

М.В. Туленков, В.В. Чепак, А.В. Зарицька

Концептуалізація ринку праці та зайнятості населення в науковому дискурсі

У статті в межах соціологічного підходу розглядаються змістовні характеристики концептів “ринок праці” та “зайнятість населення” як суспільний феномен.

Ключові слова: ринок, праця, ринок праці, складові ринку праці, види ринку праці, зайнятість населення, структура зайнятості, типологія зайнятості, концепція глобальної зайнятості.

Within the sociological approach, this article considers meaningful characteristics of the concepts of the “labor market” and “employment” as a social phenomenon.

Keywords: market, labour, labour market, labour market components, types of labour market, employment, employment structure, typology of employment the concept of global employment.

Вихідні передумови. Концепти “ринок праці” та “зайнятість населення” є об’єктом дослідження різних галузей наукового знання. Це зумовлено тим, що ключовими інструментами функціонування будь-якого суспільства є людська праця й зайнятість населення, які виступають у суспільстві фундаментом, завдяки якому змінюється соціальне становище людини в суспільстві, формується її соціально-професійний портрет як особистості [1]. Натомість ці концепти не знайшли однозначного наукового визначення, що обмежує практику реформування вітчизняної соціально-трудової сфери, її інтеграцію в європейський та світовий соціально-економічний простір. Виходячи з цього, головною метою статті є соціологічна концептуалізація ринку праці та зайнятості населення як ключових інструментів функціонування сучасного суспільства, що істотно впливають на розвиток понятійно-категоріального апарату соціальних наук, а також на динаміку й глибину суспільних трансформацій.

Виклад основного матеріалу. Об’єктивна наукова потреба концептуалізації понять “ринок праці” та “зайнятість населення” зумовлює важливе завдання – з’ясування сутності і пізнавальних можливостей цих концептів у сучасному соціологічному дискурсі. Почнемо з розгляду змісту поняття “ринок праці”. При цьому категорія “ринок” означає, насамперед, сферу обміну, тобто певну систему відносин виробників і споживачів матеріальних благ і послуг [2, с. 308]. Це дає підстави розглядати ринок

у кількох вимірах: 1) як систему соціальних відносин між виробниками (продавцями) та покупцями товарів і послуг; 2) як форму соціального зв’язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об’єкт і відбувається зміна його власника; 3) як соціальний простір, у межах якого здійснюється процес товарного обігу, обміну товарів (послуг) на гроші і навпаки; 4) як соціальний механізм, який не тільки зводить разом виробників (продавців) і покупців (споживачів) товарів і послуг, а й регулює взаємини між ними. Не менш важливим є визначення категорії “праця”, що дає можливість уточнити, про який саме ринок йдеться. Під працею розуміється цілеспрямована й доцільна соціальна діяльність людини, в процесі якої вона впливає на природу і використовує її для створення предметів, необхідних для задоволення власних потреб. Отже, праця в соціологічному розумінні виступає основною формою життєдіяльності не тільки окремої людини, а й суспільної системи в цілому, а також потужним засобом самовираження та самоствердження людей, реалізації їхнього соціального досвіду, інтелектуального й творчого потенціалу.

Відповідно концепт “ринок праці” в широкому значенні трактується в соціальних науках як динамічна система суспільних відносин, яка забезпечує узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників і є основним регулятором руху робочої сили в господарстві будь-якої країни. Що стосується вузького значення даного концепту, то під ним, як правило, розуміють певний соціальний простір, те місце, де здійснюється укладання угод між наймачем та продавцем робочої сили [4].

Зазначене дозволяє розглядати концепт “ринок праці”, по-перше, як систему суспільних відносин, пов’язаних із наймом і пропозицією праці, з її купівлею і продажем; по-друге, як соціальний простір (як сферу працевлаштування), в якому взаємодіють покупці та продавці робочої сили; по-третє, як соціальний механізм, який забезпечує в суспільстві узгодження ціни й умов праці між

Туленков Микола Васильович, доктор соціологічних наук, професор, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (Київ);

Чепак Валентина Василівна, доктор соціологічних наук, доцент, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка (Київ);

Зарицька Анна Валеріївна, аспірант, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка (Київ).

© Туленков М.В., Чепак В.В., Зарицька А.В., 2013

роботодавцями і найманими працівниками, а також регулює попит і пропозицію праці [4].

Варто зазначити, що основними складовими ринку праці є *сукупна пропозиція*, яка включає все економічно активне населення, та *сукупний попит*, що визначається загальною потребою соціально-економічної системи у найманій робочій силі. Вони формують так званий *сукупний ринок праці*, або ринок праці в широкому розумінні. Менша частина сукупного ринку праці, або *поточний ринок праці*, з причин природного, механічного й економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення шукачів роботи з вакантними робочими місцями. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуком роботи [5]. Перетин множин сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задоволеному попиту на сукупному ринку праці. Частина цих множин, що не перетинаються, становлять поточний ринок праці. Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Поточна пропозиція на ринку праці складається з *безробітних*, які активно шукають роботу і готові до неї приступити; *працівників*, які намагаються змінити місце роботи; інших осіб, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час. Таким чином, сукупний попит визначається кількістю і структурою робочих місць, наявних у соціально-економічній системі певної країни, охоплює всю сферу суспільної праці, тобто включає як укомплектовані працівниками, так і вільні робочі місця.

Слід розрізнити *ефективний попит* (який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць) і *сукупний попит* (що включає також зайняті неефективні робочі місця). Різниця між сукупним і ефективним попитом становить *надлишкову зайнятість*, складовою якої є приховане безробіття. Поточний попит визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або виконання разових робіт. Основна функція поточного ринку праці полягає у перерозподілі праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва та підприємствами, заповнення вакансій і забезпечення роботою людей. Вона має важливе значення як для відтворення валового внутрішнього продукту, так і для підтримання сприятливого соціального клімату в суспільстві. Однак це можливо лише в тому випадку, коли обсяги попиту і пропозиції збігаються, а узгодження потребує лише їхня структура. Це означає, що в соціально-економічній системі існує структурне і фрикційне безробіття, яке швидко долається перепідготовкою та просторовим переміщенням робочої сили (робочих місць). Набагато складніша ситуація виникає тоді, коли за своїм обсягом сукупна (відповідно, й поточна) пропозиція праці значно перевищує сукупний (і поточний) попит. Це відбувається під час економічної кризи, коли, з одного боку, згорання виробництва викликає різке скорочення попиту на працю, а з іншого – падіння рівня життя населення спричиняє суттєве зростання пропозиції праці. Внаслідок таких диспропорцій виникає *циклічне безробіття*, подолання якого можливе за умови поживлення економічного життя [5].

Ринок праці як органічна складова соціально-економічної системи вбирає в себе і *ринок робочої сили*. Останній розуміється як сукупність відносин, які охоплюють попит і пропозицію робочої сили, її найм (тобто розподіл працівників за видами діяльності) і обмін на життєві засоби. Робоча сила, як відомо, включає різноманітні здібності до праці, але не всі вони використовуються в процесі праці. При цьому винагороджуються не потенційна, а функціонуюча робоча сила, не вся сукупність здібностей, а тільки первинні, професійні затребувані здібності до праці. Критерієм виділення первинних здібностей є конкретна праця (наприклад, програміста, токаря, менеджера тощо) [6].

Таким чином, обміну підлягають тільки функціонуючі здібності робочої сили до праці. Такий ринок робочої сили називають *ринком функціонуючої робочої сили*, або ринком праці. В даному контексті ринок праці – це тільки ті соціальні відносини, які пов'язані: *по-перше*, з попитом на робочу силу, що визначається попитом на товар у суспільстві; *по-друге*, з використанням затребуваних професійних здібностей та їх винагородою; *по-третє*, з часом використання робочої сили. Об'єктом обміну є функціонуючі здібності до праці, або функціонуюча робоча сила. Це означає, що за відносно короткий робочий день працівник одержує таку заробітну плату, яка дає йому змогу забезпечити відновлення своїх життєвих сил, професійне зростання, нормальну життєдіяльність родини та корисне використання вільного часу. З цих позицій ринок робочої сили постає початковою формою існування ринку праці, що характеризує його з кількісного боку [5].

Функціонування *ринку праці* має свої особливості, пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили, серед яких головними є: 1) *невіддільність права власності на товар* – робочу силу від його власника; 2) *відносно тривала взаємодія продавця* (найманого робітника) і *покупця* (наймача) порівняно з ринком продовольчих товарів; 3) *наявність інституційних структур особливого роду* (розгалуженої системи законодавства, соціально-економічних програм, служб зайнятості, професійних союзів, об'єднань працедавців); 4) *висока ступінь індивідуалізації операцій*, пов'язана з різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій і організації праці, переходом до контрактної системи найму робочої сили тощо; 5) *своєрідність процесу обміну робочої сили*, що починається у сфері обігу товару (як право користування здібністю до праці, яке передається покупцю та фіксується в контракті або колективному договорі); продовжується у сфері виробництва у формі обміну функціонуючої робочої сили (тобто обміну дійсної праці на номінальну заробітну плату) та закінчується у сфері обігу життєвих благ (тобто на ринку товарів і послуг фактом обміну номінальної заробітної плати на життєво необхідні людині засоби). Звідси випливають такі наслідки: ринок праці пов'язує між собою різні ринки, а реальна оплата праці здійснюється відповідно до кінцевих результатів; 6) *важливість для працівника* не стільки оплати трудових операцій, як *умови праці*, гарантії збереження робочого місця, перспективи професійного зростання та просування по службі, мікроклімат у колективі тощо [7–12].

Що стосується інтерпретації концепту “зайнятість населення”, то під ним розуміється забезпеченість працездатного населення робочими місцями та участю в господарській діяльності [2]. При цьому категорія *зайнятості* відображає одну зі сторін соціальних (соціально-економічних, виробничих) відносин, пов'язану з включенням працівника в конкретну кооперацію на конкретному робочому місці. Отже, зайнятість визначає ступінь участі працездатного населення у суспільно-корисній праці, тобто репрезентує його забезпеченість робочими місцями. Таким чином, під *зайнятістю населення* в соціологічному вимірі слід розуміти сукупність суспільних відносин з приводу участі громадян в суспільно-корисній трудовій діяльності, яка приносить їм заробіток і виражає ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках, а також задоволення особистих потреб та інтересів громадян при отриманні певного доходу. З даних позицій зайнятість є найважливішою соціально-економічною та суспільно-правовою характеристикою ринку праці.

Варто підкреслити, що зайнятість як суспільно корисна діяльність охоплює широке коло працездатного населення, яке за видами соціальної діяльності поділяють на три великі групи: 1) *осіб, зайнятих* оплачуваною соціально-економічною діяльністю; 2) *військовослужбовців* строкової служби, які не отримують прямого грошового доходу (але з переходом на контрактну форму служби вони наблизяться до зайнятих в соціально-економічній сфері); 3) *осіб*, які навчаються з відривом від виробництва. Поряд з цим за способом залучення до трудової діяльності всіх зайнятих можна також поділити на три підгрупи: а) *найманих робітників*, до яких належать зайняті на основі продажу своєї робочої сили; б) *роботодавців*, до яких належать підприємці, що реалізують свої підприємницькі здібності; в) *самозайнятих*, до яких належать особи, які працюють за свій рахунок (наприклад, члени виробничих кооперативів, які не використовують найману робочу силу на постійній основі).

У сучасних умовах формується нова форма державної політики зайнятості, яка включає гнучку систему державного регулювання зайнятості, головними ланками якої є закони й програми стимулювання зайнятості, угоди, що укладаються суб'єктами соціально-трудова відносин на національному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні підприємств, установ і організацій. Важлива роль у цій системі відводиться інвестиційно-структурній, податковій і фінансово-кредитній політиці. Запровадження даної системи дає можливість спільними зусиллями суб'єктів соціально-трудова відносин визначати основні напрями зайнятості, зміну її структури, поліпшення якісних характеристик робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності на внутрішньому і міжнародному ринках праці. Держава в цій системі виконує не тільки роль координатора, а й організатора, що створює рамкові умови для забезпечення повної та продуктивної зайнятості.

У соціології існують різні типології зайнятості: *повна, ефективна, часткова, вторинна* тощо. Під *повною зайнятістю*, як правило, розуміється такий стан соціально-економічної системи, за якого всі охочі працювати мають роботу на рівні реальної заробітної плати [10]. Важливим чинником повної зайнятості є економічно доцільні робочі

місця (тобто *продуктивні*, суспільно корисні, що забезпечені обіговими коштами), що дають громадянам можливість реалізувати свої потреби, а також досягти високої продуктивності праці, результатом якої є гідний заробіток, що забезпечує нормальне відтворення робітника та його родини. Водночас *повна зайнятість* можлива й за певного відхилення наявних робочих місць від статусу економічно доцільних за невідповідності їх професійно-кваліфікаційному складу й освітньому рівню. У цій ситуації як працівники, так і держава несуть економічні й соціальні втрати. Наприклад, частина працівників внаслідок низького заробітку не забезпечить собі нормальне існування, а держава і суспільство не отримують до бюджету й соціальних фондів необхідні ресурси.

Цей приклад вказує на виникнення проблеми *ефективної зайнятості*, під якою розуміється така зайнятість, що забезпечує для населення гідний дохід, зростання освітнього й професійного рівня на основі зростання суспільної продуктивності праці. Як бачимо, *ефективна зайнятість* націлена насамперед на всебічний розвиток суспільства і людини. Ще одним важливим типом зайнятості є *вторинна зайнятість*, яка являє собою додаткову (вторинну) форму використання робочої сили працівника, залученого до трудової діяльності. Основними причинами, що мотивують громадян до пошуку додаткової роботи, є: 1) *прагнення до підвищення рівня доходів*, яке виникає в працівників, коли рівень оплати праці за основним робочим місцем не забезпечує реалізацію його матеріальних і духовних потреб; 2) *прагнення до підвищення конкурентоспроможності на ринку праці*, яке часто спостерігається в людей, охоплених прихованим безробіттям.

У більшості випадків *вторинна зайнятість* залишається за межами державного регулювання ринку праці. Наявність вторинної зайнятості відповідає умовам соціально-економічного життя сучасного ринково-підприємницького суспільства. Гнучкий ринок праці вимагає нових підходів і різноманітних форм працевлаштування й використання робочої сили, що знайшло відображення в так званій *концепції глобальної зайнятості*. Ця концепція виходить із потреб усього працездатного населення щодо трудової діяльності, а також передбачає вноормування сукупного обсягу робіт і розподілу його між охочими одержати роботу. При цьому мінімальна заробітна плата перестав бути точкою відліку в побудові систем винагороди і поступається місцем гарантованому мініальному доходу, який вже не може регулюватися умовами роботи за наймом. Саме в рамках *концепції глобальної зайнятості*, як показує аналіз, відбувається масова індивідуалізація форм, режимів і умов зайнятості, самої структури трудового шляху людини. Гнучкість найманого працівника на ринку праці, його професійна, кваліфікаційна і соціальна мобільність дає можливість знайти гідне місце в мінливій сфері соціально-трудова відносин, підвищує рівень його конкурентоспроможності та гарантує продуктивну зайнятість навіть в умовах соціально-економічних криз.

Висновки. Соціологічна інтерпретація концептів “ринку праці” та “зайнятість населення” дозволяє сформулювати такі *висновки*:

1. Ринок праці як динамічна соціальна система включає комплекс соціально-трудова відносин з приводу

умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби. Він є складовою соціально-економічної системи будь-якої країни, що розвивається циклічним шляхом за загальними соціальними законами. Робоча сила (яка продається на ринку праці) має специфічні якості, зумовлені тим, що в результаті купівлі-продажу вона не відокремлюється від свого власника.

2. Складовими ринку праці є сукупна пропозиція, що включає все економічно активне населення, та сукупний попит, який визначається загальною потребою соціально-економічної системи у робочій силі. Вони становлять сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому значенні. Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняється, що забезпечує працівників роботою, а робочі місця – працівниками, що створює умови для функціонування соціально-економічної системи в цілому. Особливості праці як товару стають вирішальними в умовах соціально-економічної кризи. Тому однією з умов виходу з економічної кризи та забезпечення ефективної зайнятості є підвищення рівня оплати праці.

3. Невід'ємною характеристикою цивілізованого ринку праці, а також показником його розвиненості й критерієм дієвості є багатофункціональна й високоефективна інфраструктура, яка включає державні й недержавні структури сприяння зайнятості: державну службу зайнятості, кадрові служби підприємств, громадські організації й фонди, нормативно-правове середовище, які забезпечують взаємодію між попитом й пропозицією праці.

4. Сучасна державна політика розвитку ринку праці має бути спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості всього економічно активного населення. Ця мета досягається активними й пасивними методами, які поєднують державні зусилля щодо зниження масштабів, рівня й тривалості безробіття та забезпечення надійного захисту безробітних і їх утримання від зубожіння.

5. Зайнятість населення за своєю суттю є сукупністю суспільних відносин з приводу участі населення у трудовій діяльності, що виражає ступінь його включення в працю, рівень задоволення потреб суспільства у працівниках і особистих потреб та інтересів самих працівників в оплачуваних робочих місцях, отриманні відповідного доходу. З цих позицій зайнятість є найважливішою соціальною характеристикою ринку праці.

6. Конкретний механізм продуктивної зайнятості визначається відповідно до обраної моделі соціально-економічного розвитку суспільства. Отже зайнятість – найважливіша характеристика соціально-економічної системи та добробуту народу, а рівень зайнятості – ключовий макросоціальний показник, який залежить від соціально-демографічних процесів, а також є динамічною частиною державної соціальної політики в сучасних постіндустріальних суспільних системах.

Список використаних джерел

1. Туленков М.В. Соціологія зайнятості: у пошуках предметної сфери і напрямів дослідження / М.В. Туленков // Соціальна психологія. – № 1–2. – 2012. – С. 264–269.

2. *Социологический энциклопедический словарь* / Ред.-координатор Г.В. Осипов. – М. : ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 488 с.
3. *Райзберг Б.А. Современный экономический словарь* / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
4. *Соціологічна енциклопедія* / Упоряд. В.Г. Городяненко. – К. : Академвидав, 2008. – 456 с.
5. *Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб.* / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид., стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
6. *Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб.* / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2005. – 252 с.
7. *Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч.* / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 539 с.
8. *Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения: учеб. пособие* / К.Г. Кязимов. – М. : Перспектива, 2005. – 368 с.
9. *Рынок труда: учеб.* / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экзамен, 2003. – 480 с.
10. *Рынок труда: учеб. пособие* / Б.В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – 287 с.
11. *Конституція України* (Основний закон). – К. : Право, 1996. – 54 с.
12. *Закон України "Про зайнятість населення"* // Закони України. Т. 1. – К. : АТ "Книга", 1999. – С. 252–268.

Стаття надійшла 23.08.2013

Щодо виплат допомоги по безробіттю

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено умови та розмір допомоги по безробіттю, яка призначається та виплачується конкретному безробітному у разі настання страхового випадку, тобто коли людина опиняється в ситуації безробіття.

Органами державної служби зайнятості забезпечується своєчасне нарахування кожному безробітному належної йому допомоги по безробіттю. За червень–липень поточного року всі безробітні отримали належні їм виплати. На сьогодні нараховано допомогу по безробіттю за серпень і першу декаду вересня.

«Питання про стан соціальних виплат перебуває у нас на постійному контролі. Ми щоденно моніторимо ситуацію з виплатами по безробіттю і забезпечуємо їх своєчасне нарахування», – повідомила директор Державного центру зайнятості Лариса Сідельнікова.

За вісім місяців поточного року Фондом соціального страхування на випадок безробіття було виплачено 3,6 млрд грн допомоги по безробіттю. Сума допомоги по безробіттю, виплачена Фондом за аналогічний період минулого року, становила 3,0 млрд грн.

23.09.2013

За матеріалами сайту http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=293199&cat_id=364661