

2. Носков В. Психологічні детермінанти корпоративної культури / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросиніна // Політичний менеджмент. – 2006. – № 3 (17). – С.76-88.

3. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

4. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Т. Стюарт // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология / под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 640 с.

5. Jaffe P. Organization Theory: Tension and Change / P. Jaffe; Mc Grawhill International Editions. – New York, 1996.

6. Kossen S. The Human Side of Organization / S. Kossen; Harper Collins College Publishers. – New York, 1994.

Надійшла до редакції 03.10.2013 р.

Л.М. Ільїч, к.е.н.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ

Модернізація економіки супроводжується низкою соціально-економічних перетворень, що радикально впливають як на структуру економіки, так і сфери зайнятості та соціально-трудових відносин. Розвиток ринку праці та його адаптація до постійно зростаючих потреб економіки є складним процесом, успіх якого значною мірою залежить від усвідомлення сутності та характеру його структурних трансформацій, чинників, що їх визначають, окреслення їх перспектив і шляхів запобігання їх негативним проявам.

Дослідженням трансформацій економічних систем, зміни техніко- та соціально-економічних укладів, структури соціально-економічних відносин присвячено чимало праць вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, зокрема: О. Амоші, В. Брича, М. Бгашева, В. Бодрова, В. Гейця, С. Глазьєва, Н. Гражевської, Р. Грінберга, С. Єрохіна, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Ю. Маршавіна, І. Петрової, О. Новікової, В. Реутова, Т. Селищевої, С. Труніна.

© Л.М. Ільїч, 2013

Попри широту спектра досліджень, присвячених структурним трансформаціям економіки, у науковій літературі недостатньо уваги приділено проблемам сутності структурних трансформацій ринку праці, їх типології, етапам, чинникам впливу та траєкторіям. Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю теоретичних розробок у цьому напрямі з перспективою їх упровадження в економічну практику, що сприятиме поглибленню аналізу ринку праці та підвищенню його ефективності.

Метою статті є вивчення теоретичних аспектів дослідження структурних трансформацій ринку праці, визначення чинників, що їх зумовлюють та уточнення понятійного апарату, що характеризує динаміку розвитку ринку праці.

Вивчення та узагальнення наукових праць, присвячених ринку праці, як вітчизняних, так і закордонних учених дає підстави стверджувати про неоднозначність підходів у його трактуванні. Найчастіше його характеризують через: систему взаємодії споживачів, робочої сили; сукупність суспільних, економічних та соціально-економічних відносин; систему суспільної організації найманої праці; систему економічних механізмів, норм та інститутів; сферу формування попиту і пропозиції; форму розподілу та використання людських ресурсів; форму організації руху праці тощо. Існування широкого спектра підходів до тлумачення ринку праці пояснюється відсутністю однозначного сприйняття “об’єкта ринку праці” під яким розуміють товар, що циркулює на цьому ринку. У наукових працях найчастіше можна зустріти два основні підходи до визначення об’єкта ринку праці. Відповідно до першого, товаром на ринку праці є робоча сила працівника – сукупність фізичних і духовних спроможностей людини, які вона застосовує, коли виробляє споживчі вартості [1, с. 14]. Водночас головними контраргументами лишаються невідчуженість робочої сили від її носія та втрата права розпоряджатися власною робочою силою після продажу, що суперечить характеру соціально-економічних відносин.

Відповідно до другого підходу, прихильником якого є автор статті, об’єктом купівлі-продажу на ринку праці є послуги праці, оскільки саме вони реалізуються у процесі виробництва, а після завершення отримують ринкову оцінку [2, с. 11]. Принципово важливим моментом є те, що ринок праці оцінює саме послуги

праці, тобто реальний внесок працівника у створення продукції, а не суму його фізичних та духовних здібностей. Головними аргументами на користь цього положення є невіддільність робочої сили від її власника; неможливість використання повного обсягу трудового потенціалу (мається на увазі використання необхідної за кількістю і якістю частини трудового потенціалу, достатньої для виконання певної роботи); часова визначеність надання послуги, що заперечує товарну сутність робочої сили та праці, тому що продаж товару означає його остаточну передачу власнику, а відповідно до трудових угод послуги праці надаються на конкретно визначений термін.

Основними суб'єктами ринку праці є наймані працівники і роботодавці, що у ринкових умовах юридично рівноправні та користуються конституційними правами однаковою мірою. Їх взаємні права й обов'язки щодо виконання умов купівлі-продажу послуг праці юридично оформлені трудовим договором (контрактом), згідно з яким найманий працівник повинен працювати на підприємстві (в організації) за певною професією, кваліфікацією, виконувати певну роботу та дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації та виконаної роботи, забезпечувати гідні умови праці, що передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним і трудовим договором (контрактом). Отже, на думку автора статті, ринок праці є підсистемою ринкової економіки, що охоплює всі соціально-економічні відносини найму та зайнятості робочої сили, у процесі яких забезпечується реалізація послуг праці в кількісно-якісному вимірюванні, передбаченому конкретно економічною потребою.

Фактично ринок праці є дзеркальним відображенням усіх соціально-економічних явищ та процесів, що відбуваються в суспільстві. Він охоплює всі сфери продуктивного споживання праці та всі фази відтворення праці на виробництві. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі циклу вона перебуває, яка поведінка основних суб'єктів ринку – працівника та роботодавця, – залежить попит на працю та її пропозиція, а відповідно й рівень безробіття. Рівень інфляції та ставка позикового відсотка визначають інвестиційну активність, що у свою чергу формує рух системи робочих місць: зростає чи скорочується їх кількість, ство-

рюються високотехнологічні робочі місця чи вони відтворюються на наявному технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижчі доходи, тим відносно більша, за інших рівних умов, чисельність людей вимушена виходити на ринок праці, тим сильніше зростає напруженість на ньому.

Наукове пізнання розвитку ринку праці неможливе без теоретичного обґрунтування його структури, виявлення чинників, що приводять всі елементи його структури до функціонування; визначення специфічних властивостей, зв'язків та відносин і встановлення закономірностей функціонування ринку праці. Структура ринку праці відіграє найважливішу роль у його формуванні та розвитку. Саме через структуру ринку праці реалізується взаємодія всіх його компонентів, що визначає порядок та спосіб їх включення у систему. Під структурою ринку праці автор статті розуміє множину його взаємопов'язаних елементів, наділених конкретними характеристиками, які в сукупності виявляють сутність ринку праці, забезпечують його існування та ефективне функціонування. Залежно від мети аналізу структура ринку праці визначається за різними ознаками. Якщо виходити з базових критеріїв ринку праці, необхідних для його виникнення та цивілізованого функціонування, то компонентами цієї структури будуть: суб'єкти ринку праці; ринковий механізм (попит та пропозиція праці, ціна праці, конкуренція); соціально-трудова відносина; економічні програми та юридичні норми, що забезпечують розвиток ринку праці; ринкова інфраструктура. Усі ці компоненти у сукупності, спрямовані на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, реалізацію права людини на гідну працю та вільний вибір зайнятості, соціальний захист тощо. У теоретичному аспекті наявність означених елементів є необхідною передумовою забезпечення балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці.

Характер, співвідношення й особливості еволюції базових елементів ринку праці обумовлюють специфіку як виробничих, так і соціальних процесів усієї економічної системи. Тому постійні трансформаційні зрушення на ринку праці перебувають в епіцентрі уваги вчених-економістів і свідчать про необхідність постійного дослідження їх специфіки та коригування методичних підходів до їх вивчення.

У загальному розумінні трансформація (лат. transformation – змінювати) – це процес перетворення структури економічної системи, що супроводжується зміною або відмиранням одних елементів, рис, властивостей і появою інших [3, с. 687]. У наукових розвідках учені характеризують трансформації з позицій еволюційного і революційного (радикального) підходів. Відповідно до першого підходу трансформаційні процеси відбуваються за так звану спіраллю з поступовим переходом від однієї фази до іншої та набуттям нових якісних і кількісних характеристик, причому роль перших значно перевищує роль других. Відповідно до другого підходу трансформація виявляє не просто зміну будь-якої речі, а її радикальну зміну, що дає якісно нове життя цій речі [4, с. 4]. Таким чином, трансформації зазвичай пов'язані зі змінами, перетвореннями видів, форм і властивостей явищ та процесів будь-якої системи.

Відповідно до теорії циклу трансформація розглядається як неминучість, оскільки рано чи пізно на зміну одній тенденції прийде інша. Точка, у якій відбудеться ця зміна, і є точкою трансформації, точкою стрибка якості. Тому трансформація передбачає перехід на новий якісний рівень. Водночас невідомо, коли цей перехід відбудеться і яким чином забезпечити його позитивний перебіг. Теорія циклу є фатальною, оскільки декларує, що за підйомом неодмінно буде спад і прогрес зміниться регресом. Звідси й неминучість трансформації, яку з позицій теорії циклу можна розглядати як почергову повторювальну зміну двох альтернативних якостей. Таким чином, трансформація є переламним моментом циклу, вона неочікувана та швидкоплинна.

Трансформаційні цикли мають чітко розрізняванні етапи зі своїми характеристиками й особливостями. Розрізняють чотири етапи трансформацій [5, с. 33]: етап безпосередньої трансформації – прориву форми, подолання адаптованості відтворювального процесу та його порогових значень; етап нестійкого та невизначеного стану, існування між формами – етап інтерформації; етап набуття нової стійкості, нової форми – етап інтоформації; етап посттрансформаційного стану, який вимагає особливої уваги, оскільки на ньому проявляються результати переходу до нової цілісності, її характер і здатність охопити всі елементи відтворювального процесу й надати йому цілісності та стійкого самостійного руху

відповідно до нової мети. Подолання кожного з означених етапів трансформаційного циклу пов'язане з чітким уявленням про реальні масштаби деформації процесу відтворення. Між трансформаційним та економічним циклами існує закономірний зв'язок, який можна виявити у динаміці елементів цих циклів. Трансформаційний цикл зумовлюється неминучістю та дією різних рушійних сил, що змінюють економічну систему.

Існує також збіг трансформації та економічного циклу за складовою фази. Наприклад, якщо трансформації в економічній системі проходять по кризовій фазі, то вони впливають на процеси всередині системи, ламають стару систему та формують нову. Таким чином, відбувається деформація процесу відтворення, яка у випадку ринку праці та відтворення робочої сили позначається на процесах формування, використання і розподілу робочої сили й загостренні дисбалансу попиту та пропозиції праці.

Динаміка структури ринку праці виражається низкою категорій, серед яких слід розрізняти: структурну перебудову, структурні трансформації (зрушення) та структурну кризу. На думку автора статті, структурна перебудова ринку праці передбачає одночасне поєднання трансформації та розвитку, що проявляється у якісному поліпшенні його елементів. Структурна перебудова ринку праці охоплює процес поступових, поетапних, послідовних інституційних і структурних перетворень, які ведуть до формування якісно нового механізму функціонування ринку праці на всіх його рівнях на базі використання інструментів його регулювання з метою забезпечення прогресивного розвитку. Основними завданнями структурної перебудови ринку праці є: забезпечення нормативно-правового поля для його розвитку; удосконалення системи регулювання соціально-трудових відносин; розширення інфраструктури ринку праці; становлення раціональної структури зайнятості з метою досягнення його стабільного й ефективного функціонування; розширення умов для повноцінного відтворення робочої сили, посилення її конкурентних переваг та поліпшення якості трудового життя.

Оскільки ринок праці перебуває в залежності від глобалізації економіки та макроекономічної ситуації в країні, його елементи перебувають у постійному протиріччі один з одним, яке з часом може обернутися структурною кризою ринку праці – невідповідні-

стю між попередніми (застарілими) елементами структури ринку праці або механізмами його регулювання та новими, що з'являються у відповідь на постійно зростаючі вимоги економіки. Структурна криза ринку праці може проявлятися у загостренні дисбалансу між попитом та пропозицією праці в регіональному, професійному та галузевому розрізах, поширенні масштабів безробіття та вимушеної неповної зайнятості, збільшенні обсягів неформальної зайнятості, стагнації запровадження нових робочих місць тощо.

Наступною категорією, що характеризує динаміку структури ринку праці, є структурна трансформація. Для того щоб визначити сутність структурної трансформації ринку праці, необхідно дати відповідь на запитання: що саме трансформується на ринку праці?

У дослідженні В. Брича трансформація ринку праці визначається як “процес ринкових перетворень у сфері праці, що призводить до відмирання застарілих і формування більш сучасних соціально-трудоових відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості” [6, с. 13]. На думку автора статті, таке визначення є дещо звуженим, оскільки структура ринку праці не визначається лише соціально-трудоовими відносинами і зайнятістю, а її трансформація не обмежується лише переходом від планової економіки до ринкової. Важко погодитись і з тезою, “що в кінцевому результаті трансформація ринку праці має конструктивну спрямованість на поліпшення життєвого рівня населення та оптимізацію суспільних відносин у сфері праці” [6, с. 27], оскільки практика показує, що результатом трансформації ринку можуть бути деструктивні прояви, такі як структурне безробіття, загострення дисбалансу попиту і пропозиції праці, які жодним чином не сприяють поліпшенню життя населення, а навпаки призводять до деградації трудового потенціалу.

Структурна трансформація ринку праці на сучасному етапі його розвитку зумовлена необхідністю модернізації економіки та всієї структури ринку праці з урахуванням глобальних тенденцій суспільного поділу праці. Водночас найважливішими об'єктом структурної трансформації ринку праці є робоча сила в кількісному та якісному вимірюванні, умови її формування, розвитку, реалізації та відтворення.

Отже, структурна трансформація ринку праці є складним процесом, що охоплює всі соціально-економічні передумови функціонування ринку праці, узагальнює множину різноспрямованих тенденцій, які визначають нові вектори його розвитку й передбачає трансформацію всіх елементів його структури та взаємозв'язків у єдності. Кількісні та якісні наслідки трансформації структури ринку праці, зокрема: змісту та характеру праці, її попиту та пропозиції, професійно-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам економіки, співіснування та інтеграції нових соціально-трудова відносин із попередніми, ефективності інституційного забезпечення можливо оцінити тільки після закінчення процесу їх видозміни.

Виходячи із природи трансформацій, необхідно розрізняти еволюційні та революційні перетворення. Еволюційна структурна трансформація ринку праці передбачає процес кількісно-якісних змін окремих елементів його структури. Революційна структурна трансформація ринку праці відбувається за умови поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень, що зумовлюють докорінну зміну всіх компонентів ринку праці та його перехід на новий якісний рівень, який відповідає новим умовам соціально-економічного розвитку. Революційні структурні трансформації ринку праці, як правило, мають не лише об'єктивний, а й суб'єктивний характер, оскільки характеризуються необхідністю переходу до нової моделі розвитку ринку праці.

Ураховуючи те, що трансформаційні перетворення у науковій літературі трактуються переважно за ієрархією (їх певні характеристики, імпульси та наслідки тісно пов'язані з предметом трансформації в соціально-економічному просторі) можна виділити чотири рівні структурних трансформацій ринку праці: локальний (локальні трансформації соціально-трудова відносин, кількісно-якісних характеристик робочої сили, її попиту та пропозиції на рівні індивідів та найменших економічних одиниць тощо); регіональний (трансформації регіонального ринку праці); національний (трансформації національного ринку праці) та глобальний (трансформації глобального ринку праці).

Вивчення структурних трансформацій ринку праці на всіх рівнях неможливе без урахування чинника людини як активного учасника економічного відтворення, що саме складається із мно-

жини трансформацій, які базуються на людській діяльності, протиріччях інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин та процесах цілеспрямованої праці. На локальному рівні відтворення робочої сили триває тільки з прив'язкою до суб'єкта економічної діяльності (тобто обмежується тривалістю життя людини або функціонування підприємства), чим і пояснюється інерційність відтворення цього рівня, неможливість його зламу чи заміни.

Структурні трансформації ринку праці на регіональному та національному рівнях зумовлені викликами зовнішнього середовища (нестачею людських ресурсів, міграційним рухом робочої сили, безробіттям, невідповідністю освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили постійно змінюваним потребам ринку праці й загостренням конкуренції на ринку праці тощо), а також передумовами відтворення робочої сили. Сигналами до структурних трансформацій ринку праці цих рівнів можуть бути макроекономічна незбалансованість, спади в економіці, кризи. Ці трансформації легко регулюються шляхом розробки та запровадження в економічну практику відповідних норм соціально-економічної політики держави.

Структурні трансформації ринку праці глобального рівня позначаються на національних ринках праці та зумовлюють зміни у їх структурах. Динаміка споживання детермінує напрям і мету суспільного відтворення. Розуміючи характер потреб, притаманних суспільству в цілому (життєво необхідні, стабільно-фіксовані, постійно зростаючі та спрямовані на отримання нового) можна визначити принципи, за якими буде відбуватися структурування глобального середовища, створення благ, зміна зайнятості населення і характеру соціально-трудових відносин.

Науковці визначають чотири різноспрямовані типи суспільного відтворення: відтворення заради виживання; відтворення, що забезпечує стабільне існування; відтворення, спрямоване на розвиток; та відтворення, спрямоване на створення нового. Таким чином, при дослідженні структурних трансформацій ринку праці цього рівня необхідно враховувати повний цикл потреб суспільства, головні тенденції людського розвитку – розкриття здатностей людини через поступове нарощування та задоволення її потреб, збільшення частки осіб, що переходять до стабільного існування та розвитку.

Структурні трансформації глобального ринку праці важко регульовані внаслідок нездатності самої глобальної економічної системи адекватно реагувати на виклики національних економічних підсистем, її нестійкого стану та невизначеності. Глобальні структурні трансформації ринку праці пов'язані зі зміною завдань відтворення – виживання, стабільного існування, розвитку та перетворення. Ці завдання актуальні як для світової спільноти, так і для окремої людини, оскільки повністю відображають універсальність життєвого циклу потреб для оцінки людської діяльності.

Якісні перетворення в результаті структурних трансформацій класифікують за глибиною (збагачення природи економічної системи чи перехід до її нової якості); за інтенсивністю (швидкі, переважно якісні, чи повільні, переважно кількісні, зміни); за характером (еволюційні чи революційні зміни); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні зміни); за охопленням елементів системи (часткові або загальносистемні зміни) [7, с. 15].

Трансформація є результатом дії різних чинників, конкретна комбінація яких зумовлює прогресивний або регресивний розвиток структури економічної системи [8, с. 93]. Таким чином, структурні трансформації ринку праці відбуваються під дією багатьох чинників, що впливають на структуру ринку праці. Сукупність детермінант структурних трансформацій ринку праці може бути класифікована за такими функціональними ознаками впливу: за об'єктами та суб'єктами; за характером та тривалістю; за сферами та рівнями.

Залежно від об'єкта впливу чинники поділяють на ті, що визначають пропозицію праці (демографічна та соціальна структура населення, умови й оплата праці, соціальне забезпечення тощо) та попит на працю (державна підтримка бізнесу, соціальна політика, економічна кон'юнктура, рівень заміщення праці капіталом, цінові чинники попиту на працю тощо). При цьому чинники впливу на ціну праці не виокремлюються в окрему групу, оскільки ціна формується під впливом попиту та пропозиції праці. Залежно від суб'єкта впливу чинники поділяють на ті, що впливають на окремих суб'єктів ринку праці: найманих працівників, роботодавців, їх представницькі організації та державу.

За характером впливу на ринок праці та соціально-трудові відносини чинники впливу можуть поділятися на працеконструктивні та працедеструктивні. За тривалістю впливу: коротко-, середньо- та довгострокові; за напрямками: одно- та багатовекторні.

За сферами впливу слід розрізняти екзогенні (чинники впливу зовнішнього середовища) та ендогенні (внутрішні чинники, що формуються й коригуються всередині ринку праці), які можуть впливати безпосередньо або опосередковано на ринок праці й певним чином взаємодіяти між собою. До екзогенних належать: демографічна ситуація у світі, темпи розвитку науково-технічного прогресу, глобалізація економіки, міжнародний поділ праці, міграція робочої сили, зовнішньоекономічна кон'юнктура, зовнішньоторговельна лібералізація тощо. Під ендогенними чинниками впливу структурних трансформацій ринку праці слід розглядати демосоціальну структуру населення, екологічну ситуацію в країні, внутрішню кон'юнктуру ринку праці, його інституційне забезпечення, соціальну політику держави тощо.

Залежно від рівня, на якому діє той чи інший чинник впливу, їх можна поділити на чотири групи: чинники мікро-, мезо-, макро- та мегарівнів. На мікрорівні оцінюються чинники, що сприяють трансформаціям індивідуального попиту та пропозиції праці, ціннісних трудових орієнтацій окремої людини, умов та оплати праці, становленню соціально-трудова відносин локального рівня тощо.

На мезо- (регіональному) та макро- (національному) рівнях оцінюються чинники, що зумовлюють трансформації попиту та пропозиції праці за галузями економіки, у професійно-кваліфікаційному розрізі в межах регіонального або національного ринків праці, а також впливають на формування інфраструктури ринку праці та сприяють становленню й розвитку соціально-трудова відносин цих рівнів тощо.

Мегарівень охоплює чинники впливу глобальних процесів, що зумовлюють структурні трансформації світового ринку праці; це, зокрема, демографічна ситуація, інноваційні зрушення у світовій економіці, прискорення науково-технічного прогресу, зменшення частки матеріального виробництва, розвиток сфери послуг та інформації, поява нових типів ресурсів, міжнародний міграційний обмін, конкурентоспроможність національних економік,

транснаціоналізація господарської діяльності, зовнішньоторгове- льна лібералізація тощо.

Висновки. Таким чином, ринок праці як підсистема економі- ки перебуває у стані безперервного розвитку, під час якого відбу- вається трансформація одних його елементів в інші з поступовою руйнацією складових, які не забезпечують ефективного функціо- нування системи, та формування нових інститутів, здатних підт- римувати стійкість оновленої моделі ринку праці. Структурна тра- нсформація ринку праці – є загальною формою розвитку ринку праці, що охоплює всі соціально-економічні передумови його фу- нкціонування і характеризується як постійними переходами від стійкого до нестійкого стану (й навпаки), так і еволюційними та революційними перетвореннями елементів його структури та їх взаємозв'язків у єдності.

Постійний моніторинг і об'єктивна діагностика динаміки структури ринку праці виступають надзвичайно важливими ін- струментами його регулювання, оскільки дозволяють простежити основні тенденції у його розвитку, зокрема зміни в характері та змісті праці, її кон'юнктурі, соціально-трудовах відносинах, від- повідності потребам сьогодення всієї інфраструктури соціально- трудової сфери тощо. Наукові розвідки в цьому напрямі сприяти- муть розробці шляхів щодо запобігання негативним проявам трансформацій елементів структури ринку праці, які можуть ста- вити під загрозу досягнення стратегічних національних пріорите- тів суспільно-економічного розвитку, та пошуку й розробці дієвих інституційних важелів забезпечення ефективного функціонування ринку праці.

Література

1. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: моногр. / Ю. Маршавін. – К.: Альт- прес, 2011. – 396 с.

2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефек- тивність функціонування: моногр. / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І.Л. Петрової. – К.: Ін-т екон. та прогно- зув., 2009. – 367 с.

3. Економічна енциклопедія : у трьох томах / за ред.: С.В. Мочерного та ін. – К.: Вид. центр “Академія”, 2002. – Т. 3. – 952 с.

4. Єрохін С. Трансформаційний процес та його структуризація / С. Єрохін // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 3 (33). – С. 3-13.

5. Бгашев М. К вопросу о циклическом развитии трансформационной экономики России / М.В. Бгашев // Известия Саратовского университета. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2009. – Т. 9. – Вып. 1. – С. 29-34.

6. Брич В. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення: (теорія, методологія, тенденції розвитку): автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / В.Я. Брич; Ін-т регіон. дослідж. НАНУ. – Львів, 2004. – 38 с.

7. Реутов В. Інституціональні передумови трансформаційних зрушень у економіці України / В. Реутов // Економіст. – 2010. – № 6. – С. 18-23.

8. Трунин С. Структурная трансформация национальной экономики: к методологии анализа детерминант прогресса или регресса / С. Трунин // Российский экономический журнал. – 2004. – № 3. – С. 93-95.

Надійшла до редакції 02.09.2013 р.

О.М. Следь, к.е.н.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО СЕКТОРУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Трансформація економічного та соціально-політичного устрою в Україні, що відбувалася з початку 90-х років минулого століття, обумовила виникнення принципово нових явищ у сфері зайнятості населення. Серед таких явищ можна визначити сегментацію ринку праці за формами власності та статусом діяльності, розвиток приватного підприємництва, поширення неформального сектору. Великий неформальний сектор ринку праці, який склався в економіці України, за своїми масштабами та значенням, є новим, недостатньо дослідженим соціально-економічним явищем. У

© О.М. Следь, 2013