

## РОЗДІЛ 2. МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ ТА ЛОГІСТИКА

УДК 330.101.541

О. В. АЛЕЙНІКОВА

### АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО НАПРЯМКІВ ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ КОНФЛІКТІВ

Досліджено соціологічні аспекти економічних конфліктів та можливі заходи регулювання процесів на ринку робочої сили з урахуванням неформальної складової ринку праці з метою зниження економічних суперечностей між його суб'єктами.

Investigational sociological aspects of economic conflicts and the measures of adjusting of processes are possible at the market of labour force, taking into account the informal constituent of labour-market with a purpose decline of economic contradictions between his subjects.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, ринок робочої сили молоді, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, працездатне населення, неформальна зайнятість, соціально-економічний конфлікт, рівень безробіття.

**У сучасних умовах розвитку** економіки особливої актуальності набуває проблема ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масовому безробіттю. Ринок праці займає центральне місце серед інших ринків. Він знаходиться під впливом багатьох чинників, більшість яких залежать від товарного ринку. Кон'юнктура ринку формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін, технічного і організаційного рівня підприємств, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва і робочої сили. Але, представлений людським чинником виробництва, ринок праці здатний не тільки діяти в межах певних завдань, але і самостійно створювати умови для їх вирішення [1, с.93]

**Методологічним і прикладним** питанням дослідження проблем ефективного регулювання зайнятості населення присвячені наукові роботи відомих зарубіжних і вітчизняних учених: Бандур С., Бленчерд О., Богиня Д., Брич В., Буряк П., Васильченко В., Волгін Н., Гришнова О., Григорьева М., Ермакова О., Карпинський Б., Колосова Р., Крюгер А., Лукьянченко Н., Липсиц І., Мартякова О., Никифоренко В., Петрова І., Петюх В., Хакім К. та інші.

**Ринок праці** нарівні з іншими соціальними проблемами є предметом дослідження соціологічних аспектів економічних конфліктів, оскільки ринок праці є місцем або процедурою, де дві сторони (працедавці і працівники) домовляються про умови найму, заробітну плату, соціальні виплати і пільги, умови праці тощо. Ринок праці є місцем перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій. Якщо ринок праці регульований, то система трудових відносин, що відображає баланс інтересів між суб'єктами (працедавці, працівники, держава, профспілки і посередники), що беруть участь на ринку праці, збалансована. Нерегульованому ринку праці властива незахищеність працівників, відсутність гарантій зайнятості, охорони праці, соціальних гарантій. Нерегульований ринок супроводжує неформальна зайнятість населення, де відсутність соціальних гарантій компенсується матеріальною винагородою [2, с.140].

**Метою статті** є розкриття і систематизація комплексу умов, які повинні бути створені для формування сприятливого соціально-економічного середовища, яке забезпечить процес ефективної зайнятості населення.

**Тенденції сучасності** такі, що ринок праці будь-якої країни формується під впливом глобальних економічних процесів. Для багатьох країн характерні проблеми старіння населення, росту міграційних потоків, зайнятості і безробіття, бідності окремих верств населення.

Водночас, основна проблема сучасного ринку праці – нестача якісних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці, особливо для молоді. У середньому на одну вакансію, за даними Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України (лютий, 2013) претендувало 10 осіб, у тому числі серед професіоналів – 5 осіб, серед кваліфікованих робітників з інструментом – 6 осіб, серед

фахівців – 8 осіб, серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів – 12 осіб, серед працівників торгівлі та сфери послуг, а також серед осіб без спеціальної підготовки, відповідно, – по 13 осіб, серед робітників з обслуговування технологічного устаткування – 16 осіб, серед технічних службовців – 19 осіб, а серед кваліфікованих робітників сільського господарства – 30 осіб. На 1 лютого 2013 року у базі даних Державної служби зайнятості було 54,1 тис. вакансій. Найбільший їх дефіцит у Черкаській, Запорізькій, Луганській, Полтавській, Кіровоградській, Миколаївській областях. Кількість зареєстрованих безробітних становила 564,5 тис. осіб, з яких більше половини складали жінки, більш як 40% – молодь віком до 35 років, кожен третій належав до осіб, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні, майже кожен другий зареєстрований безробітний був сільським мешканцем. За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України, рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 7,8% (за 9 місяців 2011р.) до 7,4% економічно активного населення (за 9 місяців 2012 р.). У серпні 2013 року офіційний рівень безробіття в Україні зберігся на рівні 1,6% [3].

Таким чином, ситуація на ринку праці України, як і багатьох інших європейських країн, жадає нових нетрадиційних вирішень не тільки суто економічного порядку, але і з приводу недопущення бідності найнятих робітників промисловості і будівництва, сфери обслуговування, а також і інших застрахованих громадян, які відразу залишаються без коштів для існування.

З урахуванням динамічних потреб працедавців, при активній участі представників застрахованих громадян, ще в 2008 р. в країні прийнята нова концепція профорієнтації. Суть інновації – досягнення балансу між особистими інтересами людини і потребами економіки в робочій силі. Професійна мобільність – готовність змінити професію або спеціальність, визначена як одна з головних умов конкурентоздатного працівника. Для реалізації такої концепції, разом з удосконаленням форм і методів роботи профорієнтації органів освіти на місцях і служби зайнятості,

створено 233 мобільних центрів профорієнтації на базі спеціальних оснащених транспортних засобів, 115 пересувних центрів зайнятості на базі наметів. За два останні роки створені й працюють в кожній 10-ій школі країни 1 730 терміналів профорієнтацій для школярів, їх батьків і вчителів. Девіз терміналів – „Живи і працюй в Україні” [4].

Відмінною рисою українського ринку робочої сили також є високий рівень зайнятих з числа людей передпенсійного і пенсійного віку. Кожен 13-й працюючий громадянин країни досяг пенсійного віку. Робоча сила стає одним з найдефіцитніших ресурсів.

Разом з тим, рівень безробіття серед молоді в Україні удвічі вище, ніж серед всього економічно активного населення. При цьому залишається низькою зацікавленість більшості молодих людей в професійному навчанні, оскільки заробітна плата при додатковому навчанні залишається колишньою, а якщо і росте, то незначно.

Ринок робочої сили молоді – одна з складових національного ринку робочої сили в цілому. Це означає, що, з одного боку, він підкоряється загальним об'єктивним економічним законам ринку, законам, регулюючим відносини працедавців і власників робочої сили. Тому проблеми, що виникають на цьому ринку, пов'язані з порушенням цих законів, в першу чергу, порушенням співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. З іншого боку, цей ринок має свою специфіку, яка полягає в наступному:

- суб'єктами ринку є частина економічно активного населення у віці до 28 років, велика частина з яких представлена випускниками різних типів учбових закладів;

- особлива група незайнятої молоді – це випускники середніх загальноосвітніх шкіл, які закінчили навчання або перервали його, як наприклад, діти-сироти, що залишилися без опіки батьків, яким виповнилося 15 років і які можуть бути працевлаштовані на спеціалізовані місця, з роботою в неповний робочий день;

- незахищеною є і та частина молоді, яка закінчила навчання в загальноосвітній школі, але не продовжила навчання ні в профтехучилищах, ні у вищих навчальних закладах і повинна бути працевлаштована, тобто незайнята молодь у віці до 18 років.

Питома вага незайнятих випускників загальноосвітніх шкіл нижча, ніж випускників профтехучилищ і вищої школи. На наш погляд, це пов'язано з тим, що все-таки значна частина цієї молоді поступає в учбові заклади вищого освітнього рівня і намагається продовжити навчання. Проте наслідки незайнятості саме цієї категорії молоді можуть бути негативними, тому що відсутність перспектив на майбутнє у молодому віці особливо небезпечна. Згідно чинному законодавству, держава забезпечує окремим категоріям (особливо це стосується молоді у віці 15 – 18 років) додаткові гарантії працевлаштування шляхом бронювання робочих місць, причому, все частіше, адресного бронювання робочих місць [5].

Вирішення всіх цих питань пов'язано з необхідністю реформування професійної освіти в країні. Працедавцям потрібні висококваліфіковані фахівці, а не просто люди з вищою або професійнішою освітою.

В зв'язку з цим, соціально-відповідальний бізнес слід розглядати в першу чергу через навчання і постійне підвищення кваліфікації персоналу, що, по суті, є вигіднішим вкладенням капіталу, чим інвестиції до основних фондів. А соціальний захист – це не стільки система послуг в підборі роботи, виплати допомог по безробіттю та інших соціальних виплат, скільки система гідних умов праці й заробітної плати, легальної зайнятості, що забезпечує соціальні гарантії.

Нова хвиля глобалізації висуває нові виклики суспільству, перш за все, – підвищення професійної компетентності кожної людини як основи подолання і запобігання бідності.

Тому проблема формування мотивації до отримання робочих професій, підвищення освітнього і професійного рівня молоді в багатьох країнах, у тому числі і в Україні, стає національною ідеєю, національною стратегією побудови конкурентоздатного суспільства [1, с.98].

Ще однією зі складових ринку праці є його неформальна складова, яка в даний час є ще недостатньо дослідженою у зв'язку з теоретичних і практичних проблем в оцінці рівня неформальної зайнятості.

Серед всіх неформально зайнятих можна виділити дві основні групи:

– *зайняті без офіційного оформлення* – особи, що працюють без контракту на підприємствах як формального, так і неформального секторів економіки;

– зайняті виробництвом продукції в особистому підсобному господарстві – особи, що займаються натуральним господарством як основним видом діяльності в сільській місцевості, а також ті, що проживаючі в міській місцевості мають присадибні ділянки, для яких отримана з них продукція є частиною збережених витрат сімейного бюджету.

У ситуації усвідомленого протистояння сторін з приводу виробництва, розподілу, споживання і обміну цінностей, вимірюваних в матеріальному або фінансовому еквіваленті, має місце економічний конфлікт [6]. Проте економічні конфлікти, супроводжуючі неформальну зайнятість, носять також і соціальний характер. В основі економічної поведінки працівників на ринку праці лежать індивідуальні особливості і соціальні чинники.

Під соціально-економічним конфліктом на ринку праці тут розуміється форма вирішення економічних протиріч між індивідами на ринку праці, певними соціальними характеристиками, що володіють, і об'єднаними в групу неформально зайнятих, з одного боку, і державою й суспільством в цілому, з іншого боку, з приводу засобів життєзабезпечення, рівня заробітної плати, використання професійного та інтелектуального потенціалу. Тому населення, залучене в неформальну діяльність, виступає як суб'єкт соціально-економічного конфлікту, що володіє певними соціальними характеристиками і мотиваціями.

Наявність неформальної зайнятості, з одного боку, є наслідком державного регулювання ринку праці, а з іншого боку, це явище існує через природу самих ринкових відносин. Регулювання неформальної діяльності, як правило, припускає, що держава повинна боротися з неформальною зайнятістю, перешкоджати її розвитку. Проте наявні негативні наслідки супроводжуються і позитивними моментами, які полягають в тому, що неформальна зайнятість сприяє скороченню фактичного безробіття і зниженню напруженості на ринку праці. Грошові кошти, отримані від неформальної діяльності, витрачаються на придбання товарів і послуг, непрямым чином збільшуючи надходження до бюджету. Зрештою неформальна зайнятість направлена на зняття напруженості, і можна допустити, що вона є одним з чинників вирішення соціально-економічного конфлікту на ринку праці, у зв'язку з чим, її

доцільно відносити до прихованої (латентної) фази розвитку конфлікту.

На основі критеріїв Пірсона, контингенції і Крамеру, найбільш значущими чинниками, що впливають на вірогідність залучення населення в зайнятість без офіційного оформлення є:

– *чинники-ознаки*: вік, наявність основного заняття і умови працевлаштування, професія, посада, тип підприємства, наявність додаткових доходів і їх розмір, умови працевлаштування на додаткову роботу, а також загальний розмір доходу в місяць, наявність стипендій і допомоги;

– *чинники-причини*: задоволеність життям, оцінка доходу, що характеризує бідну родину і оцінка середньомісячного доходу на члена родини, що характеризує забезпечену сім'ю.

Неформальна зайнятість є своєрідним індикатором соціально-економічної ситуації в країні і показує внутрішні проблеми політики у сфері зайнятості (гендерна проблема, проблема зайнятості молоді, багатодітних сімей, кадрова політика). Значне її зростання є тривожним сигналом, тому її рівень повинен мати деякі оптимальні розміри. Виділені характеристики є визначальними при виборі управляючого впливу, для регулювання зайнятості без офіційного працевлаштування.

**Пріоритетними напрямками** у роботі державної служби зайнятості мають бути: – удосконалення взаємодії з роботодавцями із врахуванням їх вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій; – покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям; – забезпечення індивідуального підходу до розв'язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці; – посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з середнього шкільного віку, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Не дивлячись на роботу, що проводиться, проблема залишається дуже актуальною. Для вирішення питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді необхідно: - проводити політику соціального забезпечення і соціальної

допомоги з урахуванням соціальних інтересів і потреб молоді; – стимулювати працедавців до залучення молоді (пільгове оподаткування); – встановити квоту для молоді при створенні нових місць на підприємстві; – підтримувати молодіжне підприємництво; – вирішити головну суперечність ринку робочої сили молоді, коли працедавці при прийомі на роботу вимагають наявність досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, і спеціальність, закінчивши навчання на стаціонарі.

В цілях регулювання рівня неформальної діяльності можна спростити процедуру оформлення індивідуальної діяльності, понизивши рівень оподаткування, поліпшити роботу з професійної орієнтації та створення робочих місць з неповним робочим днем, підвищити вимоги до дотримання керівниками підприємств трудового законодавства, що знизить рівень зайнятості без офіційного працевлаштування.

### **Бібліографія**

1. Мирзазаде М. **Рынок труда: аспекты регулирования** / М. Мирзазаде // Вісник. Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2012. – №1. – 93–101.
2. Перова М.Б. **Зайнятість населення без офіційного оформлення як одна з форм соціально-економічного конфлікту** / М.Б. Перова, А.І. Литасова // Механізм регулювання економіки. – 2011. – № 2. – С.140–145.
3. **В Україні на одну вакансію претендують 10 чоловік:** [Електронний ресурс] // Мінсоцполітики – Режим доступу: <http://www.ukrinform.ua/ukr/news>.
4. Хохрякова І.В. **Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно-суспільних відносин в Україні: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.01** / І.В. Хохрякова; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. – Д., 2010. – 20 с.
5. Кобзарь Н. И. **Проблемы безработицы молодежи в Украине:** [Електронний ресурс] / Н. Кобзарь, К. Жарикова // Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vpabia/2011\\_6-7/34.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vpabia/2011_6-7/34.pdf)
6. Нестик Т. А. **Экономический конфликт в аспекте его нематериальных ресурсов** / Т. А. Нестик // Современная конфликтология в контексте культуры мира. – М., 2001. – С. 278-288.

**Рецензент:** д.е.н., професор Павлов В.І.