

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІОЛОГІЇ

На правах рукопису

КОВАЛЬ

Ірина Георгіївна

**ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ
В УКРАЇНІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЗМІНИ
СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ СУСПІЛЬСТВА.**

Спеціальність — 22.00.03. — соціологія праці
та економічна соціологія

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Київ — 1994

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі галузевої соціології Київського університету ім. Т. Шевченка.

Науковий керівник — доктор філософських наук,
професор Панюков В. С.

Офіційні опоненти — доктор соціологічних наук,
професор Патрушев В. І.

кандидат філософських наук
Попович В. В.

Провідна організація — кафедра соціології Дніпропетровського державного університету.

Захист відбудеться «—» —————1994 р. о ————годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д. 01.08.01 для захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора соціологічних наук при інституті соціології НАН України за адресою:

252021, м. Ки(в)
вул. Шовковична, 12

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці інституту соціології НАН України.

Автореферат розіслано «—» —————1994 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради Д. 01.08.01.

кандидат філософських наук

І. Е. Бекешкіна

ЛНБ України ім.В.Стефаніка



00777762 (-)

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АН України

Актуальність теми дисертаційного дослідження. В українському суспільстві в сучасних умовах відбуваються значні соціальні, економічні та політичні зміни. Утворення нової соціальної структури суспільства тісно пов'язане з процесами розвитку ринкових відносин та формування ринку праці, як одного з елементів цих відносин.

Під впливом структурних та соціально-економічних змін в суспільстві ринок праці починає виконувати функції основного регулятора робочої сили, а також чинника якісної зміни складу соціальних груп населення. Це дозволить у недалекому майбутньому не тільки забезпечити повноцінну оцінку простої людської спроможності до праці, але й стимулювати розвиток таких якостей людей, які складають суб'єктивну основу змінам у соціальній структурі — підприємливості, ініціативі, кваліфікації робочої сили.

Нормальне функціонування ринку праці неможливе без формування відповідної системи економічних, соціальних, організаційних і правових заходів, як основи його ефективного використання та інституціонування нових соціально-структурних відносин.

Така постановка питання пояснюється тим, що в минулому найом праці розглядався як чисто формальний акт, що перекручено відображає сутність данного процесу. І така оцінка відповідала дійсності, тому що працівнику фактично гарантувалось те робоче місце, на яке він колись потрапив. Разом з тим існували жорсткі обмеження у виборі місця та умов застосування своїх здібностей, мобільність робочої сили була низькою, в силу чого соціальна структура суспільства підлягає незначним змінам. В результаті великих розмірів досягло сховане безробіття у вигляді змін робочої сили на діючих підприємствах, котра разом із маргінальними групами складала тіньову форму елементів соціальної структури. Виникло протиріччя, яке полягало в тому, що поруч з безробіттям зростала кількість надлишкових робочих місць. Явне безробіття теж існувало, але не визнавалось. Все це з одного боку дозволяло утримувати заробітну плату на низькому рівні, а з другого — перешкоджало економічному росту.

З переходом до різноманітних форм власності стало можливим вагомо розширити свободу вибору не тільки конкретного місця застосування праці, але й соціально-економічного способу вживання своєї робочої сили кожною людиною: робота на державному виробництві, значне заохочення індивідуальної трудової діяльності, участь у малому бізнесі та підприємництві, використання найомної праці в недержавному секторі.

Разом з тим, ринкові відносини інтенсифікують процес вивільнення робочої сили, конкретне робоче місце вже нікому не буде гарантоване, форма найму набирає реального змісту, що зачіпає життєві інтереси мільйонів людей. Досвід багатьох країн показує, що вивільнення частини робочої сили з діючого виробництва не тільки дасть змогу збільшити продуктивність праці та прибутки зайнятих, але й переведе сховане безробіття у відкрите, тобто легалізує нові для нашого суспільства соціальні верстви.

Ринок праці, таким чином, складає важливий засіб зміни елементів соціальної структури в характері зайнятості населення та в ступені ефективного використання робочої сили. Процес масового вивільнення надлишків робочої сили та її перелив між секторами економіки, формування резервних кадрів, їх мобілізація та перерозподіл через систему ринкових механізмів та інфраструктур будуть визначити ці зміни.

Дослідження формування ринку праці та соціальних процесів його становлення підтверджують прискорення процесів зміни соціальної структури суспільства, наслідки яких ще не усвідомлені.

Особливо великого значення набуває дослідження даної проблеми на регіональному рівні. Створення моделі прогнозування процесів формування трудових ресурсів у регіоні дає можливість не тільки охарактеризувати економічний розвиток району, обумовити прогноз попиту на робочу силу, виробити заходи по соціальному захисту окремих категорій населення, провести балансові розрахунки співвідношення попиту та пропозиції на ринку робочої сили, а й проаналізувати професійно-кваліфікаційну підготовку та перепідготовку тимчасово незайнятого населення, виконання законодавства про зайнятість на регіональному рівні.

Ступінь опрацювання проблеми. Формування ринку праці тісно пов'язане із зміцненням товарно-грошових відносин. Ще кілька років тому така постановка питання протирічила офіційній теорії, яка давала однозначну відповідь — ринку праці в умовах соціалізму не має і бути не може. Це пояснюється тим, що працівник при соціалізмі, не відокремлений від засобів виробництва, є господар в умовах загальнонародної власності; спроможність до праці — не товар і не відчужується при наймі на роботу від особистості; з'єднання працівника із засобами виробництва носить безпосередньо суспільний характер, а їх розподіл та перерозподіл в системі суспільного розподілу праці чиниться планомірно, на основі прямих економічних зв'язків.

Насправді ж держава виступила власником подавляючої частини засобів виробництва, а працівник був відокремлений від реальної участі в управлінні виробництвом та в розпорядженні результатами своєї праці. Держава, усереднюючи умови оплати праці, породжувала зрівнялівку, тим самим ще більше посилювала процес відчуження праці від її результатів.

Демократичні перетворення, утвердження нових поглядів на роль ринку праці в забезпеченні зайнятості населення, значно змінили підходи до дослідження процесів формування ринку праці, ефективного використання трудових ресурсів. Про це переконливо засвідчує аналіз останніх наукових публікацій К. Демідова, І. Заславсько-

го, І. Маслової, В. Прокопова, В. Томашкевича, Т. Кріцук, С. Українці, в яких визначені перспективи формування і функціонування ринку праці, підняті питання удосконалення державної системи зайнятості населення.

Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рух і раціональне використання, а також удосконалення їх якості, як умови конкурентноспроможності на ринку праці розглянуті в роботах О. Богуцького, М. Долишного, В. Костакова, В. Онікієнка, Л. Рибаківського, В. Саруханова, І. Суворової, М. Шаленко. У працях В. Апер'яна, Л. Костіна, О. Котляра, О. Рузавіної, Є. Маневича, В. Немченка, В. Онікієнка, Є. Янковської висвітлюються різні аспекти відтворення робочої сили й пов'язані з ними всілякі сторони функціонування ринку праці.

Особливої оцінки заслуговує школа українських соціологів, економістів, політологів, що вивчають дану проблему. Тут визначилося декілька напрямлень. Перш за все — дослідження проблеми формування і становлення ринку праці в Україні в роботах С. Батехіна, Д. Богіні, Т. Кріцук, С. Українця, В. Шамоти. В монографіях М. Долишного, С. Злушко, С. Писаренка вирішується задача дослідження не тільки трудових ресурсів, їх раціонального використання, а й вивчення регіональних особливостей їх формування. Значна частина праць В. Коваленка, Ю. Іваннікова, В. Колосова, І. Мацкуляка, М. Шаленко присвячена дослідженню причин, які сприяють безробіттю, а також шляхів розвитку політики соціального захисту населення в умовах дії ринкових відносин. Причини та наслідки, що обумовлюють кризу в соціально-економічному житті, розглянуті в монографіях В. Бєвза, Ю. Павленка, Н. Петренка, М. Шаленко. Українськими вченими вивчається не тільки досвід становлення ринку праці в Україні, а й проаналізований стан ринку праці за кордоном (робота С. Алексашенка, В. Цищенка та інших). Прагнучи до об'єктивного аналізу проблеми формування ринку праці, ми спиралися на публікації закордонних авторів, в тому числі Г. Бєстерса (Німеччина), Г. Ламперта (Великобританія), були використані архівні документи та історичні матеріали України.

Незважаючи на позитивні зрушення у вивченні соціальних проблем зайнятості у вітчизняній соціологічній літературі, дослідження процесів формування ринку праці на регіональному рівні в тому числі в адміністративному районі або територіально-промисловому комплексі, поки ще не одержали певного розвитку. До цього часу залишилася не розглянутою значна кількість питань організаційного і методологічного характеру, які виникають при формуванні та функціонуванні ринку праці. Особливо це стосується процесів, що формують соціальну структуру суспільства. Цим і обумовлена актуальність теми.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка підходів до вивчення соціально-економічних процесів формування ринку праці, його впливу на виникнення нових елементів соціальної структури суспільства і на цій основі — створення програм ефективної зайнятості населення на регіональному рівні. Визначення мети дослідження обумовлене реальними потребами управління станом трудових ресурсів в окремому адміністративному ра-

йони, необхідністю систематичного аналізу змін їх якісного складу в процесі перебудови структури економіки, а також ймовірного прогнозування їх динаміки на ринку праці.

Реалізація цієї мети вимагала постановки і вирішення таких дослідницьких завдань:

— виявити специфіку й особливості соціальних процесів, що виникають при формуванні та функціонуванні ринку праці, його вплив на зміни в соціальній структурі суспільства;

— визначити функції, структуру та механізм регулювання ринку праці;

— вивчити проблеми безробіття та його соціальні наслідки на регіональному рівні і на цій основі провести аналіз виконання програми зайнятості населення на місцях;

— дослідити діючу систему управління трудовими ресурсами та їх раціонального використання в межах адміністративного району;

— проаналізувати напрямки удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів, професійно-орієнтаційної роботи серед населення;

— запропонувати модель прогнозування процесами формування трудових ресурсів з урахуванням соціально-економічних проблем, що виникають в умовах становлення та функціонування ринку праці.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження в дисертаційній роботі виступає регіональний ринок праці та ступінь його впливу на зміни соціальної структури суспільства. Предметом дослідження визначені соціальні процеси, що виникають при формуванні й функціонуванні ринку праці, впливають на стан нової соціальної структури суспільства, а також об'єктивні умови та чинники механізму його регулювання.

Хронологічні рамки дослідження. Виходячи з науково-практичної доцільності, вони охоплюють період середини 20-30-х років, кінець 30-х початок 90-х років як період найбільш активних перетворень в області становлення і функціонування ринку праці.

Гіпотеза дослідження. Основна гіпотеза дослідження полягає в тому, що основні зміни в соціальній структурі суспільства можуть відбуватися в процесі ствердження необхідних і достатньо стійких умов переходу до повноцінного ринку праці. Суть цих умов зводиться до забезпечення максимальної свободи партнерів трудових відносин стосовно попиту та пропозиції робочої сили, найму та звільнення в рамках норм закону організації виробництва та соціального захисту працівників. При цьому важливим є те, що, перш за все, до уваги береться вільний вибір сфери прикладання праці, місця роботи та проживання, переміщення між підприємствами і по території, недопустимість примушування працівника до праці й наймача до прийому робочої сили, яка не відповідає його інтересам.

Ефективне функціонування ринку праці передбачає сувору взаєм-

ну відповідальність партнерів за виконання договірних зобов'язань як гарантії дотримання інтересів кожного, вільний рух заробітної плати та прибутків як умови переливу робочої сили між підприємствами. З боку держави ці умови забезпечуються проведенням активної політики зайнятості, створення системи соціального захисту населення, постійним удосконаленням роботи державної служби зайнятості згідно специфіці ринкової економіки. Частково це стосується і підприємств, які сприяють утворенню нових робочих місць, надають допомогу мало забезпеченим верствам населення. Продовж роботи над дисертацією ця гіпотеза одержала належне теоретичне обґрунтування і підтверджена результатами соціологічних досліджень. Теоретичні висновки, практичні рекомендації та пропозиції витікають з цих результатів.

Методологічна і теоретична основи дослідження полягають у вивченні соціально-економічних процесів становлення та функціонування ринку праці, в розробці моделі прогнозу процесів формування трудових ресурсів у регіоні. В контексті проведеного дослідження не реалізовувалось з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних чинників, що створюють ринок праці і в значній мірі впливають на зміни в соціальній структурі суспільства. В процесі роботи ми спиралися на твори вітчизняних та закордонних вчених, присвячених різноманітним аспектам даної проблеми, а також на документи державних та суспільних організацій, матеріали періодичної преси.

Методика дослідження, запропонованого в дисертації включає: методику опитування, а саме — анкетування по місцю роботи та навчання, проведення повторних та порівняльних опитувань; аналіз документів статистичного звіту, засобів масової інформації. В процесі обробки та узагальнення одержаної інформації були використані методи математичної статистики, метод експертних оцінок та інші.

Дослідження проводилось у три етапи.

На першому етапі розглядалися загальні проблеми формування ринку праці як у всій Україні, так і на регіональному рівні, були вивчені джерела та чинники, що впливають на нього. В зв'язку з цим була розроблена методика оцінки трудового потенціалу окремого адміністративного району. Крім цього був проведений соціально-статистичний аналіз зайнятості населення по галузях виробництва, збалансованості робочих місць та трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний та освітній рівень зайнятих, якості робочої сили з перспективою на майбутнє, а також вивчені демографічні процеси, що відбуваються в районі.

На другому етапі досліджувалися відношення людей до державної політики зайнятості, престижність професій, професійна орієнтація школярів та їх готовність приймати рішення на трудову перспективу. Крім цього було проведено соціологічне опитування за допомогою програмного інтерв'ю (74 чоловіка) робітників служб зайнятості обласного, міського та районного рівня про шляхи вдосконалення їхньої роботи, визначення заходів та форм подолання труднощів, недоліків, підвищення авторитету регіональної служби зайнятості.

На третьому етапі була зроблена перевірка даних, проведений соціологічний аналіз та обробка вихідної інформації, результатів соціологічних досліджень за допомогою апробованого пакету приклад-

них програм «Десна» Інституту кібернетики Національної Академії Наук України. Підсумком проведеного дослідження є побудування моделі прогнозування соціальних процесів формування трудових ресурсів з урахуванням соціально-економічних особливостей, що виникають в умовах становлення та функціонування ринку праці, та впровадження нових форм власності.

Вибіркова сукупність анкетного опитування склала 2800 чоловік або 4,5% генеральної сукупності. Гніздова вибірка охопила колективи основних підприємств, виробничих підрозділів, колгоспів та радгоспів району. Для наукових висновків по окремому адміністративному району вибірку вважаємо репрезентативною. Показник репрезентативності є пропорційним вибірковій та генеральній сукупності по статтю-вікових, освітніх, соціально-професійних ознаках.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що в дисертаційній роботі вперше в соціологічній літературі здійснено комплексний аналіз соціальних аспектів механізму формування ринку праці, визначено його вплив на зміни в соціальній структурі суспільства.

Ця концепція конкретизується в таких положеннях:

— специфіка ринку праці полягає в тому, що він стає не тільки одним із засобів оптимізації потоків розподілу та перерозподілу робочої сили, але й значною основою формування нових елементів соціальної структури суспільства;

— елементи структури ринку праці визначають відношення індивіда власника робочої сили та ринку праці, де саме ця робоча сила реалізується на якісь соціальні блага або умови, що стають основою для зайняття певного статусу в соціальній структурі суспільства кожним суб'єктом робочої сили;

— динаміка ринку праці прямо пропорційно залежить від чинників формування ринку праці таких як попит та пропозиції робочої сили, безробіття, зайнятість, підготовка та перепідготовка кадрів та інші;

— побудована модель прогнозування процесів формування трудових ресурсів з урахуванням регіональних соціально-економічних особливостей, що виникають в умовах становлення та функціонування ринку праці, включає п'ять структурно логічних блоків, кожний з яких являє собою мікромодель, де передбачені аналіз, прогноз, розробка заходів соціальних процесів формування трудових ресурсів в окремому районі.

Практичне значення роботи полягає в тому, що одержані впродовж дослідження результати дозволяють на порівняльній основі більш докладно визначити стан регулювання й пропозицій на ринку праці, провести прогноз зайнятості на регіональному рівні. Розкриті в дисертаційному дослідженні елементи механізму формування ринку праці дають можливість безпосередньо, через взаємодію об'єктивних і суб'єктивних чинників, здійснювати цілеспрямовану роботу по забезпеченню ефективної зайнятості та соціального захисту на сьогодення і на перспективу. Результати дослідження можуть бути використані при розробці теоретичних і практичних аспектів концеп-

ції регіонального ринку праці і процесів управління трудовими ресурсами.

Апробація роботи. Основні результати положення та висновки проведеного дисертантом дослідження були представлені ним у роз'ядрженні Міністерства Праці України й знайшли практичне застосування при розробці програм регіонального дослідження ринку праці типових сільських районів центральної частини України, а також були обговорені на сесії районної Ради народних депутатів Верхньодніпровського району Дніпропетровської області з визначенням практичних заходів в області державної політики зайнятості населення.

Окремі положення дисертації викладені також в ряді наукових статей.

Структура дисертації. Відповідно з метою, завданнями, логікою та хронологічними рамками дослідження визначені структура роботи, яка складається із вступу, трьох глав, висновків, додатку та списку використаної літератури.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовується актуальність теми дисертації, характеризується ступінь її розробки в науковій літературі, визначається мета й завдання, об'єкт і предмет дослідження. Його хронологічні рамки, методологічна та емпірична база, висувається гіпотеза, висловлюється наукова новизна та практичне значення дисертаційної роботи, описується її апробація та структура.

Перша глава. «Дослідження соціально-економічних передумов ринку праці в Україні» складається з двох параграфів. В першому — «Соціальна сутність ринку праці та проблеми його формування в Україні» — розглядаються особливості формування ринку праці. До цього часу держава виступала покупцем на ринку праці, а всі працівники не більш як продавці своєї праці. Існували жорсткі обмеження в виборі місця та умов прикладання своїх здібностей, соціальна структура суспільства підлягає слабким змінам. Загальне положення в сфері регіональної зайнятості, що склалася на сьогодні характеризується поглибленням протиріч, котрі зародилися ще в умовах тоталітаризму в 30-40-і роки, а потім одержали розвиток в період екстенсивного підйому економіки і зараз різко загострилися в зв'язку з крахом адміністративно-командної системи. Наявності багатьох років економічна система України накопичувала кількість робочих місць, розширювала сітку підготовки кадрів, централізовано планувала трудові ресурси по галузях і територіях відповідно з планами розміщення продуктивних сил. Настанова на створення «матеріально-технічної бази комунізму» сприяла на практиці форсованому створенню нових робочих місць головним чином в індустріальних галузях. Екстенсивний зріст «поглинув» весь приріст трудових ресурсів в 70-80-х роках і їх дефіцит став одним з вузьких місць затратної економіки. В результаті структура поповнення трудових ресурсів України виявилася неузгодженою з реальними потребами суспільного виробництва. Відбувся провал в плануванні робочої сили в територіально-галузевому розрізі. Для виконання планових завдань підприємствами притягалися додаткові виробничі ресурси — техніка і робоча сила. В цих умовах були суттєво підірвані матеріальні стимули до високопродуктивної праці, до систематичного зросту кваліфікації

кадрів, які використовуються на виробництві. Зниження якісних характеристик трудових ресурсів компенсувалось розширенням сфери зайнятості за рахунок утягнення в суспільне виробництво нових і нових контингентів трудящих, в тому числі працюючих пенсіонерів, інвалідів, студентів, жінок, зайнятих у домашньому господарстві. Питома вага працездатного населення, зайнятого на роботі та навчанні з відривом від виробництва, перевищила 90%, деколи досягаючи в ряді регіонів 94-95%, що в свою чергу, мало негативні наслідки в демографічній сфері, деформуючи соціальну структуру суспільства. Виникаючі диспропорції в розподілі трудових ресурсів України привели до того, що 3/4 зайнятих «суспільно-корисною працею» на державу були зосереджені в матеріальному виробництві. За останні десять років темпи приросту чисельності робітників та службовців в нашій країні в державному секторі збільшилися на 5% по відношенню до рівня 1980 року, в тому числі й за рахунок зниження зайнятості в сільському господарстві. В той же час, трудовий потенціал, зупущений на діючих на Україні підприємствах, використовувався нерационально. Штучно створений дефіцит трудових ресурсів вочас існував зі схованим безробіттям на виробництві. На багатьох великих підприємствах до 20—25% зайнятих працівників фактично були зайвими. Частіш за все вони використовувались на підсобних та допоміжних роботах, для надання шефської допомоги. «Примусова зайнятість» складала на Україні сотні тисяч, а «тимчасова незайнятість» — десятки тисяч. Фактично на утриманні держави знаходилися цілі трудові колективи, працюючи на «склад» або ті, що випускали продукцію з витратами, які в декілька разів перевищували середньогалузеві. В системі управління, науки та інших галузях невиробничої сфери значна частина робочих місць практично не давала суспільству ніякої віддачі. Разом з тим все більший масштаб набуло зниження особистої зацікавленості працівників у збільшенні ефективності виробництва; падіння дисципліни, уникнення від праці в суспільному виробництві, протест проти примусово нав'язаної зайнятості — і як результат — збільшилась плинність кадрів. Відбулося фактичне відчуження безпосередніх виробників від процесу управління державними підприємствами та розподілом створюючих ними матеріальних та духовних благ. Це сприяло тому, що в 1990 році тільки в промисловості та будівництві втрати робочого часу склали на Україні 3,3 мільйони людиноднів, що дорівнює щоденній відсутності на робочих місцях 21 тисячі чоловік. Напротязі 1993 року через різні причини тільки в промисловості змінили місце роботи 930 тисяч чоловік, а в будівництві — більш як 300 тисяч чоловік. Плинність кадрів досягла в цих галузях відповідно 12-13 відсотків. Трудова мотивація працівників в значній мірі реалізувалася, минаючи державні підприємства. Проте, «планомірне» управління суспільною працею всіляко стримувало несанкційовану мобільність робочої сили в сферу індивідуальної праці та в саморегульовану економіку, яка називалась «тіньовою». Це привело до того, що в процесі інтенсифікації роботи підприємств почалося реальне вивільнення надлишкової робочої сили. Її перерозподіл в невиробничій сфері народного господарства. Виявилась неспроможність органів по працевлаштуванню та професійній підготовці кадрів забезпечити зайнятість працівників у сфері обслуговування в кооперативно-індивідуальному секторі економіки. В цих

умовах ринок робочої сили стає не тільки одним із засобів оптимізації потоків її розподілу та перерозподілу в народному господарстві, необхідним ланцюгом господарського механізму, але й значною основою формування нових елементів соціальної структури суспільства.

В другому параграфі «Основні функції ринку праці та їх вплив на соціально-структурні зміни в суспільстві» висвітлюються напрямки активізації трудової політики нашої держави, які сприяють формуванню нових стосунків між суб'єктами ринку праці. Формування ринку праці в Україні відбувається водночас з прийняттям заходів, що забезпечують його функціонування. По-перше, прийняті різні закони та законодавчі акти, що регулюють зайнятість населення. По-друге, серед організаційних заходів, необхідно відмітити створення міцної державної служби зайнятості. По-третє, економічні заходи включають податково-кредитне регулювання кількості нових робочих місць, в тому числі для менш конкурентноздатних осіб, які зазнають особливих труднощів в пошуках роботи, а також систему матеріальних компенсацій при втраті роботи. Перелічені заходи забезпечують функціонування ринку праці в Україні на етапі його становлення. На основі визначених можливостей, ринок праці стає найважливішою системою реалізації особистої зацікавленості працівників, забезпечення повноцінної оплати праці, стимулюючи підприємливість, ініціативу, підвищення якості робочої сили. Крім цього, ринкові відносини ставлять перед ними нові умови, при яких ці здібності можуть одержати максимальний розвиток. Перш за все це більш напружена праця, висока якість виконаної роботи, постійний пошук і раціоналізаторство, відчуття необхідності додаткових знань по всьому фаху, здатність до перекваліфікації, а може й зміни професії, про що показали результати опитування. Так вважає більшість респондентів, яка розуміє, що зміни в умовах ринку сприяють новому підходу до прикладання своєї праці. Нам вдалося одержати стійку тенденцію формування соціальних орієнтацій людей на інші форми власності, особливо на готовність стати власником підприємства, на якому вони працюють. Наприклад, на питання «Чи вклали б Ви свої особисті заощадження в акції підприємства, де працюєте?», 42,8 відсотки респондентів дали позитивну відповідь. Громадській думці стає доступним, що ринок праці припускає наявність власника, його повноцінних прав на використання цієї власності в рамках закону. Маючи власність, людина стає вільною від працедавця, у виборі місця роботи.

Надто значним у розумінні сутності ринку праці є визначення його структури, яку можливо уявити у вигляді трьох блоків, куди входять основні чинники, що обумовлюють процеси формування та функціонування ринку праці і мають прямий структурно-логічний зв'язок:

— блок ринкових відносин, як процес обміну індивідуальною здатністю до праці на фонд життєвих заходів, необхідних для відтворення робочої сили;

— блок державного управління та регулювання, як система забезпечення зайнятості працездатного населення, підготовки та перепідготовки кадрів;

— блок-система соціального захисту населення, що здійснює виплату допомоги по безробіттю, різні види соціальної допомоги малозабезпеченим групам населення.

Всі три блоки структури ринку праці складають певні функції впливу на стан і зміни соціальної структури суспільства. Елементи структури визначають відношення індивіда-власника робочої сили і ринку праці, де саме ця робоча сила реалізується на якій соціальній блага або умови, що стають основою для зайняття певного статусу в соціальній структурі суспільства кожним суб'єктом робочої сили.

У другій главі «Аналіз реалізації основних функцій ринку праці та їх впливу на структурні зміни в суспільстві», на базі широкого емпіричного матеріалу, досліджується вплив безробіття на формування ринку праці та зміни в соціальній структурі суспільства (§ 1), а також аналізуються шляхи підтримки ефективної зайнятості населення (§ 2), і, нарешті, визначається група чинників, які сприяють удосконаленню соціальної структури суспільства, соціального захисту, населення і центрального ланцюга, що зв'язує окремі елементи вивільнення, перерозподілу та працевлаштування працівників в умовах істотних змін в економіці (§ 3).

В першому параграфі значна увага приділена кваліфікації та характеристиці безробіття, аналізу його соціальних наслідків. Основними причинами безробіття постають структурні зміни виробництва, ліквідація малорентабельних та збиткових підприємств, розпад між-республіканських економічних зв'язків, запровадження в виробництво нових технологій і НТП, інтенсифікація праці при змінах форм власності, конверсія оборонного виробництва та скорочення Збройних Сил. Згідно з даними про кількість безробітних у різних регіонах нашої країни, спостерігається тенденція збільшення рівня безробіття від 0,02 у великих містах до 1,8% — в малих. Дослідження також показали, що в умовах значних змін в економічній системі, політичної нестабільності останніх років, виявляються негативні наслідки безробіття: зростає хвиля злочинності, здійснюється інтенсивне руйнування цінностей, пов'язаних з працею (самоствердження і соціальний статус особистості, матеріальний добробут, можливості для професійного зросту, відношення до праці). Внаслідок загострення між-національних відносин в республіках СНД, на територію України потяглися потоки біженців, які суттєво деформували баланс трудових ресурсів ряду територій, в тому числі Донецької, Вінницької областей, республіки Крим, поглибили процес наростання безробіття. Це створило великі труднощі з влаштуванням людей, забезпеченням їх роботою та продовольством. До цих саме наслідків привело вочередь раніш репресованих народів на місця їх історичного мешкання. Прикладом може бути ситуація, яка склалася в Криму, і час від часу загострюється й створює вельми значну напруженість.

В кінці параграфа обґрунтовується висновок, в якому стверджується те, що шлях до ефективної зайнятості лежить тільки через ринок праці й структурні перетворення в народному господарстві. Саме вони будуть визначати процес масового вивільнення надлишків робочої сили та її перелив між секторами економіки, формування резервних кадрів, їх мобілізацію та перерозподіл через систему ринкових механізмів і структур. Все це сприяє скороченню зросту безробіття та більш широкому розгортанню державної політики соціального захисту громадян за допомогою забезпечення їх ефективної зайнятості.

Дослідження подальшої дії механізму зайнятості як засобу соціального захисту населення в умовах становлення ринкової економіки, дають підстави вважати, що саме цей механізм відображає демократичну по своїй суті природу ринкових відносин, ринку праці, де суб'єкти куплі й продажу робочої сили рівноправні як в своїх вимогах, так і в формах їх задоволеності. Розглядаючи взаємозв'язок ринку праці й системи державного регулювання зайнятості, звертає на увагу те, що на ринку праці безпосередньо ніякої куплі-продажу не відбувається. Він тільки зводить того, хто бажає знайти роботу з тим, кому потрібні робочі руки. В цьому плані ринок праці являє собою систему, організовану державою для соціального захисту. Основним регулятором тут є державна служба зайнятості, котра повинна підтримати людину, допомогти їй працевлаштуватись, одержати чи змінити професію, тобто піднятись до того рівня, якого потребує та чи інша галузь народного господарства. Особливо треба враховувати, що першими на ринок праці попадають менші конкурентоздатні люди, які страждають від відсутності житла: вимушені мігранти; жінки з малолітніми дітьми, яких першими звільняють при скороченні штатів; молодь, яка не має високих професійних навичок та досвіду роботи; демобілізовані солдати і офіцери; особи предпенсійного віку та пенсіонери. Результати показують, що серед зареєстрованих безробітних більше всіх пенсіонерів (42,4%), потім жінок (23,7%) та інвалідів (14,5%). Найбільш вразливою та обмеженою в реалізації свого трудового потенціалу залишилася жінка, так 55,1 відсотки з них практично не можуть влаштуватись на роботу, тоді як їх участь в повсякденній домашній роботі стає все важчою в зв'язку з занадто високими цінами на соціально-бутові послуги.

Особливого неспокою надає безробіття серед молоді. В першу чергу трудності з одержанням роботи відчувають випускники шкіл, ПТУ, середніх спеціальних учбових закладів. Так на ринок праці республіки в 1992 році вийшли 250 тисяч випускників шкіл і 270 тисяч випускників ПТУ, технікумів. А на 1 січня 1993 року з загальної кількості незайнятого трудовою діяльністю 70,7 відсотків складали випускники загальноосвітніх шкіл, середніх та вищих учбових закладів. В силу відсутності високої професійної кваліфікації й виробничого досвіду, вони виходять на ринок праці незахищеними і слабкими конкурентами з другими претендентами на робочі місця. Положення посилюється недосконалістю системи професійної підготовки. Умови працевлаштування молоді, на нашу думку, продовжують тенденції зниження економічних переваг одержаної освіти, престижності професії. Перш за все це торкнулося спеціалістів — випускників вузів і технікумів, тому що все частіше вони влаштовуються на роботу, яка не потребує одержаного рівня підготовки, а часто й не по спеціальності, котру отримали. Таким чином можна зробити висновок, що небажання сучасної молоді продовжувати своє навчання, може привести до зниження інтелектуального потенціалу суспільства, а в майбутньому — до повної його деградації. Це підтверджують результати проведеного нами дослідження серед випускників шкіл Верхньодніпровського району Дніпропетровської області, де більшість опитаних — 58,5% вважають, що в період формування ринкових відносин характерним є поява безробіття, при якому найбільш незахищеною буде

можуть: випускники шкіл, вузів, технікумів, а також демобілізовані з армії.

Вивчаючи досвід зарубіжних країн по наданню допомоги безробітним і порівнюючи дану ситуацію на Україні, ми прийшли до висновку, що наша держава буде політику зайнятості та соціального захисту населення, користуючись кращими розробками в цій області інших країн:

- визнається демократичний принцип добровільності праці;
- громадянин України має право вільно вибирати для себе форму зайнятості на основі різних форм власності;
- всім бажаним одержати роботу в громадському господарстві всемірно сприяє в цьому, забезпечує працевлаштування, навчання, перепідготовку, підбір місця роботи;
- легалізуються інші види корисної зайнятості — виховання дітей, догляд за пристарілими, інвалідами, шляхом надання соціальних гарантій підвищується їх престижність;

розширюються форми зайнятості у вигляді договорів під час працевлаштування з урахуванням різноманітних форм власності та видів підприємств;

— територіальні органи мають право самостійно планувати підготовку й задовольняти потреби в трудових ресурсах з урахуванням місцевих умов;

— центри зайнятості виконують весь комплекс завдань по здійсненню прогнозу й програми зайнятості, профорієнтації, навчання, працевлаштуванню тимчасово незайнятого населення.

Здійснення такої програми, на нашу думку, повністю завершить формування ринку праці на Україні й буде всіляко сприяти ефективній зайнятості населення.

У третьому параграфі висвітлюється одна з найважливіших особливостей процесу формування ринку праці в Україні — його функція по підготовці та перепідготовці робітників. Вона виступає перш за все як чинник удосконалення соціальної структури суспільства, а також соціального захисту населення і центральної ланки, яка зв'язує окремі елементи вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників в умовах структурних зрушень в економіці. Раніше процес підготовки і перепідготовки кадрів розглядався як об'єктивна функція економіки, коли враховувалися потреби тільки однієї сторони. Напротязі формування ринку праці, де робоча сила виступає не тільки як об'єкт продажу, тобто як товар, але й суб'єкт купівлі, іншого товару — робочого місця, процес одержання й зміни професії необхідно розглядати також і суб'єктивно. При тій свободі вибору, яку надає ринок праці робочій силі неможливо не враховувати професійні інтереси і приваби індивідів. Маючи дані опитування робітників підприємств Верхньодніпровського району, ми провели соціологічне дослідження відношення людей до зміни професійних занять і

самої процедури перепідготовки. Результати дослідження показали що незавжди підготовка й перепідготовка або підвищення кваліфікації супроводжуються підвищенням в посаді та зарплаті, так, наприклад, при підвищенні кваліфікації в 28% робітників середня заробітна плата після навчання не змінилася, а в кожного десятого навіть знизилася, а на окремих підприємствах (металургійної, машинобудівної та харчової галузей) цей процес торкнувся від 10 до 40 відсотків досліджених робітників. В результаті знижується інтерес до процесу навчання та підвищення кваліфікації, збільшується кількість невдоволених робітників, які одержали нову професію (на різних підприємствах від 8 до 46 відсотків). Крім цього підвищення кваліфікації інколи приводить до зміни робочого місця, підприємства і навіть місця проживання, на сьогодні це зв'язано з великими труднощами й негативними наслідками соціально-психологічного і економічного характеру. Дані показують, що зміна професії частіше за все приводить до зміни робочого місця (58%), рідше — до зміни підприємства (19%), ще рідше — населеного пункту (3%). Виходячи з цього можна робити висновок, що до процесів професійної підготовки і перепідготовки потрібні якісно нові підходи з урахуванням здібностей та інтересів робітників у відповідності з потребами кожного окремо взятого регіону. А на готовність приймати участь в підготовці і перепідготовці впливає ряд чинників, таких як ступінь задоволення працею, можливість вибору місця прикладання своєї праці у відповідності з одержаною освітою, а також ступінь благополуччя та задоволеності життям. Аналіз цих чинників дозволив виділити з соціальної структури суспільства нові групи за професійними ознаками.

Перша група — це ті робітники, які бажають працювати за своїм фахом з найменшим зниженням соціально-професійного статусу.

Друга група відрізняється від першої майже повною відсутністю соціально-професійного комфортизму і яскраво виявленого уподобання по професії.

До третьої відносяться особи, що не мають достатньо високої кваліфікації чи за віком близькі до пенсійного. Така класифікація дає можливість передбачати поведінку цих груп на ринку праці і спостерігати зміни, що відбуваються в соціальній структурі суспільства.

Особлива роль відводиться професійно-орієнтаційній роботі, в якій в процесі формування ринку праці має потребу значна частина населення: учні загальноосвітніх шкіл, вивільнені працівники, особи з обмеженою працездатністю (інваліди, пенсіонери), матері з малолітніми дітьми, звільнені в запас воїни. В зв'язку з цим був вивчений досвід обласного й районного центру зайнятості.

Проаналізувавши реалізацію функцій ринку праці, ми прийшли до висновку, що поруч з його становленням, відбувається активізація державної політики зайнятості, яка за допомогою мобільності робочої сили, створення нових робочих місць і підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників сприяє пом'якшенню на-

слідків безробіття і здійсненню соціального захисту тимчасово незайнятого населення.

У третій главі «Особливості функціонування ринку праці в адміністративному районі», що складається з двох параграфів, розглядаються шляхи і методи розробки програми регіонального дослідження ринку праці (§ 1) і запропонована регіональна модель прогнозування процесів формування трудовими ресурсами (§ 2).

В дослідженні формування ринку праці, чинників, що впливають на зміну соціальної структури суспільства, велике значення має регіональне пізнання особливостей його функціонування, тому що регіон — головна частина середовища, яка забезпечує життєдіяльність і відтворення трудових ресурсів. В межах територіальної спільності складаються загальні інтереси і потреби людей під впливом однорідності безпосередніх умов в місцях їх постійного проживання: сфери обслуговування, системи освіти, рівня культури, благоустрою, еколого-демографічної ситуації.

З цією метою були вивчені процеси формування ринку праці на регіональному рівні, проведений аналіз стану трудових ресурсів, ступінь мобільності населення, міграційних процесів, що відбуваються в районі, проведене соціологічне дослідження джерел формування ринку праці. Емпіричне дослідження проводилось шляхом анкетного опитування за місцем роботи та навчання аналізу статистичних даних, документів місцевих органів влади. Вибіркова сукупність в цілому відповідає генеральній, матеріали дослідження дають можливість інтерпретувати думку всього працездатного населення і учнівської молоді даного регіону. Результати дослідження показали, що основним джерелом поповнення ринку праці стануть вивільнені з підприємств, а також звільнені за власним бажанням. Соціально-демографічний склад безробітних становлять в основному жінки, молодь, інженерно-технічні працівники та службовці. Попит на робочу силу має виражену тенденцію до зниження. В його структурі переважають робітничі професії. Масштаб і структура попиту не відповідає розмірам і структурі пропозицій на ринку праці, має місце сховане безробіття, яке може прийняти видимі форми. В районі збільшується самозайнятість громадян.

Прогноз ситуації на ринку праці показав, що його формування здійснюється з урахуванням таких чинників:

1. Ліквідація, реорганізація підприємств.
2. Звільнення працівників за власним бажанням.
3. Вихід на ринок праці випускників навчальних закладів і демобілізованих в запас військовослужбовців.
4. Вихід на ринок праці осіб, що раніше не працювали.

Профпідготовка, в районі, що досліджувався, ведеться по кіль-

кох суміжних професіях, щоб збільшити конкурентноздатність тимчасово незайнятих працівників на ринку праці.

Особливе значення набуває вирішення проблеми зайнятості населення, яке істотним чином залежить від тієї місцевості, де мешкає працездатне населення.

Спираючись на результати регіональної програми дослідження ефективного використання трудових ресурсів, одержану інформацію про основні елементи їх структури, ми намагалися побудувати модель прогнозу їх формування. Проектуючи модель, були використані ті характеристики, які в тій чи іншій мірі впливають на процес функціонування та розвитку соціальної структури трудових ресурсів. Перш за все це економічна, політична, демографічна, науково-технічна сфери, а також система освіти, охорони здоров'я, спосіб життя, екологія.

Структура моделі, яка пропонувалась, складається з п'яти блоків. Кожен блок являє собою будь-яку мікромодель.

Перший блок включає прогнозування та оцінку демографічних, економічних, соціальних, екологічних і інших процесів, що характеризують або саме відтворення трудових ресурсів, або ті умови, в яких воно здійснюється.

Другий блок являє собою сукупність всіх подій, що аналізують стан процесів формування трудових ресурсів.

Третій блок передбачає аналіз взаємодії подій та їх ймовірний прогноз.

Четвертий блок — розробка заходів на основі результатів аналізу подій попереднього блоку, які можуть бути ефективними в стимулюванні бажаних і запобіганні небажаних подій.

П'ятий блок — вплив відібраних заходів на події та процеси.

Труднощі прогнозування в сфері трудових ресурсів проявляються в тому, що для якісного виразу соціально-економічних проблем і явищ, взаємозв'язків між ними, часто відсутні статистичні дані, або їх недостатньо, щоб одержати надійні майбутні ознаки цих процесів і взаємодій. Більш того, під час соціально-економічного прогнозування часто оцінюються такі події, для виміру яких взагалі не існує будь-яких кількісних методів. Зокрема це відноситься до оцінки деяких соціальних чинників підвищення виробництва, оцінки впливу різних чинників на міграційну рухомість населення та покращення добробуту, на трудову активність працівників.

У висновку відмічається, що на підставі одержаних результатів досліджень соціально-економічних процесів, формування ринку праці, його впливу на виникнення нових елементів соціальної структури суспільства, розроблені принципово нові підходи до створення програми ефективності зайнятості населення на регіональному рівні.

Спиралоючись на проведені дослідження, ми прийшли до висновку, що формування ринку праці на регіональному рівні відбувається більш стабільно, ніж у великих містах. Це підтверджує соціологічний аналіз одержаних результатів, які довели, що пошук на регіональному рівні, в першу чергу, дає міру соціальних відносин, властивих лише даному району; по-друге, дозволяє звернутись до думки різних категорій населення; по-третє, дає можливість зробити більш точний прогноз формування трудових ресурсів в даному регіоні.

Аналізуючи особливості формування і функціонування ринку праці в конкретному регіоні, ми прийшли до висновку, що:

1. Завершується процес формування ринку праці в Україні. Попит на робочу силу має явно виражену тенденцію до зниження. В структурі попиту переважають робочі місця, які не потребують високої кваліфікації і характеризуються важкими та шкідливими умовами праці. Зовсім незначний попит на інженерно-технічних працівників та службовців.

2. Масштаби та структура попиту на робочу силу не відповідають величині та структурі пропозицій на ринку праці. Спостерігається значний кількісний і структурний дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці.

3. Основними джерелами поповнення ринку праці є вивільнені працівники з підприємств та організацій державного сектору, а також випускники навчальних закладів усіх типів.

4. Рухомою силою в процесі вивільнення в районі є продовжуючий спад виробництва, викликаний розривом господарських зв'язків, нерациональною, монополізованою структурою економіки, в якій переважають галузі виробництва засобів виробництва, зменшенням доцільності збитковим підприємствам.

5. Не дивлячись на значне зростання, безробіття в досліджуваному районі не стало масовим явищем.

6. Для підприємств і організацій району характерна наявність зверхзайнятості (схованого безробіття), яка в подальшому майбутньому неминує прийме явні форми і тим самим значно збільшить напруженість на ринку праці.

7. Процес росту безробіття носить не структурний, а системний характер, це засвідчують вкрай негативні тенденції в розвитку економіки району: поглиблюється загальна криза, продовжується спад виробництва в усіх галузях, в тому числі соціально орієнтованих.

8. Соціально-демографічний і професійно-кваліфікаційний склад безробітних характеризується перевагою жінок, інженерно-технічних працівників та службовців, значною кількістю молоді — випускників навчальних закладів.

Основні положення дисертації викладені автором в таких публікаціях:

1. Коваль І. Г. Ринок праці та процес роздержавлення. //Роздержавлення економіки: проблеми, рішення. Підсумки однієї дискусії.

— Трибуна. — 1991. — № 5. — С. 6—10.

2. Коваль І. Г. Роль ринку праці в організації та управлінні трудовими ресурсами. (Рос. мова). //Сучасні соціальні технології: сутність, різноманітність форм і впровадження. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції в місті Белгороді, 18-20 квітня 1991. — Белгород. 1991. — С. 154-156.

3. Коваль І. Г. Особистість як об'єкт і суб'єкт соціальних відносин при формуванні ринку праці. Зб. наук. пр. Київського ун-ту. Київ, 1992. — 0,5 др. л.

4. Панюков В. С., Коваль І. Г. Дослідження стану ринку праці та його ефективного використання в умовах зайнятості на рівні району. (Рос. мова). К., 1993. — 54с. Деп. в УКРІНТЕІ 25.02.93.267 УК 93.

AB 30.947