

## ОСОБЛИВОСТІ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

**Корнілов О. О., аспірант**

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

Аналізуються особливості попиту та пропозиції робочої сили в процесі інноваційного розвитку економіки України. Визначено джерела поповнення трудових ресурсів. Підкреслено, що однією з форм залучення працівників і безробітних до системи соціально орієнтованої економіки є ринок праці. Зазначено, що міждержавна трудова міграція тісно пов'язана з попитом та пропозицією робочої сили, зі станом внутрішнього та зовнішнього ринка праці.

**Ключові слова:** інноваційний розвиток, інтеграційні процеси, ринкова трансформація, робоча сила, зайнятість, трудова міграція, трудові ресурси, попит та пропозиція робочої сили.

**Постановка проблеми.** Перехід України до ринкової економіки активізує ряд соціально-економічних проблем, таких як формування національного ринку праці, становлення ринкової моделі зайнятості, особливості попиту та пропозиції робочої сили.

Становлення ринкової економіки в Україні відбувається повільно внаслідок недостатньо сформованої законодавчої бази, труднощів трансформації адміністративно-планової системи в нову ринкову, намагання певної частини суспільства гальмувати соціально-ринкові перетворення.

Ефективне використання трудових ресурсів – одна з важливих проблем економічної науки. Під час становлення ринкової економіки управління трудовими ресурсами здійснюється також і через ринок праці, котрий виконує ряд функцій. Основні з них – це стимулювання зростання виробництва за рахунок відповідності кваліфікації робітників вимогам робочих місць; погодження суспільних та індивідуальних потреб у праці через допомогу у переміщенні робочої сили; зменшення витрат виробництва завдяки впорядкуванню організації підготовки та перепідготовки кадрів; сприяння розвитку перспективних галузей економіки з допомогою перерозподілу резервів робочої сили; зменшення соціальної напруженості у районах з надлишком робочої сили за рахунок інтенсифікації процесів міграції працездатного населення.

Аналізуючи нову монографію С. Тумакової «Державне регулювання національного ринку робочої сили: інституціональні передумови і напрями розвитку», Л. Шевченко звертає увагу на те, що «економічні та соціальні науки особливу увагу мають приділити ринку робочої сили... Через механізм ринку робочої сили до суспільного виробництва залучається сукупна робоча сила, відбувається реалізація людського і особистого потенціалу кожного працівника, формуються основи відтворення робочої сили» [1, с.50].

**Аналіз останніх публікацій.** В Україні питання попиту та пропозиції робочої сили досліджують О. Варецька, Д. Верба, В. Герасимчук, Г. Задорожний, Є. Качан, М. Кім, А. Колот, Ю. Краснов, О. Крушельницька, С. Тумакова, С. Тютюнникова, Л. Шевченко, Д. Шушпанов та ін. Значний інтерес становлять роботи російських вчених В. Буланова, Ю. Годіна, В. Гімпельсона, С. Дятлова, С. Ільїна, Р. Капелюшнікова, Г. Мкртчана, А. Нікіфорова, Р. Рімашевської та ін.

**Невирішені питання проблеми.** Питання попиту та пропозиції робочої сили в умовах інноваційного розвитку економіки висвітлюється у працях багатьох вчених. Проте на сьогодні немає єдиної думки українських та зарубіжних фахівців щодо особливостей попиту та пропозиції робочої сили в умовах економічної глобалізації.

**Цілі статті.** Метою даного дослідження є виявлення сутності та особливостей попиту та пропозиції робочої сили в сучасних соціально-економічних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Світовий досвід свідчить, що інтеграційний потенціал будь-якої країни залежить від розвитку ринкових відносин. Інноваційний розвиток економіки України, як і інших країн СНД, потребує відповідних змін в усіх сферах економічної діяльності. Активність участі в інтеграційних процесах залежить від ступеня та глибини економічних

реформ. Як підкреслює російський вчений Ю. Годін, «найбільш негативним підсумком реформ в останні роки можливо вважати втрату державного контролю за їхньою ходом, корумпованість чиновницького апарату і стає зростання тіньової економіки...» [2, с.103].

Однією з найважливіших задач, які стоять у теперішній час перед економікою, є формування та ефективне функціонування ринку праці. Як підкреслює економіст І. Кучумова, «функціонування ринку праці займає особливе місце в економічній системі ринкового типу, оскільки дії його механізму призводять до підвищення ефективності трудових відносин, раціонального використання робочої сили, зменшення безробіття, сталого зростання добробуту населення» [3, с.1].

Як відомо, рушієм прогресу є людина – головна виробнича сила суспільства. Оскільки вона одночасно є виробником і споживачем матеріальних благ і послуг, остільки саме через людину досягається рівновага в системі «виробництво-споживання». Тільки те суспільство, яке покладає в основу потреби людини і забезпечує найбільш ефективне його відтворення, досягає найвищого прогресу. Зрозуміти це – значить правильно зорієнтуватися у сьогоденні русі економічної системи до ринку, прискорювати чи уповільнювати перехідний період. Російський науковець В. Кулаков пише: «Ринок робочої сили жорстко пов'язаний з усіма іншими підсистемами ринку. Насправді, для того щоб користуватися попитом, робоча сила мусить мати певну сукупність фізичних, розумових і професійних здібностей. Реалізуючи ці здібності в процесі виробництва, вона має постійно відтворюватися для того, щоб не втратити свої споживчі якості. Із сказаного виходить, що на ринку робочої сили завжди мусить бути конкуренція як основна рушійна сила вдосконалення здібностей працівника до праці» [4, с.50].

Однією з особливостей попиту та пропозиції робочої сили є трудова міграція. За експертними оцінками зараз за кордоном працює близько 3 млн. громадян України. Головною причиною трудової міграції є неадекватно низька вартість робочої сили в країні, низький розмір заробітної плати. Як відмічає Т. Петрова, «втрати економіки України внаслідок відтоку за кордон високоосвічених та високопрофесійних кадрів працездатного віку створюють умови до поступового збільшення на ринку праці України кількості некваліфікованих робітників з країн Азії, Африки» [5, с.37].

Трудова міграція в сучасній Росії в більшій мірі пов'язана з інтеграцією іноземної робочої сили в російський економічний простір, з соціальним і трудовим захистом прав як власних робітників, так і трудових мігрантів. «Приплив робочої сили до Росії з-за кордону перевищує відтік корінного населення. Основні потоки тимчасової трудової міграції до Росії визначаються країнами колишнього СРСР. Важливим аспектом трудової міграції є активна участь держави в регулюванні тимчасової трудової міграції (ТТМ), що дозволяє досягти взаємовигідного компромісу: Росія одержує необхідні додаткові трудові ресурси, а тимчасові мігранти – можливість забезпечити свій життєвий рівень» [6, с.147].

Про важливість проблеми безробіття, зайнятості, попиту та пропозиції робочої сили в процесу інноваційного розвитку економіки України пише багато українських вчених. Так О. Грішнова у 2006 р. зазначала, що «на етапі економічного зростання набуває особливої значущості здійснення регулюючих заходів, спрямованих на ліквідацію прихованого безробіття, проведення політики забезпечення певної продуктивної зайнятості. Високий рівень зайнятості забезпечує не тільки стабільність індивідуальних доходів, але і зростання податкових надходжень до державного бюджету, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку» [7, с.2]. Проблема безробіття неможливо вирішити без державного регулювання зайнятості і без використання зарубіжного досвіду. Цей вплив може бути спрямований на попит, пропозицію робочої сили, регулювання рівня заробітної плати. П. Шевчук підкреслює: «Досвід розвитку ринкових відносин свідчить про те, що рівноважного стану на ринку праці не буває і завжди попит наздоганяє пропозицію, що підтверджує наявність перманентного безробіття в розвинених країнах світу» [8, с.2].

На відміну від інших країн з розвинутим ринком праці в Україні спостерігається концентрація безробітних і збільшення безробіття в окремих регіонах, тому існують труднощі з її державним регулюванням і ліквідацією. Усе це дає підставу питання зайнятості населення віднести до нагальних і невідкладних для всіх органів державної влади на макроекономічному і регіональному рівнях. На нашу думку, залежно від того, як вирішується проблема зайнятості

населення, слід оцінювати роботу державних органів і виконання своїх обов'язків службовцями.

З огляду на це населення України повинно мати гарантії зайнятості під час реструктуризації підприємств і виробництв. Безперечною є необхідність проведення комплексу стратегічних і оперативних заходів щодо державного регулювання зайнятості населення. При формуванні ринкових відносин варто враховувати демографічну ситуацію, що склалася останнім часом і загострила економічний розвиток. Аналіз демографічних показників свідчить про поглиблення негативних тенденцій, які спостерігались впродовж останніх років.

Однією із форм залучення працівників і безробітних до системи соціально орієнтованої економіки є ринок праці, який в Україні існує у вигляді служб зайнятості на макроекономічному і регіональному рівнях.

В умовах економічної нестабільності спостерігається диспропорція попиту і пропозиції робочої сили. Робоча сила не може бути суб'єктом послуг, оскільки вона є іманентно властивою характеристикою людини, невіддільно від неї. Як пише В. Герасимчук, «роботодавець зацікавлений у виконанні робіт певної складності, а тому на ринку праці шукає таку робочу силу, яка за своїми характеристиками відповідала б вимогам роботи. Товаром на ринку праці виступає робоча сила. Оскільки ефективність праці, тобто функціонування робочої сили, залежить від її власника та умов використання, то в угоді між роботодавцем і найманим працівником об'єктом можуть бути трудові послуги власника робочої сили відповідно до конкретних вимог та видів робіт» [9, с.9,10].

В соціально-економічній системі з ринковими відносинами ринок праці виступає головним індикатором стану економіки, а рівновага між попитом і пропозицією свідчить про стабілізацію економічного розвитку. Скорочення обсягів виробництва загострює проблему зайнятості населення і дестабілізує ринок праці. На ринку праці спостерігається негативна тенденція з працевлаштуванням вивільнених працівників і збільшується чисельність незайнятого населення, що свідчить про пасивну політику зайнятості. Пасивна форма зайнятості, зорієнтована на збільшення допомоги в разі безробіття, призводить до неефективного використання трудового потенціалу і фінансових ресурсів із фонду зайнятості. Зростає чисельність незайнятих, які потребують працевлаштування.

Як підкреслюють Е. Качан та Д. Шушпанов, «слід пам'ятати, що в господарстві України є значні резерви робочої сили у зв'язку із зменшенням чисельності зайнятих на ручних роботах, реструктуризацією та перепрофілюванням ряду підприємств. Значні резерви трудових ресурсів є і в структурі зайнятих. Наприклад, у господарстві України ще висока частка керівників та фахівців. Те, що кожен четвертий працівник є керівником чи фахівцем, не сприяє зростанню продуктивності праці, а отже, скорочення зайнятості в управлінському апараті, перехід на нові форми організації та управління зумовлюють потребу в галузевому перерозподілі значної частини робочої сили» [10, с.59].

Нині формується новий тип працівника з високою загальноосвітньою і професійною підготовкою. На всіх провідних підприємствах перевагу віддають не лише працівникам з високою кваліфікацією, але більшою мірою – працівникам зі здатністю до творчості, інноваційного пошуку, швидкої адаптації у колективі і до умов виробництва.

Зростання продуктивності праці дозволяє забезпечити і зростання виробництва при одночасному скороченні потреби в трудових ресурсах, підвищити ефективність їхнього формування, розподілу і використання.

Роль якості трудових ресурсів як центрального чинника економічного розвитку неухильно зростає з підвищенням наукоємності сучасного виробництва. Про це свідчить виникнення прямої залежності суспільної продуктивності праці від накопиченого працівником обсягу загальних теоретичних знань і рівня професійної кваліфікації. Як підкреслюють науковці О. Кошулько та І. Гуриненко, «ефективнішим способом досягнення економічного зростання є активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили» [11, с.33].

На Заході безперервне поліпшення економічних і соціальних характеристик працівника затвердилось як один із основних напрямків розвитку продуктивних сил, а вдосконалення комплексного механізму, що забезпечує розширення відтворення їх суб'єктивного елементу, стало однією з ключових передумов підвищення ефективності праці в умовах автоматизації. Не

випадково трудове законодавство є однією з найбільш детально розроблених гілок законодавства в країнах Заходу, де діє чимало законів, що встановлюють правила купівлі-продажу і використання робочої сили. Це свідчить про підвищену увагу з боку держави до проблем відтворення робочої сили, вказує на те, що ефективність ринку праці є одним з показників економічної й соціальної розвинутості країни.

Працівник, що наймається на підприємство, де діє колективний договір, або де функціонує система непрофспілкового робочого представництва, вже не є найманим працівником в традиційному значенні цього поняття. Він включається в систему управління підприємством у формі участі в процесах прийняття рішень, пов'язаних з виробничим, економічним і соціальним розвитком підприємства, тобто працівник бере на себе певну відповідальність за функціонування підприємства. Одночасно він отримує можливість користуватись всією діловою інформацією, необхідною для виконання своїх нових функцій. Виконання сучасним працівником якісно нових функцій із розпорядження власністю надає працівнику новий реальний статус на підприємстві.

Як вважають російські вчені В. Гімпельсон та Р. Капелюшников, «економічна основа трудових відносин за останні півтора десятиліття зазнала серйозної трансформації. Змінилися й самі трудові відносини. Зокрема, зросла роль таких форм зайнятості, які раніше або заборонялися, або знаходилися у зародковому стані. У цьому сенсі російський ринок праці починає все більше нагадувати ринки праці розвинених індустріальних країн, зберігаючи разом з тим свою специфіку» [12, с.122].

Таким чином, нові вимоги виробництва змінюють характер купівлі-продажу робочої сили. На формування робочої сили впливає все суспільство загалом: його культура, система цінностей, пануюча ідеологія, ментальність та інтенсивність сприйняття ним інформаційних потоків. Через це і реалізація трудового потенціалу працівника в сучасних умовах вже не обмежується виробничим простором, а поширюється поза ним.

У зв'язку зі скороченням і повним усуненням монотонної, малокваліфікованої ручної і важкої фізичної праці важливого значення набуває науково обґрунтована кваліфікація різних видів праці. Її можна провести за різними критеріями: за ступенем складності праці (високоткваліфікована, кваліфікована, малокваліфікована, некваліфікована), за змістовністю праці (монотонна, різноманітна, рутинна, творча), за ступенем важкості (важка, нормальна, легка), за характером виконуваних функцій, умовами реалізації та ін.

При зростанні продуктивності праці має місце не тільки відносне, але й абсолютне вивільнення працівників. Воно виникає внаслідок ліквідації тієї або іншої кількості робочих місць і посад і пов'язане з фактичним (реальним) переміщенням працівників на інші види робіт, ділянки виробництва як на конкретному підприємстві, так і за його межами.

Внутрібригадне, внутрідільничне вивільнення супроводжується переходом працівника з ліквідованого робочого місця туди, де є додаткова потреба в робочій силі, на вакантні, незайняті робочі місця і посади. Зовнішнє вивільнення характерне тим, що частина працівників не може більше ефективно використовуватись на підприємстві і повинна планомірно виводитися і перерозподілятися (за згодою працівників) або між підприємствами цієї галузі, або між галузями.

Пропорції у розподіленні трудових ресурсів за умов ринку формуються у безпосередній залежності від співвідносин попиту і пропозиції, які, в свою чергу, визначають сумарну дію соціально-економічних факторів. Джерела і форми відтворення трудових ресурсів залежать насамперед від демографічної ситуації, що склалася в Україні, а потім уже від суттєвих резервів розширення трудового потенціалу населення, до яких належать підвищення якості відтворення робочої сили і раціонального перерозподілу між галузями господарства. Найкраще забезпечені трудовими ресурсами Донецька, Дніпропетровська, Харківська області та м. Київ, найменше – Чернівецька і Волинська області. Отже, на перший план висувуються соціально-економічні проблеми, зумовлені інтенсифікацією праці, раціональним використанням потенційних можливостей, закладених у наявних трудових ресурсах.

Низька народжуваність неоднозначно впливає на формування трудових ресурсів України. З одного боку вона ускладнює його, бо стає менше дітей, а потім і молоді, яка вступає в працездатний вік, і виникає дефіцит робочої сили, а з другого боку – спрощує, бо жінки менше зайняті піклуванням про дітей і активніше займаються суспільним виробництвом.

Рівень народжуваності визначає темпи приросту трудових ресурсів. Але вони певною мірою залежать від смертності. Тому треба вживати заходів щодо скорочення смертності осіб у найбільш працездатному віці (35-50 років). На 1 червня 2009 р. в Україні проживало 46044,7 тис. осіб. «Порівняно із січнем-травнем 2008 р. обсяг природного скорочення зменшився на 34,4 тис. осіб. Народжуваність за п'ять місяців поточного року вища, ніж відповідний період минулого року (відповідно 10,9 проти 10,2 живонароджених у розрахунку на 1000 жителів)» [13, с.7].

Важливим джерелом у системі відтворення трудових ресурсів – є вступ підлітків у працездатний вік. В сучасних умовах життя ставить все вищі вимоги до якості підготовки робочої сили, до підвищення культурно-освітнього рівня народу. Отже, доцільним є ширше охоплення молоді, крім загальної середньої освіти, навчанням у середніх спеціальних закладах і вищій школі. А тому в контингенті молоді, що вступає в працездатний вік, значна частина осіб лише закінчує освіту, одержує необхідну професійну підготовку і, як наслідок, зростає кількість учнів і студентів у складі населення працездатного віку. Все це дещо скорочує наступний період трудової діяльності покоління, але ці втрати потім щедро компенсуються якістю праці, вищою її продуктивністю завдяки високій кваліфікації.

Джерелом поповнення трудових ресурсів є також перерозподіл їх між сферами та галузями, а також можливе залучення частини осіб зайнятих у домашньому допоміжному господарстві. Проте в домашньому господарстві потрібна зайнятість у масштабах, що визначаються кількістю дітей, а також для догляду за хворими, інвалідами та ін. Своєрідним джерелом поповнення робочої сили вважаються багатодітні матері, інваліди, пенсіонери. Для їх залучення до суспільного трудового процесу потрібні особливі організаційні умови (зайнятість упродовж неповного робочого дня, неповного робочого тижня, праця вдома, гнучкі форми зайнятості, створення робочих місць поблизу житла).

Використання ж праці осіб пенсійного віку — складна економічна і соціальна проблема. По-перше, залучення до суспільного виробництва пенсіонерів — це додаткове джерело поповнення робочої сили, оскільки пенсіонери мають великий виробничий досвід. По-друге, участь у суспільному виробництві підвищує їх матеріальну зацікавленість. По-третє, надання людям пенсійного віку права працювати у господарстві сприяє поліпшенню їх морального стану, продовженню життя. Однак в умовах кризи в країні використання праці цієї категорії населення зменшується.

В Україні зменшується чисельність зайнятих у промисловості та будівництві і зростає – у галузях нематеріального виробництва. Щоправда, ці зрушення дуже повільні. У невиробничій сфері це пояснюється певними об'єктивними причинами. Однак невиробнича сфера залишається основним споживачем робочої сили, що вивільняється з галузей матеріального виробництва.

В умовах інноваційного розвитку економіки актуальності набувають проблеми, пов'язані з діяльністю малого і середнього бізнесу, підприємницької діяльності як основного напрямку, котрий характеризує наявність процесів переходу України до ринкових відносин. Природно, що під час вирішення цих проблем виникає необхідність стратегічного планування, розроблення шляхів і засобів, застосування яких дасть змогу стати повноправним учасником ринку товарів і послуг, виграти у конкурентній боротьбі, завоювати якомога більший сегмент ринку.

Як відомо, у регіональному плані розрізняють внутрірегіональне (внутрірайонне, внутріміське, внутріобласне, внутріреспубліканське) і зовнішнє вивільнення, що виходить за межі регіону (району, міста, області, республіки). Зростаючу роль у підвищенні продуктивності й економії живої праці, а, отже, і у вивільненні робочої сили відіграють соціально-економічні фактори. До них можна віднести: рівень освіти і кваліфікації працівників; санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та естетичні умови праці; удосконалення матеріального і морального стимулювання; рівень соціально-психологічних відносин у первинних трудових колективах і стан трудової дисципліни; стабільність трудових колективів та ін.

З попитом та пропозицією робочої сили тісно пов'язана міждержавна трудова міграція. Мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції, яка за різними розрахунками коливається в межах 5-7 млн. особо-переміщень на рік, пов'язують зі станом внутрішнього та зовнішнього ринків праці. І це має пояснення. Оскільки в умовах зниженого попиту на роботу

силу, монопольного становища роботодавців на ринку праці, коли вони антиринковими засобами підтримують низьку оплату праці найманих працівників, підвищується бажання населення до міждержавної трудової міграції на ринки праці, де пропонують вільні робочі місця або вигідні умови працевлаштування.

Найбільше приваблюють потенційних мігрантів країни Західної Європи (40,9%), Російська Федерація (29,7%), країни Північної Америки (13,2%), Туреччина (7,42%), країни Східної Європи (5,9%), Ізраїль (1,5%), інші країни СНД (0,9%) тощо [14, с.148].

За роки незалежності України характер, склад і спрямованість внутрішніх і зовнішніх міграційних потоків у зв'язку з трансформацією громадського життя, спрощеністю процедури виїзду за кордон і зміни місця проживання, економічною кризою та падінням життєвого рівня населення зазнали істотних змін. Для сучасної міграції населення України характерна зміна спрямованості та інтенсивності міграційних потоків. Зменшилась інтенсивність внутрішньо регіональної та міжрегіональної міграції, збільшився вплив населення за межі країни, формуються могутні потоки трудових мігрантів. За сучасних умов проблема регулювання трудового міграційного руху населення в межах України та за її кордонами потребує нового бачення становища людини у сфері зайнятості, яке диктується законами конкуренції, свободи та добровільності вибору суспільно-корисної діяльності.

На думку деяких авторів, потрібно розробити і ухвалити Закон України «Про трудових мігрантів» і укласти двосторонні міждержавні угоди з трудової міграції з іншими країнами, які визнали б використання праці висококваліфікованих українських спеціалістів взаємовигідною справою.

На сучасному етапі Україна виступає переважно експортером робочої сили. Це потребує активної політики з боку держави щодо соціального захисту трудящих-мігрантів та максимального збереження демографічного потенціалу країни. Головною ж причиною трудової міграції є бажання поліпшити свій добробут. А нестабільна економічна ситуація, яка склалася в Україні, веде до того, що значна частина працездатного населення змушена шукати роботу за межами країни, що супроводжується збільшенням термінів трудової міграції. Це в свою чергу потребує серйозної уваги з боку держави та проведення єдиної державної політики у сфері попиту та пропозиції робочої сили, безробіття, зайнятості та регулювання міграційних процесів, оскільки відсутність координованих дій на державному рівні може призвести до загострення політичних, економічних та соціальних проблем.

В Україні поступово складається система як необхідних законодавчих нормативів формування та регулювання на ринку праці, так і система соціального партнерства, соціального захисту через розгалужену мережу служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки працівників, вивільнених у зв'язку з падінням обсягів виробництва, структурною перебудовою. Але стверджувати, що діє ефективна система і механізми регулювання ринку праці, було б передчасно. Тому глибоке дослідження сучасних проблем формування ринку праці в Україні має велике наукове і практичне значення.

Процес фундаментальної реструктуризації економічної системи, який відбувається в більшості країн Східної Європи й колишнього Радянського Союзу, неминуче призводить до таких кардинальних змін на ринках праці як масові вивільнення працівників і високий рівень безробіття. Лише деяким країнам вдалося пом'якшити ці закономірні наслідки переходу до ринкової економіки. Саме тому одним із головних завдань забезпечення найменш болючого формування діючих ринків праці має стати проведення ефективної політики й адекватна система соціального захисту.

Формування такої політики – непросте завдання. Досвід розвинутих країн щодо регулювання ринків праці, на жаль, не можна застосовувати до всіх економік не лише тому, що економічне середовище в країнах перехідного періоду значною мірою відрізняється від розвинутих країн, а й через глибину змін, які відбуваються в перехідних економіках. Як визначає Р. Капелюшников, «у дореформений період російська робоча сила помітно відрізнялася за своїми структурними характеристиками від робочої сили інших країн – особливо – країн зі зрілою ринковою економікою. За наявності гіпертрофованого промислового сектору слабо був розвинений сектор послуг: попит на послуги штучно подавлявся на користь попиту на товари; працювала ідеологія, відповідно до якої продуктивною визнавалася тільки праця з виробництва товарів... Професійну структуру зайнятості було зміщено на користь

«синькокомірчикових» професій, пов'язаних з фізичною працею. В той же час багато «білокомірчикових» професій було представлено в недостатній мірі або взагалі були відсутні. Хоча економіка мала численний контингент високоосвіченої робочої сили, система освіти була орієнтована на вироблення вузькоспеціалізованих технічних навичок на шкоду загальним знанням і вмінням. Значна частина накопиченого людством капіталу біла виразно «неринковою» і не могла мати економічну цінність лише у специфічному контексті планової економіки» [15, с.38]. Більш детально про структуру російської робочої сили, особливості галузевої професійної та освітньої зайнятості вчений розповідає у роботі «Структура російської робочої сили: особливості і динаміка» [16].

Досвід східноєвропейських країн і країн колишнього СРСР свідчить про те, що існування адекватного ринку праці є визначальним для переходу до ринкової економіки, і що потрібно більше уваги приділяти впливу соціальної політики на хід становлення цього ринку. Уряди, які намагаються створити умови для становлення ринкових економік, що добре функціонують, мають передовсім знайти стан рівноваги між забезпеченням адекватної системи соціального захисту і підтримки реформ суспільством; послабленням необґрунтованого втручання уряду в процес становлення ринкових відносин.

Як підкреслюють російські науковці Г. Мкртчян та І. Чистяков, «держава і суспільство не могли залишитися нейтральними до взаємовідносин працівників і роботодавців не тільки з гуманітарних міркувань, але й через прагматичні потреби. Звідси витікає неминучість еволюції цих відносин, їхньої корекції, яка означає по суті глибокі зрушення в соціально-економічній системі суспільства в цілому. Історично втручання держави у відносини між найманими працівниками і роботодавцями нерідко мало односторонній характер – у тому сенсі, що держава не довідувалася про згоду двох інших сторін. Проте історичний досвід свідчить, що ані відмова від державного втручання, ані всеохоплююче державне регулювання, взяте у чистому вигляді, не дають позитивних результатів ані у сфері економіки в цілому, ані у сфері трудових взаємин зокрема» [17, с.94].

Відродження престижності й провідної ролі праці в усіх сферах життєдіяльності дасть змогу не лише запобігати негативних моментів, а й сприятиме появі імпульсу, який стане рушійною силою прискорення розвитку національної економіки. Насамперед слід орієнтуватися на відродження науково-інтелектуального і виробничого потенціалу держави.

Зростання якісних вимог до працівників у сучасних умовах соціально-економічного розвитку України ні в кого не викликає сумніву. Можна погодитись, що в деяких випадках, коли в сучасному виробництві спостерігаються факти зниження кваліфікаційних вимог до робітників-експлуатаційників, ми стикаємося, як правило, з так би мовити тимчасовим спрощенням функцій робітників – «придатків машин», котре створює організаційно-технічні можливості для заміни їхньої праці новою технікою й технологією.

Перехід України до ринкової економіки створює певні умови для розвитку підприємницької діяльності, малого та середнього бізнесу. Незважаючи на труднощі, цей процес поступово рухається вперед, підкоряючись класичним законам розвитку ринку. Це змушує підприємців використовувати нові заходи щодо організації управління виробничими процесами та збутової політики на ринку товарів і послуг. Звідси змінюються погляди на процес праці і рівень кваліфікації працівників, на попит та пропозицію робочої сили. У нашій країні разом з появою безробіття (за умов командно-адміністративного періоду це явище було невідомим) виникає потреба у працівниках не стільки іншої кваліфікації, скільки з іншим мисленням, рівнем розвитку практичних навичок роботи в інших сферах.

У процесі розробки соціально-економічної політики виявляються особисті, групові та суспільні потреби і висуваються стратегії погодження суспільних, групових та особистих інтересів. Також здійснюється вибір тактичних засобів для задоволення виробничих та особистих потреб, зафіксованих у програмних документах держави.

Прискорення трансформаційних соціально-економічних перетворень в Україні певним чином визначаються діяльністю людини, котра є стрижнем усіх перетворень, пов'язаних з побудовою ринкових відносин.

Як вважають російський економіст Д. Петросян та соціолог Н. Фаткіна, «для реалізації програм економічної політики пропонується використовувати відомі методи програмно-цільового керування. При цьому важливо дотримуватися таких умов: усі цілі економічної

програми мусять мати яскраво виражений соціально орієнтований характер або, принаймні, відповідати духу та етичним принципам соціально-економічної політики держави. Крім того, треба передбачити незалежну соціальну експертизу та моніторинг виконання заходів економічної політики та забезпечити доступність отриманих результатів для громадськості. Результати реформ економічної політики мусять відбиватися в показниках зміни якості життя населення, ефективності виробничо-фінансової діяльності підприємств, соціально-економічного розвитку регіонів тощо [18, с.129-130].

Кожна людина в певний момент життя виконує кілька соціальних ролей, а тому виступає водночас як об'єкт і суб'єкт у процесі зміни соціально-економічних механізмів господарювання. Людські потреби і мотиви є не лише джерелами активності особистості, а й розвитку економічної системи, зорієнтованої на подолання кризового стану, створення стабільних умов для праці і життя громадян України.

Підґрунтям для реалізації окреслених стратегічних планів, спрямованих на досягнення економічної й соціальної стабільності, має стати позитивна настанова на працю як провідний складовий елемент життєдіяльності, і тут велику роль відіграють попит і пропозиція робочої сили.

Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки визначає загальнонаціональні економічні інтереси України. Реалізація цього завдання передбачає ефективний розвиток економіки, формування соціально спрямованої структури виробництва, розв'язання соціальних проблем. Як підкреслює В. Герасимчук, «серед факторів соціальної організації економіки визначальним є людина (робоча сила) і її праця. Під соціально орієнтованим ринком праці ми розуміємо систему соціально-економічних відносин, які визначають і регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) відповідно до рівня розвитку продуктивних сил та прогресивних стандартів якості життя населення [19, с.17].

**Висновки.** Аналізуючи ринок праці, негативні тенденції з працевлаштування вивільнених працівників, виявлено, що поступовий перехід до загально прийнятих у світі норм та вимог до робочої сили неможливий без трансформацій у механізмі її відтворення, що передбачає відтворення не лише системи відносин між людиною і природою (матеріальними факторами виробництва) але і сукупності відносин у суспільстві, за яких відбувався б розвиток людини-працівника.

Як підкреслює А. Колот, «проблема оптимізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками є «вічною» проблемою з моменту зародження ринку праці» [20, с.3]. М. Долішній зазначав, що «перед фахівцями постала проблема якісного вдосконалення і розвитку теорії та практики соціально-трудових відносин, дослідження їх трансформації в контексті загальносвітових тенденцій» [21, с.91]. На думку автора, ринок робочої сили, особливості попиту та пропозиції робочої сили будуть актуальними доти, доки постсоціалістичні країни не збудують цивілізовану ринкову економіку.

Підкреслимо, що з попитом та пропозицією робочої сили тісно пов'язана міждержавна трудова міграція і що на сучасному етапі Україна виступає переважно експортером робочої сили.

#### Література:

1. Шевченко Л. «Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития»/Л.Шевченко, С. Тумакова // Україна: Аспекти праці. – К. – 2009. – №3. – С.50
2. Годин Ю. Ф. Вступит ли Украина в славянский союз? // МЭ и МО. М. – 2001. – №4 – С.101– 106.
3. Кучумова І. Ю. Державне регулювання ринку праці в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук.: спец. 08.02.03 "Організація управління планування і регулювання економікою"/ І. Ю. Кучумова. – Х. – 2006. – 18 с.
4. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основы функционирования и прогнозирования/ В. Кулаков // Экономист. – М. – 1992 – 1– №6. – С.50–51.
5. Петрова Т. Стан та проблеми регулювання зовнішніх трудових міграцій в Україні/ Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – К. – 2009 — №3.– С.37-44.



6. Геворкян А. Вопросы регулирования временной трудовой миграции/А. Геворкян // Вопросы экономики. М. – 2007 – №9.– С.147-149.
7. Грішнова О. А. – Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова – К.: Знання, 2006. – 560 с.
8. Шевчук П. І. Соціальна політика. / П. І. Шевчук – Львів: Світ, 2003. – 400 с.
9. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). / В. І. Герасимчук – К.: Вид-во ТОВ «Принт Експрес». – 2001. – 503 с.
10. Качан Е. П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Е. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2003. – 257 с.
11. Кошулько О. Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах/ О.Кошулько, І. Гуриненко// Україна: аспекти праці. – К. – 2009.– №5. – С.30–33.
12. Гимпельсон В., Капелюшников Р. и др. Нестандартная занятость и российский рынок труда/В. Гимпельсон, Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – М. – 2006.– №1.– С. 122–143.
13. Економіка України за січень-червень 2009 року// Урядовий кур'єр. – 24 липня 2009 року. – № 132. – С.7.
14. Буцька І. О. Міждержавна трудова міграція та проблеми її регулювання /І.О.Буцька// Ринкова трансформація економіки: зб. наук. пр.– Х.: ХІБМ. – Випуск 8. – 2004.– С. 144– 153.
15. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – М. – 2006. – №10. – С. 19– 40.
16. Капелюшников Р. И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 64 с.
17. Мкртчян Г.. Социальные аспекты рынка труда/ Г. Мкртчян , И. Чистяков // Вопросы экономики. – М. – 1999 – №9– С.93-103.
18. Петросян Д. Энергетические принципы в социально-экономической политике России/Д. Петросян, Н. Фаткина // Вопросы экономики. – М. – 2008 – №2– С.122-132.
19. Герасимчук В. І. Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. / В. І. Герасимчук.– К.: Вид-во «Принт Експрес». – 2000. – 32с.
20. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А. М. Колот. – К.: КНЕУ. – 2003. – 230 с.
21. Долішній М. І. Соціально-трудові відносини в Україні у контексті загальносвітових тенденцій/ М. І. Долішній // Економіка України. – К. – 2005. – №8. – С.91-93.

#### Аннотация

### ОСОБЕННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Карнилов А. А., аспирант

Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

Анализируются особенности спроса и предложения рабочей силы в процессе инновационного развития экономики Украины. Указаны источники пополнения трудовых ресурсов. Подчеркнуто, что одной из форм вовлечения рабочих и безработных в систему социально ориентированной экономики является рынок труда. Определено, что межгосударственная трудовая миграция тесно связана со спросом и предложением рабочей силы, состоянием внутреннего и внешнего рынка труда.

**Ключевые слова:** инновационное развитие, интеграционные процессы, рыночная трансформация, рабочая сила, занятость, трудовая миграция, трудовые ресурсы, спрос и предложение рабочей силы.

## Summary

### PARTICULAR ISSUES ASSOCIATED WITH DEMAND AND SUPPLY OF LABOUR POWER IN MODERN SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS

O. Kornilov, PhD student

V.N. Karazin Kharkiv National University

Features of a supply and demand of a labour in innovative development of Ukrainian economy are analyzed. Sources of manpower replenishment are specified. It is underlined that labour market is one of the forms of workers and unemployed involving in the system of socially focused market economy. It is defined that global labour migration is closely connected with supply and demand of manpower and condition of internal and external labour market.

**Key words:** innovative development, integration process, market conversion, manpower, employment, labour migration, labor forces, supply and demand of manpower.