

COMPETITION POLICY OF THE STATE IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC GLOBALIZATION

Gurova K. D., Pronkina L. I.

The theoretical bases of formation of competition policy of the state are disclosed. The linkages competitiveness and quality of products is analyzed. It is proved that the quality of the products is laid in the production and the consumption, and the competitiveness of products – in the sphere of appeal.

Keywords: *competitiveness, competition policy, competitiveness of products, quality of products.*

УДК 331.5–044.922

СИСТЕМНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

О. М. Радіонова

Харківська національна академія міського господарства

Розкрито зміст поняття «трансформація». Встановлено, що в Україні відбулася трансформація соціалістичної системи господарства на капіталістичну (ринкову) з інверсією загальної моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами в модель зайнятості (ринок праці) з обмеженим попитом на працю.

Ключові слова: *зайнятість населення, трансформація, трансформація соціально-економічної системи, трансформація зайнятості.*

Актуальність проблеми. Система зайнятості населення є найважливішою складовою національної економіки. Будь-які зміни в умовах функціонування економіки країни позначаються на зайнятості населення, а стан зайнятості характеризує ефективність національної економіки. Особливої уваги потребує дослідження впливу сучасних системних трансформаційних процесів у суспільстві на сферу зайнятості населення України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трансформації соціально-економічної системи досліджують багато вчених, серед яких Н. Гражевська, А. Гриценко, Д. Євдокімова, Ю. Осіпов, Ю. Павленко, Ю. Пахомов, Д. Чистилін, Ю. Яковець [1–7]. Трансформації сфери зайнятості розробляються в наукових роботах Л. Гуляєвої, Я. Корнаї, А. Чеканського, Л. Шевченко [8–13] та ін.

Метою статті є обґрунтування економічного змісту та особливостей сучасного трансформаційного циклу зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу. Поняття «трансформація» стало широко використовуватися в суспільних науках у другій половині ХХ ст. для характеристики новітніх процесів, пов'язаних із радикальними структурними змінами національних економік. У найзагальнішому розумінні трансформація (від лат. *transformatio*) – це зміна, перетворення виду, форми, істотних властивостей [14, с. 1178; 15, с. 375]; перебудова структур і способів економічної діяльності, переміна її цільової спрямованості [16, с. 588; 17, с. 749]; радикальні, структурні зміни в напрямі до якісно нового стану суспільної організації [18, с. 331; 19, с. 1090]; процес переходу з однієї соціальної системи до іншої в результаті корінних економічних, соціальних та політичних перетворень у суспільстві [20, с. 437]. Трансформація тлумачиться також як процес подолання істотних елементів старого порядку, визначення нових цілей та специфічних засобів досягнення нової якості певної системи.

Трансформації соціально-економічної системи характеризують як:

– перетворення суспільної (соціальної) системи того чи іншого масштабу, глибини та спрямованості, викликане внутрішніми або зовнішніми чинниками чи їх комбінацією (Ю. Яковець) [7];

– безперервний процес якісних змін, перехід від одного способу господарювання до іншого, рух від форми до форми через заперечення старої форми та творення нової форми, тобто через заперечення-творення (транс-формація, тобто пере-творен-ня) (Ю. Осіпов) [4, с. 294];

– структурну перебудову системи, яка перетворює шляхом зміни зв'язків, відносин, опосередкувань (або навіть умов детермінації) організацію та функцію вихідного формоутворення (Ю. Пахомов та Ю. Павленко) [5, с. 636].

Н. Гражевська та Д. Євдокімова визначають трансформацію у широкому значенні як загальну форму розвитку економічних систем, пов'язану з еволюційними і революційними змінами, постійними переходами економічних систем із стійкого в нестійкий стан і навпаки [1, с. 162–166; 3, с. 23]. У вузькому розумінні йдеться про внутрішню складову процесу загальної еволюції, пов'язану з порушенням рівноваги і поступовості, невизначеністю, незавершеністю, альтернативністю розвитку, наявністю особливих перехідних форм і специфічних елементів перехідних структур [1, с. 162–166]; дискретний процес якісних перетворень економічної системи, стрибок, що є результатом попередніх еволюційних змін, момент, а не процес видозміни [3, с. 23].

Таким чином, сутністю трансформації соціально-економічної системи є її якісні перетворення, вихід за межі стабільного функціонування та перехід у стан нерівноваги, кількісних і якісних змін різної інтенсивності та спрямованості. Системною ж є трансформація, що охоплює весь спектр суспільного життя – економічну, соціальну, політичну, духовну сфери та ін.

В Україні, як і в інших постсоціалістичних країнах, відбувається ринкова економічна трансформація. Її змістом є перетворення командно-адміністративної системи на сучасну ринкову (змішану) систему, яка базується на сполученні різних механізмів координації поведінки економічних агентів: ринкового механізму, державного та корпоративного регулювання. При цьому трансформаційні процеси мають інверсійний (зворотний) характер. Перехід до ринку відбувається в умовах індустріального суспільства, тоді як ринкові перетворення класичного типу охоплювали етапи формування ринкових відносин в умовах доіндустріальної системи та їх утвердження на технологічній базі індустріальної стадії суспільного розвитку. А далі вже ринкова економіка епохи вільної конкуренції перетворювалася на змішану економічну систему, в умовах якої ринковий механізм координації економічних відносин доповнюється державним регулюванням економіки. До того ж інверсія, за висновками А. Гриценка, передбачає протилежні переходи: від загального одержавлення власності до розвитку різноманіття її форм, від державної монополії до включення конкурентних принципів, від директивно-планових цін до вільного ціноутворення та ін. [2, с. 44; 21, с. 89]. Зрозуміло, що радикальне перетворення конкретного суспільства не тільки не гарантоване або наперед визначене, а й наражається на опір, навіть усередині даного суспільства.

Водночас суттєвим чинником реформування економічної системи України є процеси глобалізації. Як пише О. Марченко, перехід постсоціалістичних країн до ринку відбувся в умовах розгортання глобальних перетворень, пов'язаних із становленням інформаційної економіки, соціалізацією економіки, економічною глобалізацією. Якщо в умовах локальної перехідної економіки здійснюються ринкові перетворення, то глобальна перехідна економіка є періодом трансформації індустріального суспільства на постіндустріальне. За таких умов активну роль у всіх економічних процесах відіграє держава. Від обгрунтованості та послідовності реформ, які вона здійснює, безпосередньо залежать темпи та глибина ринкової економічної трансформації [11, с. 77]. Тому перехідна економіка України за своїм типом є реформаторсько-еволюційною («реформа» від лат. *reformo* – перетворення, зміна, перебудова чого-небудь, що проводиться переважно законодавчим шляхом).

Ринкова трансформація соціально-економічної системи прямо впливає на трансформаційні процеси у сфері зайнятості. Розвиваючи далі цю тезу, ми враховуватимемо декілька принципово важливих методологічних моментів.

П е р ш и й. З огляду на масштаби соціально-економічних перетворень слід розрізняти внутрішньосистемну і міжсистемну трансформації економіки і відповідно зайнятості. *Внутрішньосистемна трансформація* економіки охоплює перетворення, які спрямовані на модернізацію, вдосконалення існуючих господарських відносин і форм, але не виходять за межі певної економічної системи. *Внутрішньосистемна трансформація* зайнятості тоді озна-

чає адаптацію існуючих видів, форм і способів включення працездатного населення до сукупної робочої сили за змінюваних умов економічного розвитку без заміни самої системи зайнятості. *Міжсистемна трансформація* економіки передбачає перетворення, які приводять до становлення нового господарського устрою суспільства на якісно новій основі, і неможлива без радикальної заміни конституюючих елементів існуючої системи, передусім прав власності і координуючого механізму. Міжсистемні зміни у зайнятості відповідно передбачають перехід до нової системи соціально-трудових відносин, де основним регулятором стає не державне управління, а ринок праці і конкуренція, та кардинальну реструктуризацію зайнятості. Не випадково Д. Чистилін пов'язує міжсистемні перетворення з украй нерівноважним станом економіки та суспільства, визначаючи процес трансформації як кризу, насамперед інституціональну, а потім – економічну [6, с. 44].

Д р у г и й. Процеси трансформації зайнятості відбуваються під впливом певних чинників – екзогенних та ендегенних. До внутрішніх (ендогенних) належать: зміни у відносинах власності, розподілі капіталу, правовій системі, культурі та ін. що спричинили формування національного ринку праці, створення інституту наймання праці, заснованого на приватній власності, розвиток підприємництва і самозайнятості населення, появу офіційно визнаного безробіття. Для трудових стосунків характерними стають нестабільність і нестійкість, іманентно притаманні ринку. Зовнішніми (екзогенними) чинниками трансформації зайнятості є: глобалізація, інтеграція, діяльність міжнародних організацій тощо. На розвиток трудових відносин значний вплив справляє діяльність Міжнародної організації праці (МОП). Глобалізація та технічний прогрес сприяють зростанню мобільності робочої сили, виникненню нових форм зайнятості (дистанційної, телероботи), підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу, особливо з боку транснаціональних компаній, які швидко посилюють свій вплив на світову економіку та формують світогосподарські зв'язки і моделі економічного розвитку.

Т р е т і й. Трансформація системи зайнятості може здійснюватися через адаптаційні або біфуркаційні механізми [22, с. 33; 1, с. 172–173]. *Адаптаційні* трансформаційні механізми передбачають такий характер змін у системі зайнятості, який дозволяє зберегти її цілісність, пристосуватися до впливу зовнішнього середовища без втрати принципових відмінних ознак. Оскільки природа системи зайнятості різко не змінюється, можна певним чином передбачити шляхи її подальшого розвитку. Основним інструментом змін у системі зайнятості є її реформування за участю держави. *Біфуркаційні* механізми передбачають втрату принципових відмінних ознак і перехід системи зайнятості в нову якість. Такі механізми значно прискорюють процес розвитку економічної системи, породжують максимальну варіативність станів, невідзначеність, необоротність та передбачуваність майбутнього. На думку сучасних

дослідників, біфуркаційні механізми є більш ефективними порівняно з адаптаційними, тому що створюють майже ідеальні умови для розвитку суспільства та дають змогу різко прискорювати його темпи.

Ч е т в е р т и й. Трансформаційні процеси у сфері зайнятості розгортаються в усіх її підсистемах і на всіх рівнях, тобто стосуються національної, регіональної та міської економік. Вони можуть мати певну специфіку і різні темпи здійснення у регіонах, відбивати різні підходи до управління рухом робочої сили на мікрорівні (у фірмах), однак загальний (загальнонаціональний) вектор розвитку зберігається. Найбільш вагомі дослідження трансформаційних процесів зайнятості представлені в працях А. Чеканського та Я. Корнаї (*таблиця*).

А. Чеканський, користуючись гіпотезою мікроекономічного механізму, пояснює процеси реструктуризації зайнятості в умовах переходу до ринкової економічної системи. *Трансформаційний цикл* він поділяє на дві частини:

1) *реформаційний цикл*, який є процесом поступового еволюційного розвитку ринкових відносин ще в рамках командної економіки;

2) *економічний цикл*, який за своєю природою є одноразовим і розподіляється на фази *трансформаційного спаду* та *трансформаційного піднесення*, а його завершення знаменує собою перехід до принципово іншого типу циклічної динаміки. Основні особливості трансформаційного спаду у сфері зайнятості характеризуються деструктивними процесами, які викликані різким спадом суспільного виробництва, пов'язаного з лібералізацією цін і ліквідацією централізованих механізмів управління економікою, а також неадекватною реакцією підприємств на становлення ринкових механізмів попиту – пропозиції. А саме тривале пристосування підприємств до обмежень попиту призводить до скорочення виробництва, масового вивільнення робочої сили і зайнятості у прихованих формах.

Трансформаційний цикл завершується тоді, коли рівень продуктивності праці на стадії піднесення починає перевищувати максимальну продуктивність праці, досягнуту в умовах командної економіки, а підприємства стабільно переходять від ресурсних обмежень до попитових [10, с. 7–25]. Надалі можна буде досліджувати внутрішньосистемні трансформації зайнятості уже в межах ринкової (змішаної) системи.

Я. Корнаї запропонував дві перехідні моделі до формування ефективної зайнятості – ринок праці з обмеженим попитом («класична» капіталістична модель зайнятості) і ринок праці з обмеженими ресурсами (соціалістична модель зайнятості) [9, с. 255–289].

Модель зайнятості з обмеженим попитом на працю характерна для відсталіх країн у той історичний період, коли капіталістична форма господарства ще не досягла високого ступеня розвитку: темпи економічного зростання низькі, сильного державного втручання кейнсового типу немає, вплив проф-

**Економічний зміст трансформаційних процесів у сфері зайнятості
в моделях А. Чеканського та Я. Корнаї**

Тип загального трансформаційного процесу	Економічний зміст трансформаційних процесів у сфері зайнятості		
	У моделі А. Чеканського		У моделі Я. Корнаї
Внутрішньосистемна трансформація у межах командно-адміністративної економічної системи	Реформаційний цикл – поступовий розвиток ринкових відносин у сфері зайнятості		Системна криза моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами
Міжсистемна трансформація у межах перехідного періоду від командно-адміністративної до ринкової (змішаної) економіки	Економічний цикл	Трансформаційний спад	«Запуск» трансформаційних процесів
		Трансформаційне піднесення	Формування моделі зайнятості з обмеженим попитом на працю

спілок обмежено. У більшості розвинених країн така модель зайнятості мала місце в період між двома світовими війнами, не враховуючи часу самих війн.

Модель зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами означає, що підприємства повністю поглинають потенційні резерви робочої сили, а рівень зайнятості відносно високий, незважаючи на можливості короткострокових коливань. Наймані працівники не відчувають конкуренції з боку незайнятих, оскільки безробіття в даній моделі характеризується природним рівнем. Ресурсним обмеженням на ринку праці є дефіцит робочої сили. Обмежене пропонування праці породжує феномен прихованого безробіття на макrorівні, що призводить до монополізму власників робочої сили (працівників) відносно роботодавців, послаблення виробничої і трудової дисципліни, порушення соціальної справедливості у розподілі доходів тощо. У довгостроковій перспективі така модель збільшує дефіцит робочої сили, негативно позначається на функціонуванні не тільки окремих підприємств, а й суспільства в цілому. Інституціонально вона підтримується і навіть відтворюється через патерналістські механізми державного регулювання, що потрібно долати.

Інверсійний характер соціально-економічної трансформації в Україні означає заміну соціалістичної системи господарства на капіталістичну (ринкову) з інверсією загальної моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами в модель зайнятості (ринок праці) з обмеженим попитом на працю.

Спираючись на концепцію Я. Корнаї та використовуючи введені ним гіпотетичні періоди $|t_0, t_1, t_2, \dots, t_n|$, розглянемо особливості кардинальної

заміни системи зайнятості командно-адміністративного типу на систему зайнятості ринкового типу (рис. 1).

На першому етапі (період до t_0) накопичуються чинники і умови, що визначають *системну кризу зайнятості*. Вони явно і неявно готують процес трансформації, а потім забезпечують його «запуск».

На другому етапі (період $t_0 - t_1$) відбувається «запуск» процесу трансформації, починаються масові вивільнення працівників, накопичення та збільшення частки резерву робочої сили. Спочатку даний процес має характер некерованого вибуху, який лише через досить тривалий час починає структуруватись і входить в «нормальний стан».

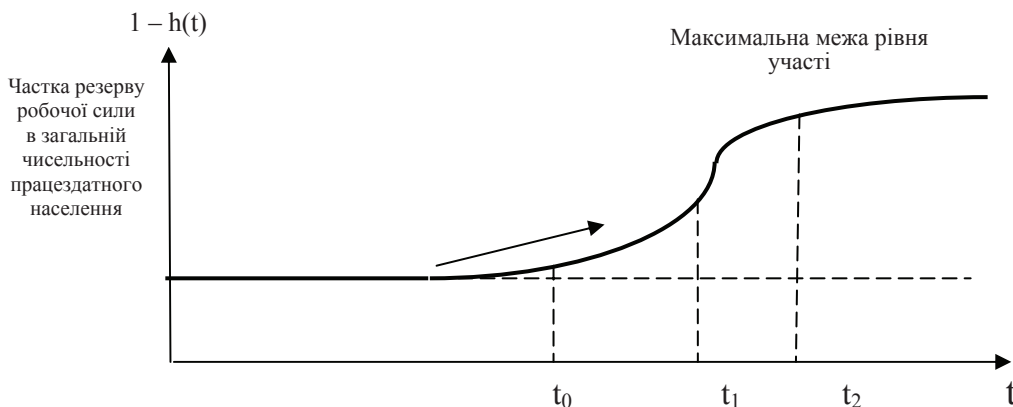


Рис. 1. Трансформація моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами в модель зайнятості з обмеженим попитом на працю

Особливостями «чистої» моделі зайнятості з обмеженим попитом на цьому етапі є:

1) наявність великої частки потенційного резерву робочої сили (потенційно зайнятих за наймом). Це та частина працездатного населення, яка свого часу була зайнята в суспільному секторі економіки та входила до загальної маси найнятих працівників, а нині займається приватним бізнесом і підприємництвом;

2) значне хронічне безробіття, яке посилюється під час економічних криз і не долається повністю навіть під час економічного зростання;

3) збереження традиційно зайнятих за наймом, більшості з яких теж загрожує безробіття. Це та соціальна група населення, яка протягом тривалого часу працювала на підприємствах у системі економіки з обмеженими ресурсами і стійко орієнтована на гарантовані форми зайнятості. Їй складно пристосуватися та адаптуватися до кардинальних змін у системі розподілу робочої сили через консервативні погляди і професійні звички.

На третьому етапі $[t_1, t_2]$ модель зайнятості (ринок праці) з обмеженим попитом уважається сформованою. Механізмом регулювання соціально-трудо-вих відносин стає ринок праці як сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, пов'язаних з найманням, використанням та оплатою праці останніх [23, с. 12]; сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює їх попит і пропозицію [24, с. 125].

Формування ринку праці означає такі зміни в соціально-трудо-вих відно-синах, які стосуються всього економічно активного населення (зайнятих і безробітних) та всього спектру трудових відносин – проблем оплати і умов праці, підготовки та перепідготовки кадрів тощо. Через ринок праці вста-новлюються певні показники, які характеризують ефективність зайнятості населення, а саме: попит на працю та її пропозицію, рівень заробітної плати, відповідність робочих місць професійно-кваліфікаційній структурі тощо. Зайнятість – результат, критерій функціонування ринку праці, а ринок праці, у свою чергу, є інструментом досягнення ефективною зайнятості населення. Головне призначення ринку праці в сучасних умовах – узгодження еконо-мічних інтересів найманих працівників, роботодавців та суспільства у сфері зайнятості [23, с. 16, 18].

Однак класичний ринок праці – це асиметрія покупців і продавців робочої сили на користь покупців, що породжує феномен соціальної залежності пра-цівників від роботодавців. Як наслідок – необхідність удосконалення (розви-тку) інституційних механізмів державного регулювання соціально-трудо-вих відносин у напрямі активізації попиту на робочу силу. Я. Корнаї спеціально підкреслює, що на ринку праці з обмеженим попитом вихідним пунктом є саме попит, який ефективно обмежує, визначає та детермінує зайнятість. Тому суб'єктами активізації попиту є держава та всі ті, хто забезпечує себе й інших робочими місцями, тобто бізнесмени та підприємці.

Система зайнятості в Україні трансформувалася відповідно до описаних А. Чеканським та Я. Корнаї процесів. Особливо відчутними вони були у ве-ликих містах країни. Тут трансформаційний цикл зайнятості мав такі особ-ливості.

Ще в рамках соціалістичної командно-адміністративної системи через численні нерозв'язані економічні проблеми виникла системна криза зайня-тості. Протягом другої половини 1980-х років науковці СРСР наполегливо ставили питання про низький рівень продуктивності праці і трудової мотива-ції, застарілу структуру виробництва, низьку технічну озброєність підпри-ємств. Централізоване регулювання сфери підготовки і професійної перепід-готовки працівників, розподілу зайнятих за галузями і регіонами (лімітуван-ня чисельності працівників підприємств із міністерств і відомств), умов

оплати і стимулювання праці призвело до фактичного одержавлення системи зайнятості [12, с. 13–35]. Спроби здійснити економічну перебудову не вийшли за межі командно-адміністративної економічної системи, хоча й започаткували розвиток ринкових відносин. Внутрішньосистемна трансформація зайнятості звелася до її адаптації до змінюваних умов економічного розвитку. Спостерігався, по суті, реформаційний цикл зайнятості.

На початку 1990-х років, з набуттям Україною незалежності, відбувся «запуск» процесу трансформації сфери зайнятості: лібералізація економічних відносин (розвиток індивідуальної трудової діяльності, роздержавлення власності і створення орендних, кооперативних, акціонерних, малих та спільних підприємств) привела до формування ринку праці з легалізацією раніше прихованого безробіття, появи нової (ринкової) інфраструктури зайнятості, відповідних змін у трудовому законодавстві. При цьому українська модель ринку праці багато в чому нагадувала російську: вона ніким не конструювалася «зверху», а сформувалася спонтанно, під впливом рішень, які ухвалювалися незалежно один від одного державою, підприємцями та працівниками. Результати таких трансформацій ніким не прогнозувалися і для всіх виявилися несподіваними. За висловлюванням І. Капелюшнікова, мала місце «економіка із зруйнованими або відключеними формальними регуляторами» [25, с. 3–4, 27].

У великих індустріальних містах України такі трансформаційні процеси протікали доволі болісно. У структурі промисловості переважали підприємства, що виробляли засоби виробництва та продукцію для військово-промислового комплексу СРСР. Розрив традиційних галузевих господарських зв'язків, криза державного управління економікою, вимушена «цивільна» перебудова підприємств військово-промислового комплексу СРСР призвели до трансформаційного спаду економіки і зайнятості – стрімкого скорочення попиту на продукцію державних та комунальних підприємств, зменшення обсягу виробництва, невдалих спроб реструктуризувати виробництво (перейти на випуск товарів споживчого призначення).

Особливу небезпеку для зайнятості становила приватизація підприємств з одночасним зменшенням кількості робочих місць і реструктуризацією зайнятості. З'явилося відкрите безробіття, але водночас патерналістська позиція «червоних директорів» великих підприємств щодо соціального захисту працівників надовго законсервувала надлишкову та резервну зайнятість: при падінні реального ВВП України на 52,2 %. Зайнятість (середньорічна кількість найманих працівників) у країні протягом 1990–1995 рр. скоротилася всього на 22 %, у тому числі в Дніпропетровському регіоні – на 18 %, Донецькому – на 19 %, Львівському – на 24 %, Харківському – на 27 %, Одеському – на 28 %, у м. Києві – на 28 % [26; 27, с. 575].

У 2000 – першій половині 2008 років спостерігалися процеси трансформаційного піднесення: Україна перейшла до реалізації принципів Концепції

гідної праці МОП, поставивши за мету формування моделі продуктивної (ефективної) зайнятості. Утім фінансово-економічна криза загальмувала розв'язання таких завдань, і міжсистемний трансформаційний цикл зайнятості було незавершено. Більш того, чітко окреслилася низка проблем, що потребують свого нагального розв'язання.

По-перше, ефективність зайнятості є низькою. При цьому сформований в Україні приватний сектор економіки ще не справляє суттєвого впливу на зростання продуктивності й ефективності праці та піднесення життєвого рівня зайнятих.

По-друге, безробіття набуло типових для ринкової економіки форм – фракційного, структурного, циклічного, інституційного, сезонного тощо. Чітко відслідковується динаміка циклічного безробіття. У великих містах України ці процеси мають найбільш оформлений вигляд.

По-третє, зайнятість не стала надійним засобом формування доходів населення. Л. Шевченко виявлено численні соціальні ризики найманої праці, пов'язані саме з оплатою праці в Україні [13, с. 97–105]. Серед них: ризик збереження низької вартості робочої сили (частка заробітної плати у ВВП України останніми роками не перевищує 45,7 %, тоді як у більшості країн ЄС цей показник дорівнює 60–65 %); ризик необґрунтованої диференціації заробітної плати, у тому числі її значних регіональних розбіжностей; ризик несвоєчасної виплати зарплати; ризик дискримінації в оплаті праці; ризик тінізації зарплати.

По-четверте, зростає ступінь експлуатації найманих працівників. Ю. Спасенко вимірює його різницею між 100 % і відношенням зарплати до доданої вартості в галузі у відсотках. В українській металургії, наприклад, цей показник становить 95 %, тобто кожен працюючий тільки 24 хвилини за 8-годинного робочого дня працює на себе, а 7 годин 36 хвилин – на власника підприємства. У цілому ж українські працівники практично «добровільно» погоджуються на реалізацію своєї робочої сили за умови відчуження у них 70–80 % створеного продукту [28, с. 34].

По-п'яте, держава усунулася від розв'язання таких важливих соціально-трудових проблем, як адаптація підприємств і працівників до ринкового середовища, попередження міжрегіональних та міжгалузевих диспропорцій зайнятості, подолання небажаних соціальних наслідків приватизації у трудовій сфері – девальвації трудових цінностей, деформації трудової мотивації, деградації принципу оплати за результатами праці, морального (декваліфікація і деградація) та фізичного зношення (зменшення тривалості життя, погіршення здоров'я, зростання захворюваності і смертності) робочої сили, зростання безробіття, у тому числі прихованого. С. Ченцова [29] називає це виявами кризи праці.

За таких умов науковці слушно ставлять питання про подальшу долю цієї моделі. Так, Л. Гуляєва [8] припускає в перспективі для деяких регіонів Росії

повернення до моделі ресурсообмеженої зайнятості. Як аргументи наводяться факти про те, що прогнози щодо великомасштабного вивільнення робочої сили в країні не виправдалися, а падіння рівня зайнятості виявилось набагато меншим, ніж глибина спадіння виробництва. Відзначаються й невисока мобільність працівників та певна інерція у переході на ефективні робочі місця.

Отже, період $[0, t_0]$, за Я. Корнаї (рис. 2), означає ще функціонування моделі з обмеженим попитом на працю, мінімальним державним регулюванням і низькою активністю профспілок. Однак з моменту t_0 підприємства і організації починають створювати нові робочі місця. Вирішального значення при цьому набуває інноваційна, інвестиційна, грошово-кредитна і фінансово-бюджетна політика держави. У період $[t_0, t_1]$ утворюється ринок праці з майже обмеженими ресурсами. Основним чинником стає перевищення попиту на працю над її пропозицією. У період $[t_1, t_2]$ домінуватиме інтенсивне зростання зайнятості як наслідок інноваційних технологій (у тому числі у сфері управління) та високої якості робочої сили. На момент t_2 остаточно сформується «чистий» ринок праці з обмеженими ресурсами.

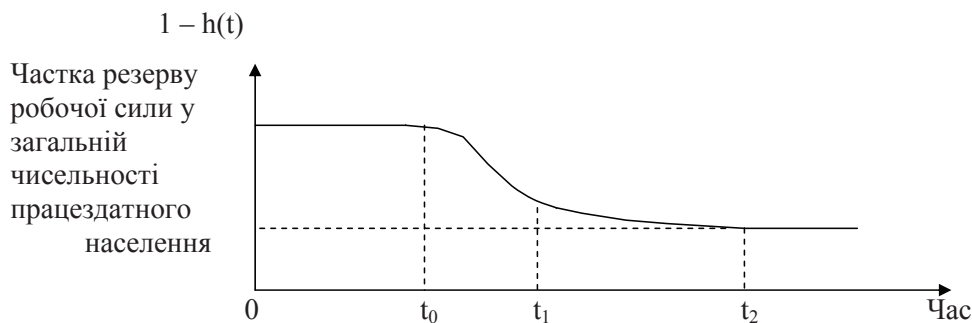


Рис. 2. Процес поглинання резерву робочої сили (трансформація ринку праці з обмеженим попитом у ринок з обмеженими ресурсами праці)

Вважаємо, що такий «розворот» моделі зайнятості, дійсно, потрібно прогнозувати. Однак він має більш глибокі, а головне – об'єктивні причини. Серед них: обмеженість суто ринкового регулювання зайнятості («провали» ринку праці), значні негативні економічні і соціальні наслідки безробіття, зокрема втрата частиною населення своїх професійних знань і навичок, що гальмує розвиток суспільства й економіки; перехід економіки до вищого технологічного укладу, що потребуватиме висококваліфікованої робочої сили; формування соціальної держави. Далі, ресурсообмежена зайнятість може мати місце лише точково: а) на окремих підприємствах (навіть містоутворюючих), в регіонах і містах у фазах інтенсивного економічного зростання. Цьому сприяють державні програми інноваційно-інвестиційного розвитку виробництва і зайнятості, включаючи спеціальні програми регіональної (міської) за-

йнятості; б) стосовно висококваліфікованої, інтелектуальної праці, пропонування послуг якої, дійсно, обмежене. Нарешті, важливо не допустити виникнення утриманських настроїв серед працюючого населення і нової кризи зайнятості. Тоді безробіття знов почне розглядатися як регулятор економіки і виконуватиме функцію мотивації до праці.

Висновки. Системна трансформація зайнятості означає якісні і кількісні зміни в системі включення працездатного населення в суспільноорганізований процес праці, визначенні способу участі в суспільному господарстві та одержання трудових доходів. Сучасна системна трансформація зайнятості здійснюється як інверсійний перехід від загальної моделі зайнятості з обмеженими трудовими ресурсами до моделі зайнятості (ринку праці) з обмеженим попитом на працю. Вона поєднує структурні, функціональні та організаційні перетворення своїх підсистем і компонентів (видів, сфер та форм зайнятості) і наражається на ризики численних аномалій. Причому незавершеність міжсистемного трансформаційного циклу зайнятості не суперечить початку внутрішньосистемної трансформації зайнятості в межах ринкової (постсоціалістичної) соціально-економічної системи у напрямі до постіндустріальної зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гражевська Н. І. Економічні системи епохи глобальних змін : монографія / Н. І. Гражевська – К. : Знання, 2008. – 431 с.
2. Гриценко А. А. Особливості ринкової трансформації інверсійного типу / А. А. Гриценко // Перехідна економіка : підручник. – К., 2003. – С. 37–45.
3. Євдокимова Д. М. Економічний розвиток: процесний підхід / Д. М. Євдокимова // Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. – К. : КНЕУ, 2004. – Вип. 15. – С. 21–24.
4. Осипов Ю. М. Теория хозяйства. Начала высшей экономики : учебник в 3 т. / Ю. М. Осипов. – М., 1998. – Т. 3. – С. 294.
5. Цивилизационная структура современного мира : в 3 т. – Т. 1 : Глобальные трансформации современности / под. ред. Ю. Н. Пахомова, Ю. В. Павленко. – К. : Наук. думка, 2006. – 687 с.
6. Чистилін Д. До питання теорії суспільного розвитку: аспект самоорганізації / Д. Чистилін // Економіка України. – 2002. – № 3. – С. 52–58.
7. Закономерности и перспективы трансформации общества : материалы к V Международ. конф. : 3 т. / под. ред. Ю. В. Яковца. – М. : МФК, 2004. – С. 98–371.
8. Гуляева Л. А. Структура занятости населения : основные тенденции изменения и меры государственного воздействия [Электр. ресурс] / Л. А. Гуляева – Режим доступа : http://www.old.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Archive/2007/4/431.pdf
9. Корнаи Я. Дефицит : пер. с венгер. / Я. Корнаи – М. : Наука, 1990. – 607 с.

10. Чеканский А. Н. Микроэкономический механизм трансформационного цикла / А. Н. Чеканский. – М. : Экон. фак-т МГУ/ТЕИС, 1998. – 210 с.
11. Основи економічної теорії : підручник / за заг. ред. Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2008. – 448 с.
12. Шевченко Л. С. Экономическая реформа и самодеятельность трудящихся : монография / Л. С. Шевченко – Х. : Основа, 1991. – 168 с.
13. Шевченко Л. С. Соціальні ризики та соціальна безпека праці : монографія / Л. С. Шевченко. – Х. : Право, 2009. – 280 с.
14. Большой экономический словарь / под. ред. А. Н. Азрилияна. – 6-е изд., доп. – М. : Ин-т новой экономики, 2004. – 1376 с.
15. Сучасний словник із суспільних наук / за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. – Х. : Прапор, 2006. – 432 с.
16. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнар. екон. фундація, 2002. – 704 с.
17. Борисов А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Кн. мир, 2006. – 860 с.
18. Социологическая энциклопедия / под. общ. ред. А. Н. Данилова. – Минск : БелЭн, 2003. – 384 с.
19. Всемирная энциклопедия : Философия / глав. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. – М. : АСТ, Минск : Харвест, Совр. литератор, 2001. – 1312 с.
20. Яценко Н. Е. Толковый словарь обществоведческих терминов / Н. Е. Яценко. – СПб. : Лань, 1999. – 528 с.
21. Гриценко А. Проблеми забезпечення стабільності грошової одиниці України / А. Гриценко // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 88–97.
22. Мельник Л. Г. Экономика и информация: экономика информации и информация в экономике : энцикл. словарь / Л. Г. Мельник. – Сумы : ИТД «Универ. книга», 2005. – 384 с.
23. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко – Х. : Вид. ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
24. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова – К. : Знання, 2004. – 535 с.
25. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Р. И. Капелюшников ; Ин-т мир. экономики и междунар. отношений РАН. – М., 2003. – 48 с.
26. Офіційний сайт Державного управління статистики України [Електр. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
27. Харківська область у 2008 році : стат. щорічник / за ред. М. Л. Чмихала. – Х., 2009. – 577 с.
28. Спасенко Ю. Експлуатація найманої праці як чинник розповсюдження тіньової зарплати і тіньових доходів / Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 34–38.
29. Ченцова С. В. Кризис труда как следствие деформации рыночных реформ [Электр. ресурс] / С. В. Ченцова // Занятость населения в России. – 2009. – Режим доступа : www.lokoteam.ru/27.html.

СИСТЕМНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Радионова О. Н.

Раскрыто содержание понятия «трансформация». Установлено, что в Украине произошла трансформация социалистической системы хозяйства в капиталистическую (рыночную) с инверсией общей модели занятости с ограниченными трудовыми ресурсами в модель занятости (рынок труда) с ограниченным спросом на труд.

***Ключевые слова:** занятость населения, трансформация, трансформация социально-экономической системы, трансформация занятости.*

SYSTEM TRANSFORMATIONS OF EMPLOYMENT OF POPULATION

Radionova O. M.

Maintenance of concept «transformation» is exposed. It is set that socio-economic transformation in Ukraine means substituting of the socialistic system of economy by capitalist (market) with the inversion of general model of employment with the limited labour resources in the model of employment (labour market) with the limited demand on labour.

***Keywords:** employment of population, transformation, transformation of the socio-economic system, employment transformation.*

УДК 332.13:339.564

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

С. С. Дьомін

Харківський національний економічний університет

Систематизовано та уточнено уявлення про експортний потенціал регіону як економічну категорію. Запропоновано класифікацію чинників і алгоритмів ефективного формування експортного потенціалу на регіональному рівні.

***Ключові слова:** потенціал, експортні моделі, експортний потенціал регіону, фактори формування експортного потенціалу, алгоритм формування експортного потенціалу.*