

праці та мають забезпечувати формування високої якості персоналу на коксохімічних підприємствах.

1. Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Менеджмент персонала. – 2-е изд., испр. и доп. – Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 304 с.

2. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях: Пер. с англ. Н.Г.Владимирова. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.

3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 352 с.

4. Торрингтон Д., Холл Л., Тэйлор С. Управление человеческими ресурсами: Пер. с 5-го англ. издания / Науч. ред. перевода А.Е.Хачатуров. – М.: Дело и Сервис, 2004. – 752 с.

5. Кулийчук В.И., Зайцев В.С. Модель корпоративных требований рабочего места к специалисту машиностроительного предприятия // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2006. – №1Е (6). – С.289-293.

6. Большой экономический словарь. – 3-е изд. стереотип. / Под ред. А.Н.Азрайяна. – М.: Институт новой экономики, 1998. – 864 с.

Отримано 02.12.2009

УДК 331.5

К.О.КАРАЧЕНЦЕВА

Харківський науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України

ГЕНЕЗИС КАТЕГОРІЙ «РИНОК ПРАЦІ» ТА «РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ»

Розглядаються підходи до визначення змісту категорій «ринок праці» та «ринок робочої сили». Обґрунтовується сутність ринку праці та визначаються його характерні риси. Доводиться існування різниці в трактуваннях категорій «ринок праці» та «ринок робочої сили». Надається авторське визначення категорії «ринок робочої сили».

Рассматриваются подходы к определению содержания категорий «рынок труда» и «рынок рабочей силы». Обосновывается сущность рынка труда и определяются его характерные черты. Доказано существование разницы в трактовках категорий «рынок труда» и «рынок рабочей силы». Представлено авторское определение категории «рынок рабочей силы».

We consider approaches to defining the content categories of «labor market» and «market of work force». Substantiates the essence of the labor market, and defines its characteristics. Prove the existence of differences in interpretations of the categories «labor market» and «market of work force». The author's definition of the category «market of work force» is presented.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, попит, пропозиція, наймані працівники, роботодавці.

Функціонування ринку робочої сили в умовах фінансової та політичної кризи в Україні набуває особливої актуальності через спад економічної активності на суміжних ринках – товарів і послуг, іпотеки, фінансів, що спричиняє збільшення рівня безробіття, соціально-економічної напруги, скорочення рівня життя й соціальної захищеності. Особливої гостроти проблема ефективного функціонування ринку ро-

бочої сили набуває у майбутньому, оскільки між підприємствами зростатиме конкуренція за висококваліфіковані кадри, а економіка України відчуватиме наслідки ще й демографічної кризи. Криза – це можливість сильніших скористатися правом випереджального розвитку, і від того, наскільки швидко й обґрунтовано Україна зможе використати ці можливості, залежить не тільки досягнення нею економічної ефективності, але й рівень конкурентоспроможності в контексті міжнародного співробітництва.

Фундаментальну роль у теоретичних та емпіричних дослідженнях проблем функціонування ринку праці відіграють здобутки вітчизняних науковців, що проводять наукові та прикладні дослідження ринку праці, суспільно-економічних й соціальних передумов та особливостей його функціонування, до яких слід віднести С.Бандура, О.Грішнову, Т.Заяць, Е.Лібанову, Л.Лісогор [1-5] та ін. Ґрунтування поглядів на доробках цих видатних вчених дозволяє стверджувати про відсутність досліджень функціонування ринку праці у сучасних умовах соціально-економічної дестабілізації економіки країни, специфіки використання інструментарію державного регулювання, особливостей майбутніх ринкових трансформацій з урахуванням дисбалансу на ринку праці при скороченні обсягів виробництва за окремими професіями та спеціальностями. З огляду на це залишається актуальним розгляд питань, пов'язаних із формуванням вітчизняного ринку праці та ринку робочої сили.

Метою роботи є обґрунтування науково-теоретичних підходів до визначення ринку праці та ринку робочої сили.

Об'єктом є процеси формування ринку праці та ринку робочої сили.

Досягнення мети здійснено при вирішенні наступних завдань:

- проаналізувати підходи до визначення категорії «ринок праці»;
- визначити характерні риси ринку праці;
- представити генезис категорії «ринок робочої сили»;
- представити авторське визначення ринку робочої сили.

Видатний вчений з дослідження соціально-економічних явищ та процесів Е.М.Лібанова зазначає, що ринок праці необхідно розглядати в вузькому та широкому сенсі. В широкому сенсі «ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних – у тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються» [3]. У вузькому розумінні ринок праці розглядається як «система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням – власником робочої сили щодо задо-

волення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є джерелом засобів існування» [3]. У даному визначенні акцентується увага на взаємодії двох суб'єктів ринку праці на основі регулювання їх відносин з юридичної та соціальної точки зору, залишаючи поза увагою специфіку регіональних та державних особливостей, що притаманні місцевим ринкам праці.

Ряд авторів [1] не погоджуються з вищенаведеною точкою зору, оскільки вважають, що ринок праці не є виключним способом організації суспільної праці навіть у ринковій економіці. Вони критикують неокласичні ринки праці, які «не враховують відмінності між формами організації взаємодії контрагентів трудових відносин до, під час та після виконання певної роботи, а також між різними формами організації власне процесу праці» [1]. Вагому роль на ринку праці приділяється зайнятості населення, яке визначається як «система суспільно визнаних способів чи форм включення та виключення людини до конкретної праці, взаємодії та її гарантій з іншими контрагентами у процесі праці» [1].

Ринок робочої сили – це суспільно економічна форма руху трудових ресурсів, особливий, властивий розвинутим товарно-грошовим відносинам спосіб включення робочої сили в економічну систему. В умовах ринкової економіки робоча сила виступає як товар і в цьому схожа з іншими товарами, піддається економічній оцінці й оптимізації [6]. Значне погіршення гнучкості, мобільності та динамічності економічної системи, нездатність вчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, особливо при реалізації крайною політики інтеграційно-глобалізаційних перетворень, веде до макроекономічної нестабільності. Порушення макроекономічної рівноваги, основою якої є врівноважений стан сукупного попиту та пропозиції, втрата господарських зв'язків, надмірна грошова маса непідкріплена реальним сектором економіки призводить до соціально-економічних потрясінь, одним з проявом якого є високий рівень безробіття і високі темпи інфляції. В умовах, коли держава ще не дійшла ринкового типу економіки, важко застосовувати дане визначення для характеристики взаємовідносин роботодавця та найманого працівника через нерозвиненість товарно-грошових відносин, правових відносин, що виникають між суб'єктами господарювання тощо.

Б.М.Генкін трактує ринок праці як «механізм узгодження інтересів осіб, що працюють за наймом, та роботодавців. Крім того, на ринку праці виявляються інтереси держави, що обумовлені необхідністю управління соціальними відношеннями» [7]. Автор схиляється до необхідності втручання у суспільно-економічні та правові відносини на ринку праці з боку держави, що в умовах кризи є чи не єдиним засобом налагодження взаємин між суб'єктами ринку робочої сили.

Н.Шаманська на основі контент-аналізу існуючих підходів до бачення ринку праці додержується думки, що ринок праці – «це невід’ємна сфера соціально-економічного розвитку суспільства, одна з найважливіших складових у системі чинників виробництва, умов економічного зростання» [8]. Таке бачення є більш узагальненим щодо характеристики суспільно-економічних відносин, ніж таке, що визначає особливості функціонування ринку праці. У цьому ж контексті бачить ринок праці і Н.Гаркавенко: «складна система суспільних відносин, у якій відбувається обмін праці людини на засоби, необхідні для підтримання її життєдіяльності» [9] і зазначає про превалювання у регулюванні регіональних ринків праці над державним. Таке зміщення акцентів автор пояснює, по-перше, формуванням нових принципів управління в державі, що ґрунтуються на поєднанні місцевого самоврядування із централізованим управлінням за пріоритетності першого; по-друге – фінансовою самостійністю регіональних служб зайнятості, які організують свою діяльність переважно за рахунок відрахувань фонду оплати праці підприємств, розташованих на території регіону.

Більш детально до означеного явища ставиться С.В.Тумакова, яка, враховуючи розширення масштабів та поглиблення ринкових перетворень у суспільстві, ставлячи завдання органічного включення робочої сили до механізму відтворення ринкового господарства, надає визначення ринку робочої сили як «системи соціально-економічних відносин, що забезпечують розподіл, використання та відтворення робочої сили у суспільстві на основі механізмів її купівлі продажу» [10].

В [6] при визначенні відносин між роботодавцем і найманими працівниками оперують поняттям «ринок праці», але найбільш правильним є поняття «ринкові відносини у сфері праці». Ринок праці – це, по-перше, категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін і використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон’юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге – це система механізмів:

- а) купівлі – продажу робочої сили;
- б) забезпечення зайнятості найманою працею як частини механізму забезпечення зайнятості всього населення;
- в) соціального захисту найманих працівників як частини механізму соціального захисту всього населення;
- г) формування та розвитку робочої сили;
- д) узгодження попиту та пропозиції робочої сили тощо [6].

Як вважають В.І.Герасимчук, І.Л.Петрова, Ю.П.Туранський, ринок праці – це «специфічний метод управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, які регулюють систему соціально-економічних відносин не лише щодо найму і оплати робочої сили, але і її відтворення» [11]. Такий підхід підтримує одну з функцій ринку праці, висловлену в роботі [6], яка полягає в необхідності не тільки використання трудових можливостей працівників, але й їх примноження, збагачення й відтворення. Така позиція визначає соціальноорієнтоване ставлення до формування механізму взаємодії між власниками засобів виробництва, найманими працівниками та державою, що координує їх діяльність з метою зменшення (виключення) неправових соціально-трудоових та економічних відносин.

Широта поглядів щодо функціонування ринку праці притаманна ряду авторів, які пропонують вбачати в ньому також певний економічний простір, тобто сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці робочої сили, і досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару «робоча сила».

Подібний підхід до вивчення ринку праці підтримує вітчизняний економіст О.А.Грішнова, яка трактує ринок праці як «систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію» [2]. Вчена зазначає, що ринок праці не вичерпується відносинами з працевлаштування безробітних та заповненню вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці. Це положення має не лише теоретичне, але й важливе практичне значення, оскільки з нього випливає, що об'єктом політики ринку праці повинно бути широке коло трудових відносин і все активно економічне населення. До них відносять проблеми оплати і умов праці, обсягу і інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки та перепідготовки робочої сили.

Підсумовуючи вищенаведені підходи до обґрунтування сутності ринку праці, визначимо характерні риси, які відрізняють його від інших ринків (товарів та послуг, фінансів, іпотеки):

- специфічність товару, що виступає об'єктом купівлі-продажу – здатність до праці;
- формування ціни на працю здійснюється набагато складніше, ніж на інших ринках, адже враховуються не стільки витрати живої уречев-

леної праці, але й рівень професіоналізму, кваліфікації, компетенції персоналу, регіон розміщення підприємства й галузь промисловості, попит на продукцію, що виготовляється, складність праці тощо;

- на поведінку суб'єктів цього ринку значно впливає не лише ціна праці, але й негрошові аспекти зайнятості (умови праці, соціально-психологічний клімат в колективі, можливості кар'єрного зростання, визнання успіхів, можливість самореалізації);
- значна роль інформаційного забезпечення учасників ринку праці, особливо в умовах її асиметричності та недосконалості;
- істотний вплив інституційних факторів.

Деякі науковці ототожнюють поняття «ринку праці» і «ринку робочої сили», але існує одна розбіжність між цими поняттями. Спочатку визначимо етимологічне значення кожного з понять. Категорія «робоча сила» використовувалась і використовується зараз як провідна характеристика людини в процесі трудової діяльності і розглядається як її здатність до праці (як правило, фізичної), що реалізується в процесі виробництва. Свого часу ця категорія була більш класовою за своєю суттю і базувалася на вихідних основах марксистської теорії [12]. Робоча сила – це «здатність людини створювати матеріальні блага, надавати послуги». Сучасна ринкова економіка посилює значення такої ознаки робочої сили, як здатність створювати та приносити дохід. Робоча сила реалізується в процесі праці. Праця – це процес створення матеріальних та нематеріальних благ. Продавати та купувати працю неможливо. Купуються та продаються результати праці» [10]. Подібної думки додержуються й інші вчені, які визначають працю як «людську діяльність, спрямовану на створення матеріальних і духовних благ для задоволення потреб людей» [6]. Таким чином, робоча сила є потенційною здатністю до праці, а праця – функціонуючою здатністю. Відповідно до цієї тези поняття «ринку робочої сили» має більш широке тлумачення, адже охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу. Останніх не можна відсікти від потенційно найманих працівників, тому в подальшому будемо користуватися поняттям «ринку робочої сили».

На основі контент-аналізу категорії «ринку робочої сили» можна відокремити особливості, які враховують у своїх дослідженнях науковці та фахівці з соціально-трудової проблематики:

- ринок робочої сили охоплює систему соціально-економічних відносин між продавцем робочої сили – найманим працівником і його покупцем – роботодавцем;
- специфіка дії механізму ринку праці обумовлюється юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиці-

- ями, а також кон'юнктурою і системою соціального партнерства;
- ринок праці забезпечує розподіл, використання та відтворення робочої сили у суспільстві на основі механізмів її купівлі;
 - ринок робочої сили представляється як економічний простір, де взаємодіють покупці та продавці праці.

Соціально-економічна система функціонування ринку праці розвинутих країн, у тому числі й України, трансформувалася з поправкою на сучасні вимоги до роботодавців і продавців робочої сили, що полягає у наступному:

- рівноправність суб'єктів ринку праці – продавця й покупця робочої сили, що регулюється нормами трудового договору;
- має існувати баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;
- високий рівень потенційної мобільності між роботодавцем і найманим працівником, які виступають як суб'єкти соціального партнерства;
- наймані працівники та роботодавці можуть об'єднуватися у спілки з метою захисту своїх прав і свобод;
- покупець робочої сили може організувати професійно-кваліфікаційну підготовку відповідно до вимог виробництва;
- наявність ринкового середовища в економіці.

Виходячи з окреслених особливостей ринку робочої сили ми представляємо його як систему соціально-економічних відносин між найманим працівником, роботодавцем та посередників, які полягають у взаємовигідному використанні праці, кількість і якість якої винагороджується з урахуванням впливу кон'юнктурних позицій, правових та економічних факторів, національних традицій та менталітету.

Таким чином, наведене визначення дозволяє трактувати ринок робочої сили як багатоаспектне явище, яке враховує погляди різних науковців на означену проблематику, а також не суперечить умовам ринкової економіки. В якості суб'єктів ринку робочої сили виділено не тільки найманих працівників та власників засобів виробництва або їх представників, але й посередників, які забезпечують пошук у величезному економічному просторі один одного, серед яких виділяють: державну службу зайнятості, кадрові, рекрутингові та хедхантингові агенції. Означені суб'єкти допомагають працівникам і роботодавцям швидше та на більш вигідних умовах знайти один одного. Їх популярність на вітчизняному ринку робочої сили обумовлена дефіцитом працівників високої кваліфікації, крім того завдяки їм можна зупинити правовий безлад по відношенню до людини, яка шукає роботу, та до роботодавця. Зазначене

свідчить про необхідність розгляду у подальших дослідженнях проблеми формування кваліфікації та професіоналізму вітчизняних працівників.

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Заськ, В.І.Куценко та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Лібанова Е. М. Ринок праці. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
4. Лісогор Л. С. Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації / Відповід. ред. член-кор. НАН України, д.е.н., проф. Е.М.Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. – 168 с.
5. Лісогор Л. СОТ і ринок праці: переваги і виклики // Праця і зарплата. – 2008. – №17 (597). – С.5-7.
6. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / Г.Н.Климко, В.П.Нестеренко, Л.О.Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н.Климка, В.П.Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: Вища шк., 1997. – 743 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА - ИНФРА, 1998. – 384 с.
8. Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади // Світ фінансів. – 2007. – Вип.2 (11). – С.7-20.
9. Гаркавенко Н. Проблема збалансованості регіональних ринків праці // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С.40-44.
10. Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика. – Донецк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 436 с.
11. Герасимчук В.І., Петрова І.Л., Туранський Ю.П. Проблема вибору оптимального рішення з можливих варіантів розвитку регіонального ринку праці / За заг. ред. Ю.П.Туранського. – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2001. – 147 с.
12. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Довкілля, 2003. – 326 с.

Отримано 02.12.2009

УДК 314.47 (477)

О.В.ІВАНІСОВ, О.Ф.ДОРОВСЬКОЇ, кандидати екон. наук
Харківський національний економічний університет

ПРОБЛЕМА ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Визначається сутність проблеми демографічного старіння населення в Україні і за кордоном та її наслідки в умовах сучасного розвитку суспільства.

Определяется сущность проблемы демографического старения населения в Украине и за рубежом, а также её последствия в условиях современного развития общества.

The authors define the essence of the problem of demographic ageing of the population in Ukraine and abroad and its consequences under modern conditions of the society development.