достатнього приросту доданої вартості. У ситуації, коли кожна одиниця ВВП потребує зростаючих витрат на її одержання, настане такий момент, коли економіка працюватиме тільки на себе, а не на суспільство. Це шлях до банкрутства. Перехід України до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку є об'єктивною необхідністю і має здійснюватися негайно.

В сучасних умовах, коли частина населення змушена працювати в “тіньовій” економіці, приховуючи свої доходи від держави, руйнується не тільки економіка, а й суспільство. Люди дедалі більше відчужуються від влади. Ще Платон писав, що держава повинна створювати нормальні умови для праці і життя своїх громадян, а громадяни — сумлінно трудитися та бути лояльними до своєї держави.

У нашій країні до науки ставляться як до рядової соціальної галузі, фінансуючи її за залишковим принципом. Ми поділяємо думку доктора економічних наук, директора Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.Доброва НАНУ Б.Малицького, який стверджує, що неможливо говорити про пріоритетне фінансування науки, якщо «у бюджеті на санаторне обслуговування депутатів і чиновників виділено коштів куди більше, ніж на всю Національну академію наук. Якщо бюджети двох провідних футбольних клубів більші, ніж виділяється на всі фундаментальні дослідження в країні», то нагальною постає потреба в зміні ситуації таким чином, щоб наука була затребувана економікою та забезпечувала прогресивний розвиток суспільства.

Найголовнішою умовою соціалізації ринку праці, від якої залежить досягнення високого рівня життя населення та сталий економічний розвиток, є активна *інноваційно-інвестиційна діяльність*. Інновації та інвестиції дають змогу сформувати прогресивну структуру виробництва, зорієнтовану на створення конкурентоспроможних товарів з високим попитом на внутрішніх і зовнішніх ринках (комп'ютерна техніка, автомобілі, електроніка, побутова техніка тощо), що дасть змогу промисловому виробництву країни, за умов його ефективного розвитку, значно зменшити імпорт аналогічної продукції. Для пріоритетного спрямування інвестицій в інновації необхідно забезпечити оптимальне співвідношення ціни робочої сили і ціни інвестицій. Сьогодні в Україні мають місце надто низька заробітна плата і надто високий, значно вищий, ніж на світових фінансових ринках, банківський процент. Це створює великі проблеми для подальшого розвитку країни. Наближення до європейських соціальних стандартів якості життя вимагає істотних вкладень в соціальну сферу та перерозподілу коштів з послідовною орієнтацією на розвиток людського капіталу, тобто в науку, освіту, медицину, культуру, екологію, створення умов, сприятливих для життєдіяльності людини.

Нинішній етап економічного реформування потребує уточнення пріоритетів структурної політики в напрямках: підтримки наукомістких галузей і високих технологій; розвитку галузей з високим ступенем обробки та коопераційних зв'язків з іноземними компаніями; виробництва конкурентоспроможної продукції машинобудівного комплексу як основи технологічної реконструкції економіки; нарощування виробництва в галузях, які працюють безпосередньо на наповнення споживчого ринку і відзначаються швидким оборотом капіталу та високою бюджетною ефективністю.

Взаємодія суб'єктів ринку праці реалізується в сфері трудової діяльності і набуває форм соціально-трудова відносин, які визначають умови поєднання і використання факторів виробництва та методів розподілу новоствореної вартості. Соціально-трудова відносина як необхідний елемент становлення соціально орієнтованого ринку праці спрямовуються на співробітництво всіх сил суспільства та створення ефективної системи захисту інтересів учасників цих відносин.

Методологія аналізу та оцінки впливу соціально-трудова відносин на становлення і розвиток соціально орієнтованого ринку праці має, на нашу думку, виходити з того, що ці відносина є підсистемою економічних відносин і відображають складні взаємозв'язки з виробничими, техніко-економічними та соціально-економічними підсистемами. Соціально-економічні відносина виражають відносина економічної власності і реалізуються як соціально-трудова відносина між власниками капіталу і власниками робочої сили.

Важливим напрямом соціалізації ринку праці можна вважати розвиток партисипативного управління в системі соціально-трудова відносин. Управління виробництвом за участю роботодавців, найманих працівників або їх представницьких органів сприяє більш ефективному розв'язанню економічних, технічних і соціальних проблем, посилює зацікавленість сторін в досягненні кінцевих результатів, гармонізує взаємовідносина в організації.

Соціально-трудова відносина розглядаються нами як важливий елемент соціальної політики держави. Вони характеризують стратегічний напрям соціалізації ринку праці на підвищення рівня життя і поліпшення умов праці працівників, створення рівних можливостей на ринку праці, забезпечення високої конкурентоспроможності робочої сили. На сучасному етапі необхідним є посилення ролі держави у взаємовідносинах праці і капіталу, перетворення її на рівноправного суб'єкта у переговорах між роботодавцями і найманими працівниками, арбітра і гаранта трудових договорів. Крім того, за державою залишаються функції координації підготовки і перепідготовки кадрів з метою зниження безробіття і підвищення кваліфікації; реформування пенсійної системи; впровадження єдиних державних стандартів; моніторинг соціально-трудова сфери, включаючи розвиток персоналу на підприємствах, умови і охорону праці, організацію її оплати згідно з нормативно-правовими актами та колективними договорами.

Роль держави як соціального партнера полягає у визначенні довгострокових завдань розвитку трудового потенціалу, розробці спільної з соціальними партнерами політики на ринку праці, стимулювання економічного зростання для створення нових робочих місць, забезпечення гарантованої загальної освіти та базової професійної підготовки.

Наукою доведено, а практикою підтверджено, що стійкість суспільної системи залежить від параметрів рівня життя населення і ступеня диференціації доходів. Перехід України до соціально орієнтованої ринкової економіки системно пов'язаний з формуванням потужного середнього класу, який є одним з найважливіших показників соціально орієнтованого ринку праці, виступає фактором соціально-економічної стабільності. Маючи високий рівень життя, представники цього класу не схильні до радикальних змін в суспільній системі і не зацікавлені у перерозподілі власності. Як суб'єкт соціально-трудова відносин середній клас позитивно впливає на їх дієвість та ефективність, дотримуючись у всіх видах економічної та соціальної діяльності засад співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, між працею і капіталом. Середній клас набуває ролі головного економічного фактора в суспільстві, оскільки майновий стан переважної більшості його представників забезпечується власними трудовими доходами. Він виступає основним платником податків, а отже, джерелом надходжень коштів до бюджету країни, що сприяє вирішенню багатьох соціальних проблем та розвитку неринкової сфери

послуг. На економіку країни середній клас впливає і як головний споживач матеріальних і духовних благ, формуючи ефективний споживчий попит і стимулюючи виробництво. Він є каталізатором зростання індустрії споживчого сектору економіки через підвищення стандартів споживання і вимог до якості товарів та послуг.

Системні трансформації в Україні створили інституціональні та економічні передумови для формування середнього класу (приватизація підприємств, землі, житла, розвиток підприємництва і малого бізнесу тощо). Однак через об'єктивні і суб'єктивні причини вони не дали очікуваного результату, а, навпаки, призвели до падіння рівня життя більшості населення і різкого розшарування його за доходами. Регрес у соціальній стратифікації населення України відбувся на тлі певного збереження кваліфікаційного та інтелектуального рівня трудового потенціалу, що генерує і посилює не тільки процеси маргіналізації, а й зумовлює когнітивний дисонанс у представників творчої інтелігенції, висококваліфікованих спеціалістів, призводить до соціального напруження в суспільстві.

Поява в Україні середнього класу має сьогодні розглядатися як свідчення ефективного здійснення соціально-економічних перетворень та суттєва ознака цивілізованого суспільства. Вирішення соціальної проблеми формування середнього класу та подолання бідності має визначати стратегію економічного розвитку і соціалізації ринку праці.

Процеси соціалізації економіки та ринку праці нерозривно пов'язані з створенням умов, що забезпечують доступність матеріальних і духовних благ відповідно до здібностей, трудової та підприємницької активності кожного члена суспільства, дотриманням принципів соціальної справедливості в розподілі створеного продукту і суспільних благ. Соціальна справедливість в ринкових умовах має визначатися сукупністю основоположних принципів: встановленням та державним забезпеченням мінімально граничних нормативів базових соціальних гарантій населенню; запобіганням надмірному розшаруванню в суспільстві; підвищенням мінімальних базових соціальних гарантій в міру економічного зростання з метою забезпечення максимальної соціально-економічної рівноправності всіх громадян суспільства.

Розуміння процесів соціалізації економічного розвитку дозволяє зробити висновок, що головним суб'єктом і об'єктом цих процесів виступає людина — як працівник, як власник, як споживач, як особистість. Тобто цілями соціалізації ринку праці можна вважати:

- зростання матеріального добробуту населення і досягнення прогресивних його стандартів;
- неперервне підвищення якості трудового потенціалу відповідно до тенденцій науково-технічного і соціально-культурного прогресу;
- забезпечення повної, продуктивної зайнятості населення відповідно до здібностей та інтересів індивіда і ринкового попиту на робочу силу;
- безпечні умови праці;
- соціальний захист безробітних і непрацевдатних;
- подолання бідності і формування потужного середнього класу.

Основними факторами, що визначатимуть динаміку соціалізації ринку праці, слід вважати: прискорене економічне зростання; структурну перебудову економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей соціальної орієнтації; створення відповідних умов для розвитку ефективних виробництв; нарощування потенціалу підприємництва; науково-технічний прогрес, інформатизацію економіки; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці, зайнятості. Успішна реалізація заходів щодо становлення соціально орієнтованого ринку праці в Україні, тривалість цього періоду залежать від того,

наскільки повно будуть враховані і використані особливості сучасного соціально-економічного стану, характер і сила дії різних зовнішніх і внутрішніх факторів.

На нашу думку, на нинішньому етапі суспільного розвитку дієвість факторів соціалізації ринку праці України можна забезпечити за умов:

- активізації інноваційно-інвестиційної діяльності відповідно до програм структурної перебудови економіки, відновлення інвестування ключових галузей економіки на рівні, який забезпечує активне оновлення основного капіталу;
- удосконалення системи професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку та науково-технічного прогресу, збільшення інвестицій в галузі з орієнтацією на підвищення якості людського капіталу;
- широкого залучення у виробництво вітчизняного наукового потенціалу;
- реформування заробітної плати з метою посилення її відтворювальної та стимулюючої функцій, пенсійної системи та системи страхування населення;
- стимулювання процесів «дифузії» власності з метою формування багаточисельного прошарку працівників-власників;
- розробки індикативних планів соціально-економічного розвитку.

Розвиток ринку праці в напрямі соціалізації потребує узгодженого функціонування ринків капіталу і праці, яке наближало б їх до динамічної рівноваги на кожному етапі. Ускладнює перебіг цих процесів в Україні асинхронність у формуванні окремих ринків і ринкових структур, наявні диспропорції між ними, наслідком чого є неефективне використання ресурсів, спад виробництва, звуження споживчого попиту та падіння життєвого рівня більшості населення. Інвестування, або процес виробництва і нагромадження засобів виробництва для виробництва товарів та послуг, значно скоротилося, а ринок капіталів, тобто купівля грошей для придбання засобів виробництва, не відповідає сучасним вимогам, рівню технічного прогресу та формуванню ефективної зайнятості.

Від вирішення державою проблем у сфері соціально-трудових відносин і підтримки певного рівня життя населення залежить забезпечення соціальної злагоди в суспільстві. Особливого значення набуває проблема взаємозалежного регулювання зайнятості і доходів населення в різних сегментах регіональних ринків праці, розв'язання протиріччя між економічною ефективністю і соціальною справедливістю.

Світовий досвід доводить, що ринок праці сам по собі об'єктивно не має можливостей для розвитку в напрямі соціалізації. В Україні на етапі становлення ринкових відносин ринок праці деформований і частково зорієнтований проти інтересів найманих працівників; на ньому відсутні нормальні соціально-трудові відносини між суб'єктами, які ще не сформувалися. Державне регулювання на такому ринку праці є об'єктивно необхідним. Роль держави у соціальній сфері повинна залишатися визначальною, її регулююча та контрольна функції мають суттєво посилюватись формуванням національних і регіональних соціальних програм для цільового вирішення проблем освіти, охорони здоров'я та екології. Необхідно створити сучасний ринковий механізм соціальних гарантій та соціального захисту населення, оскільки регулюючими функціями держави у соціальній сфері характеризується рівень соціальної орієнтації моделі ринкової економічної системи.

Держава представляє інтереси суспільства в цілому. Забезпечуючи соціальну орієнтацію, вона повинна створити економічний механізм нівелювання та пом'якшення негативних соціально-економічних наслідків, які об'єктивно виникають у процесі ринкових перетворень. Серед відпрацьованих і широко розповсюджених методів пом'якшення впли-

ву ринку слід виокремити: прогресивне оподаткування великих доходів; державні дотації вітчизняним товаровиробникам у зв'язку з встановленням низьких цін на товари, які забезпечують життєвий мінімум населення; розвинуте трудове законодавство, яке першочергово гарантує створення робочих місць; підготовку та перепідготовку робітників і службовців, пенсійне забезпечення, допомогу по безробіттю тощо.

За оцінками експертів Міжнародної організації праці, Всесвітнього банку, лібералізація торгівлі справляє різнобічний, іноді суперечливий за результатами вплив на темпи економічного зростання і зайнятість. Результати залежать від характеру торговельних бар'єрів у країні, від стратегії здійснюваних реформ. Як наслідок замість швидкого зростання виробництва і зайнятості можна одержати падіння реальної заробітної плати, значну її диференціацію за галузями і регіонами країни, скорочення виробництва і зростання безробіття, різкий ріст імпорту й т.ін. Для соціальної стабільності суспільства вкрай небезпечним може стати вимушений нетрудовий спосіб життя певної частини населення.

Україна входить у процеси глобалізації з низькою, порівняно з розвинутими країнами, заробітною платою найманих працівників, зростаючим дефіцитом кваліфікованої робочої сили та слабкою конкурентоспроможністю національного ринку праці. На рівень зайнятості після лібералізації торгівлі безпосередньо вплине моральний та фізичний знос устаткування і відсталість технології, які роблять товари ряду галузей неконкурентоспроможними порівняно з імпортними. Однак проблема зайнятості не вичерпується низькою конкурентоспроможністю товарів. Не менш важливим є рівень конкурентоздатності робочих місць. Стара технологія та відповідна їй організація праці характерні для більш як 70% виробничого апарату країни. У процесі підготовки України до вступу у Світову організацію торгівлі (СОТ) проводиться велика робота, однак практично вона не включає заходів щодо вирішення проблем соціального характеру. Так, не передбачається необхідність гармонізації соціального законодавства, насамперед застосування міжнародних принципів щодо регулювання заробітної плати і соціального страхування найманих працівників.

Низька заробітна плата в Україні робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн Євросоюзу. Зусилля щодо полегшення процедури легалізації приїжджаючих на роботу в Україну не збільшать припливу робочих рук, тому що конкурентоспроможність ринку праці визначається гарантованим рівнем заробітної плати, а не складністю легалізації в'їзду в країну. Водночас у пакеті заходів щодо впорядкування міграційних потоків не приділяється належної уваги питанням забезпечення відповідних прав українських та іноземних робітників, що порушує умови конкуренції між ними на ринку праці. Практично випав з переліку проблем подолання дефіциту робочої сили аналіз причин, що призводять до значних масштабів виїзду з країни молоді з вищою освітою і робітників високої кваліфікації. Відповідно не плануються заходи щодо подолання цього явища. На наш погляд, у зв'язку з активним залученням України до процесів економічної глобалізації та майбутнім приєднанням до СОТ видається необхідним:

1. Розглядати проблеми, що виникають у зв'язку з повноформатним розвитком в Україні глобалізаційних процесів і заходами щодо приєднання до СОТ, з позицій забезпечення соціально-економічної безпеки країни.

2. Підвищити ефективність державної політики зайнятості, розробити та здійснювати повноцінну реалізацію державних і регіональних програм сприяння зайнятості населення на період чинності програми соціально-економічного розвитку України до 2008 року та на перспективу до 2011 року; збільшити фінансування за рахунок усіх джерел (включаючи бюджетну систему і бізнес) на підготовку та перекваліфікацію працівників з метою підвищення адаптаційних можливостей робочої сили до мінливих умов ринку праці

і підвищення конкурентоспроможності національних кадрів. Одночасно приділяти належну увагу конкурентоздатності робочих місць, впровадженню сучасних технологій і систем організації праці.

3. Здійснити гармонізацію українського соціального законодавства з міжнародними принципами регулювання заробітної плати та соціального страхування найманих працівників. Провести детальний аналіз використання в економіці дитячої праці і розробити нормативні акти з цього питання відповідно до кращих міжнародних норм.

4. Розробити державну програму запобігання негативним соціально-економічним наслідкам від лібералізації економічного простору країни для окремих галузей економіки, включаючи соціальну сферу, та для проблемних регіонів.

5. Реалізувати заходи щодо захисту національного ринку праці на основі підвищення ціни робочої сили та впровадження ефективної системи соціального страхування найманих працівників з метою скорочення виїзду із країни молоді з вищою освітою і робітників високої кваліфікації.

6. Розробити стратегію соціалізації ринку праці, яка передбачала б розширене відтворення робочих місць на основі максимального залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, істотне збільшення інвестицій в людський розвиток, радикальне реформування заробітної плати та пенсійної системи, законодавче і нормативно-правове забезпечення соціально-трудових відносин.

7. Процес соціалізації ринку праці потребує подальшого удосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття тощо мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів всіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та протидіяти зростанню безробіття.

Держава, створюючи правила регулювання відносин суб'єктів трудової політики, має контролювати їх виконання. Саме такий методологічний підхід до удосконалення нормативно-правового забезпечення зайнятості, безробіття та підприємництва повинен бути покладений в основу перегляду трудового законодавства. Соціально орієнтований механізм регулювання ринку праці має за мету забезпечення ефективної зайнятості економічно активного населення, запобігання масовому безробіттю, підтримання його на рівні природної норми, проведення своєчасних заходів з адаптації пропозиції робочої сили до вимог попиту на неї. Становлення соціально орієнтованого ринку праці в Україні на етапі економічного пожвавлення і активізації загальносвітових процесів глобалізації створить передумови для послідовного переходу до перспективної моделі економічно та соціально ефективною зайнятості.

Джерела

1. Данилишин Б.М., Куценко В.І., Остафійчук Я.В. Сфера та ринок послуг у контексті соціальної модифікації суспільства: Монографія. — К.: ЗАТ «Нічлава», 2005. — 328 с.
2. Жаліло Я.А. Економічна стратегія держави: теорія, методологія, практика: Монографія. — К.: НІСД, 2003. — 368 с. — (Сер. «Економічні стратегії», Вип. 8).
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
4. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 183 с.

5. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист. – К.: Основи, 2003. – 491 с.
6. *Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М.Лібанової.* – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
7. *Мазурок П.П.* Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні. – К.: ННЦ «Ун-т аграрної економіки», 2005. – 426 с.
8. *Онiкiєнко В.В.* Зайнятiсть та якiсть життя населення / Український соціум: соціологічні дослідження та моніторинг соціальної політики, 2002. – № 1. – С. 111–121.
9. *Онiкiєнко В.В.* Методичні засади оцінювання рівня соціалізації ринку праці в Україні // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 9. – Зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 11–15.
10. *Онiкiєнко В.В.* Удосконалення соціально-трудо­вих відносин як важлива умова забезпе­чення людського розвитку // Демографія та соціальна економіка. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2004. – № 1–2. – С. 102–109.
11. *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех / Доклад Всемирной комиссии по социальным вопросам мобилизации // Генеральная Ассамблея ООН. Экономический и социальный Совет.* – Женева. – МТБ, 2002. – 202 с.

Аннотація. В статтє теоретически обоснована научная идея и представлено авторское понимание базовых методологических основ социализации рынка труда в условиях расширения конкурентной рыночной среды и активизации процессов экономической глобализации. Определение направлений трансформации сферы социально-трудо­вых отношений начиная с периода перехода от планово-административной экономики к современной рыночной позволили автору определить и объективно обосновать приоритеты развития национального рынка труда в направлении социализации.

Summary. The publication is devoted to theoretic substantiation of scientific idea on the methodological bases of socialization of labour market under conditions of expansion of a competitive market environment and activation of processes of economic globalization. The directions of transformation of sociolabour relations since transition from the planned economy to a modern market economy are defined. The author has determined the priorities of development of the national labour market towards its socialization.

Стаття надійшла до редакції журналу 25.05.2006 р.