

Список використаних джерел:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», 2001. — 254 с.
2. Зелінська Г.О. Регіональні особливості формування і реалізації людського капіталу: Автореф. дис. канд. екон. наук. — Львів, 2004. — 29 с.
3. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2007 рік. / Під загальною редакцією В.В. Скальського. — Хмельницький, 2008. — 430 с.

Annotation. Essence and value of human capital of agrarian is considered to the sector in modern terms, quality of life is certain as a base of forming and use of human capital of workers of agrarian to the sector. The row of measures of adjusting of forming and effective use of human capital of region agrarian to the sector is offered.

Key words: human capital, quality of life, agrarian sector.

УДК 331.5; 339.922

Сандугей В.В., аспірантка

НПУ імені М.П. Драгоманова, м. Київ

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РОЗВИНЕНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В статті проаналізовано різні підходи до проблеми оцінки функціонування ринку праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів.

Ключові слова: ринок праці, розвиненість ринку праці., глобалізація, здоровий ринок праці, концепція гідної праці, ефективність функціонування ринку праці.

В умовах поглиблення глобалізаційних процесів важливим є забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, яка залежить, головним чином, від розвиненості основних її ланок, однією з яких є ринок праці. Основною умовою конкурентоспроможності ринку праці є його розвиненість.

Проблема оцінки розвиненості ринку праці привертає увагу багатьох науковців, серед українських вчених варто назвати: Бараник З., Богиню Д., Лібанову Е., Лісогор Л., Манцурова І., Семикіну М., Пасхавера І; серед зарубіжних — І. Чернишова, В. Маковлева, Г. Стендінга та ін. Проте, в науці відсутній єдиний критерій оцінки розвиненості ринку праці, який би відображував ступінь участі національного ринку праці у світовому.

В економічній літературі запропоновані два методи оцінювання ринку праці: діалектичний та функціональний. Обидва вони сприяють всебічному вивченню сутності економічної форми функціонування ринку праці в умовах глобалізації.

Діалектичний метод передбачає оцінювання ринку праці з позиції сукупності соціально-економічних відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, «що відповідає теорії Карла Маркса про взаємозв'язок між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Цей метод базується на приматі виробництва в процесі відтворення і на теорії трудової вартості» [1; с. 13].

Функціональний метод передбачає оцінювання ринку праці з позиції функціонально-економічних зв'язків і руху робочої сили в період ринкових перетворень. У цьому випадку ринок праці розглядається стосовно відтворення трудового потенціалу «як форма функціонування особистого фактора виробництва і як форма розвитку людського капіталу» [1; с.13].

Для загальної характеристики того чи іншого ринку праці використовують такі показники:

- кількісне порівняння попиту і пропозиції у галузево-регіональному розрізі та на підприємствах різних форм власності;
- кількісно-якісне порівняння професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, наявної структури робочих місць та сучасних вимог розвитку виробництва;
- коефіцієнт навантаження на одне робоче місце, який розраховується як відношення офіційно зареєстрованих безробітних до числа вакантних робочих місць.

У сучасній теорії ринку праці збалансованість робочих місць та робочої сили розглядається в контексті здорового ринку праці. Запропонований експертами Міжнародної організації праці Індекс здорового ринку праці (Good Labour Market Index (GLAM)), є найбільш адекватним індикатором розвиненості ринку праці, що виступає економічним підґрунтям розвитку конкурентоспроможності в умовах глобалізації світового економічного простору. Він представляє собою комбінований індекс, що складається з семи показників, кожен з яких відповідає конкретній формі захищеності економічно активного населення. Серед цих форм соціально-трудова захищеності експерти МОП виділяють [4; с. 118]:

- можливості працевлаштування на ринку праці (Labour market security)
- наявності стабільної та вільної зайнятості (Employment security),
- самостійності на роботі (Job security),
- можливості відтворення професійних навичок (Skill reproduction security),
- безпеки умов праці (Work security),

- можливості представництва у різних професійних організаціях і об'єднаннях (Work representation security),
- гарантії отримання певного мінімального доходу (Income security).

Чим вищий сукупний ІЗРП, тим вищим є ступінь захищеності, а отже, і здоровіший ринок праці. В умовах трансформаційної економіки інституціональні деформації економічного середовища обумовлюють появу «нездорових» ознак функціонування ринку праці: достатньо високий рівень структурного безробіття (внаслідок відчутної непропорційності галузевих параметрів попиту і пропозиції); достатньо високий рівень циклічного безробіття, значні масштаби тіньової економіки, що обумовлює суттєвий «відплив у тінь» висококваліфікованої робочої сили, нелегальну міграцію фахівців різних кваліфікацій, значною мірою штучне (неринкове) визначення вартості робочої сили, що характеризує неадекватність (заниження) ціни робочої сили та призводить до порушення умов її відтворення і зниження мотиваційних стимулів професійного удосконалення; достатньо високі бар'єри (ускладнені умови) входження на ринок висококваліфікованої робочої сили (внаслідок деформації галузевої структури економіки та завищення вартості отримання відповідної освіти чи перепідготовки), тощо. До кожної з перелічених форм відносять певні показники, які позитивно (розраховуються зі знаком +) або негативно (зі знаком -) впливають на ринок праці, і на їх основі розраховується загальний індекс, який дає можливість зробити висновок про те, наскільки ринок праці в тій чи іншій країні є здоровим.

Рівень розвиненості національного ринку праці розглядають ще з позиції, так званої, концепції «гідної праці». Уперше концепція гідної праці була сформульована в доповіді Генерального директора МОП Хуана Сомавії на міжнародній конференції праці в 1999 році. Гідна праця — широке поняття, що включає можливість для жінок та чоловіків одержати адекватну професійним знанням гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності. Міжнародна концепція гідної праці охоплює шість ключових складових: можливість одержати роботу, працю в умовах свободи, продуктивну працю, рівність у праці, безпеку на виробництві, гідність у праці [3; с. 224]. Зауважимо, що в сучасному українському законодавстві принципи гідної праці, визначені МОП, представлені досить повно і всебічно. Основними законодавчими актами з цих питань є Конституція України, Кодекс законів про працю України та Господарський кодекс України. Крім цього, норми і принципи концепції гідної праці МОП містяться у двадцяти інших законах України, що регулюють відносини в сфері праці та тотальної політики. Так, наприклад, *можливість одержати роботу* належить до конституційних гарантій права на працю та захист від незаконного звільнення. Гарантії права на

працю розкриті в Кодексі законів про працю, в законах «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; *праця в умовах свободи* забезпечується деякими нормами Господарського кодексу, Закону України «Про відпустки», де йдеться про наявність прав на вільний вибір роботи та заборону використання примусової праці; *продуктивна зайнятість* — право одержати належну заробітну плату для забезпечення існування працівників та їх родин, гарантіями реалізації цих прав виступають норми Господарського кодексу України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці» та «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»; *гідність у праці* передбачає відпочинок, свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, участь у професійних спілках. Принципи свободи асоціацій, право працівників колективно представляти свої інтереси, брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці в розгорнутому вигляді представлені у законах України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо.

Манцуров І. розглядає рівень ефективного функціонування ринку праці через систему чинників, що на нього впливають: структурну перебудову; економічну кризу; науково-технічний прогрес; приватизацію власності; банкрутство неплатоспроможних підприємств; освітній і кваліфікаційний рівні робочої сили; демографічні процеси; інтеграцію країни у світовий ринок тощо. Серед перелічених чинників виділяють ті, які впливають на попит робочої сили й ті, що впливають на її пропозицію. Існує ще окрема група чинників, які можуть як позитивно, так і негативно впливати на ринок праці, а саме: ступінь організації найманих працівників і роботодавців; освітній і кваліфікаційний рівень робочої сили; рівень життя населення; демографічні процеси; інтеграцію країни у світовий ринок. На думку Манцурова І.Г., ефективність функціонування ринку праці виявляється в ефективності використання робочого часу та інтенсивності праці [2; с. 167].

Головач А.В. вважає, що ефективність функціонування ринку праці виявляється в ефективності використання робочого часу та інтенсивності праці. [2; с. 162].

Оскільки оцінка функціонування ринку праці є категорією досить неоднозначною, то кожен із зазначених підходів заслуговує на увагу, проте є потреба в розробці єдиної концепції оцінки розвиненості та конкурентоспроможності ринку праці, чому і будуть присвячені наші подальші розробки та публікації.

Список використаних джерел:

1. Бараник З.П. Методичні підходи до оцінки функціонування ринку праці // Ринок праці та зайнятість населення. — №1.— 2007. — с. 13-18.
2. Манцуров І.Г., Бараник З.П., Вацаєв С.С., Яценко А.В. Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. І.Г. Манцура. — К.: КНЕУ, 2008. — 381 с.
3. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти на національний досвід. Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2007. — 318 с.
4. Чернышев И.В. Статистика для новых рынков труда в странах с переходной экономикой. — К.: ИИЦ Госкомстата Украины, 1999. — 274 с.

***Annotation.** In article different approaches to a problem are analysed to appreciate a labour market in condition of globalization.*

***Key words:** a labour market, development of a labour market, globalization, a healthy labour market, the concept of worthy work, efficiency of functioning of a labour market.*