СЕКЦІЯ 7
ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5

Рубежанська В.О.
аспірант кафедри економіки та підприємництва
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

ВПЛИВ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ

У статті розглянуто наукові підходи до визначення функцій ринку праці. Проведено STEELE-аналіз факторів зовнішнього середовища, які впливають на ринок праці. Досліджено закордонні моделі ринку праці та обрано найбільш підходящу модель для впровадження на Україні.
Ключові слова: ринок праці, регіональний ринок праці, функції ринку праці, фактори зовнішнього середовища, PEST-аналіз, STEELE-аналіз, моделі ринку праці.

Рубежанская В.О. ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА
В статье рассмотрены научные подходы к определению функций рынка труда. Проведен STEELE-анализ факторов внешней среды, которые влияют на рынок труда. Исследованы зарубежные модели рынка труда и выбрана наиболее подходящая модель для внедрения на Украине.
Ключевые слова: рынок труда, региональный рынок труда, функции рынка труда, факторы внешней среды, PEST-анализ, STEELE-анализ, модели рынка труда.

Rubezhanskaya V.O. THE IMPACT OF THE FACTORS OF THE EXTERNAL ENVIRONMENT ON THE MODERN LABOR MARKET
In the article scientific approaches to the definition of the functions of labor market are considered. Spend STEELE-analysis of the factors of the external environment, which influence on the labor market, is conducted. The foreign models of the labor market are researched and the most appropriate model for implementation in Ukraine is selected.
Keywords: labor market, regional labor market, functions of the labor market, factors of the external environment, PEST-analysis, STEELE-analysis, models of the labor market.

Постановка проблеми. Сьогодні ринок праці є одним із інструментів успішного та швидкого підйому національної економічної системи будь-якої країни. Жодна з національних економік не буде існувати без ринку праці. Адже призначення ринку праці як важливого елементу регулювання попиту та пропозиції робочої сили полягає у розв'язанні низки соціально-економічних проблем. Проте в умовах сьогодення на ринки праці, в тому числі й на ринок праці України, впливає велика кількість факторів, які загрожують його формуванню та гальмують ефективність його інституційних перетворень.

Специфіка функціонування вітчизняного ринку праці переважно залежить від структурних особливостей регіональних умов, які натепер мають свої певні ознаки. Проте у кожному регіоні ринок праці є регулятором зайнятості населення та впливає на загальну картину соціально-економічного розвитку регіону. Ринок праці відзначається певною домінантною ознакою – ознакою самовідтворюваності та саморегуляції, що полягає у гнучкості та оперативності реакції ринку на різноманітні чинники кон'юнктурних коливань.

Особливої актуальності набуває підтримка функціонування регіональних ринків праці, оскільки саме такі ринки праці у своєму синергетичному ефекті впливають на національну економіку, відбиваючись на основних макроекономічних показниках, та у кінцевому результаті відзначають добробут населення і країни загалом. Складним є завдання щодо розроблення ефективного механізму підтримки регіональних ринків праці та створення дієвих умов для активізації необхідних інфраструктурних компонентів, які активізують ринок праці. Розв'язання такого завдання потребує ретельного вивчення теоретико-методологічних та практичних підходів методів управління цім ринковим сегментом.

Становлення та розвиток національного та регіональних ринків праці мають ряд особливостей, які вимагають розгляду ринку праці з позицій еволюційного та ретроспективного аналізу. Досвід трансформації ринку праці в країнах з різним типом економічних систем за різних історичних умов та економічних шкіл дає змогу виділити ампліфікаційні фактори, що визначать проблеми та шляхи ефективного функціонування вітчизняного ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню функцій ринку праці присвячено праці В.Я. Брич, О.В. Волкової, А.А. Ковальової, Е.М. Лібанової, Н.П. Ніколайчук, Т.І. Павлюк, І.Л. Петрової та інших науковців. Вагомий внесок у вивчення особливостей функціонування ринку праці та аналіз впливу факторів зовнішнього середовища на ринок праці зробили І.М. Буднікевич, А.В. Зарицька, Л.С. Лісогор, В.П. Мікловда, В.В. Осокіна, В.П. Петюх, М.І. Пітюлич, Н.В. Руденко, Н.Г. Тафій, М.В. Туленкова та інші вчені.

Мета статті полягає у дослідженні наукових підходів до визначення функцій ринку праці, проведенні STEELE-аналізу факторів зовнішнього середовища, які впливають на ринок праці, розгляді закордонних моделей ринку праці та визначенні найбільш підходящої для України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ринок підпорядкований законам товарного виробництва (закон конкуренції, закон попиту та пропозиції, закон вартості тощо), що виражається у виконанні ним певних функцій. Зокрема О.В. Волкова виділяє такі функції ринку праці: суспільного поділу, інформаційна, посередницька, ціноутворююча, стимулююча, регулююча, оздоровча, соціальна [4, с. 82]. І.Л. Петрова наводить інші функції ринку праці: алокативна, координаційна, селективна, дистрибутивна [5, с. 102]. Основні функції ринку праці, які властиві перехідному періоду, наведені у науковій праці В.Я. Брич та інших авторів [6, с. 105]. Зазначені науковці до сукупності цих функцій включили функції підтримки оптимального співвідношення між попитом та пропозицією, стимулювання праці шляхом оптимізації її вартості, сприяння розвитку професійного рівня працівників, підвищення їхньої трудової мобільності, формування структури зайнятості, яка відповідає оптимальним суспільним потребам, розвиток конкурентного середовища, узгодження інтересів усіх сторін на ринку праці. Т.І. Павлюк, А.А. Ковальова, Н.П. Ніколайчук поряд з зазначеними вище функціями розглядають ще функцію резерву [7]. Сутність цієї функції полягає у необхідності формування резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення.

Таким чином, в сучасній науковій літературі відсутній єдиний підхід до складу функцій ринку праці, проте можна визначити, що усі зазначені функції пов'язані між собою та доповнюють одна одну. Звісно, що перелік визначень функцій ринку праці можна продовжувати, але загалом їм притаманна чітка орієнтація на ефективне функціонування ринку праці – дію і взаємодію всіх елементів ринку в межах свого функціонального призначення (суб'єктів, об'єктів, інфраструктурних елементів).

Досліджуючи категорії ринку праці, не можна не враховувати той факт, що ринок праці є лише одним з типів ринку за економічним призначенням. Ринок праці пов'язаний з різноманітними сегментами інших типів ринкових структур, що можна виявити, аналізуючи причинно-наслідкові або кореляційні зв'язки. Зокрема, на нього впливають різни типи ринків, які не можна чітко проранжувати (табл. 1).

В.П. Петюх справедливо зауважує, що типи ринків не є однаковими за своєю значимістю та призначенням, а ринок капіталу стоїть на чолі ринкової системи країни. Автор зауважив, що оскільки капітал є грошовим еквівалентом усіх ресурсів, представлених на ринку, то він визначає кон'юнктуру всіх товарних ринків. Таку здатність ринку капіталів визначати кон'юнктуру всіх товарних ринків і взаємозв'язок між ними пояснюють впливом зміни норми відсотка та поведінки підприємців. Як відомо, зміна суспільних потреб у послугах і товарах формує попит на фінансові, сировинні, трудові та інші ресурси, рух яких сприяє створенню нової або вдосконаленню наявної виробничої структури. У разі збільшення норми відсотка підприємцям вигідніше купувати цінні папери, що призводить до стримування зростання або до скорочення кількості робочих місць. У разі зниження норми відсотка підприємцям вигідніше вкладати капітал безпосередньо у виробництво, що сприяє розширенню сфери прикладання праці, тобто створенню нових робочих місць. При цьому потреба в інвестиціях і робочій силі зростає доти, доки товарні ринки не просигналізують про насичення потреб у тих чи інших товарах, послугах і про падіння попиту на них, а отже, й на капітал. Відповідно, на ці дії зреагує ринок капіталів [2].

Отже, різноманітні типи ринків, які взаємодіють з ринком праці, по-різному впливають на пропозицію та попит робочої сили. З іншого боку, ринок праці як самостійний елемент ринкової структури забезпечує рух товарів та послуг. При цьому саморегуляція попиту та пропозиції праці в ринкових умовах дуже рідко досягає рівноваги. Доречно навести припущення М.В. Туленкової та А.В. Зарицької стосовно того, що з позицій неокласичної теорії ринок праці є різновидом товарного ринку, на якому на підставі попиту на робочу силу та її пропозиції встановлюється її ціна (заробітна плата), що забезпечує необхідну мобільність трудових ресурсів, а також відбувається їх оптимальний перерозподіл за різними галузями економіки. При цьому механізми попиту-пропозиції робочої сили на ринку праці, за твердженням авторів, функціонують у певних інституціональних і соціальних рамках, що часто порушує цю ідеальну неокласичну картину. Найбільш типовою ілюстрацією цього явища є так званий феномен запізнювання. Суть цього феномена полягає в тому, що при порушенні економічної рівноваги рівень цін і заробітної плати не відразу реагує на зміну сукупного попиту [8, с. 10].

Продовжуючи погляди авторів стосовно інституціональних і соціальних обмежень, в яких діє ринок праці, слід розглянути так звані причини структур-

Таблиця 1

Вплив на ринок праці інших ринків

№ п/п	Тип ринку за економічним призначенням	Засоби впливу на ринок праці
1	Ринок капіталів	Визначає поведінку підприємця щодо створення робочих місць, мобілізує фінансові потоки в розвиток людського потенціалу
2	Ринок сировини і матеріалів	Визначає рівень прибутку підприємства і, відповідно, рівень заробітної плати
3	Інформаційний ринок	Шляхом усіх видів реклами сприяє ефективному пошуку необхідного роботодавця або робітника
4	Ринок освітніх і наукових послуг	Формує висококваліфікованих, вузькоспеціалізованих працівників, реалізує процес підготовки та перепідготовки кадрів і безперервну освіту
5	Ринок охорони здоров'я	Забезпечує суб'єктів ринку праці доступом до медичних послуг та сприяє відтворенню робочої сили
6	Ринок культурних та духовних послуг	Забезпечує інтелектуальний та духовний розвиток суб'єктів ринку праці
7	Ринок побутових та соціальних послуг	Відтворює здатність населення до праці
8	Ринок житла	Забезпечує міграцію робочої сили шляхом доступного житла
9	Ринок інновацій	Формує інноваційно-активні кадри

ного дисбалансу. Феномен структурного дисбалансу на ринку праці характеризується як нерівновага попиту та пропозиції. Така нерівновага викликана дією не лише макро- або мікроекономічних факторів, але й інших політико-соціальних або психологічних змін, які відбуваються в державі.

Визначення структурного дисбалансу на ринку праці в основі містить таку кон'юнктурну ситуацію, коли професійно-кваліфікаційна структура незайнятого населення (незадоволена пропозиція на ринку праці) не збігається із відповідною структурою вільних робочих місць. Існує більш широке тлумачення, за яким про дисбаланс на ринку праці можна говорити в тому випадку, коли територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна, вікова, освітня чи інші структури попиту не збігаються із відповідними структурами поточної пропозиції [9, с. 89].

Л.С. Лісогор зазначає, що процес функціонування інституціональної структури конкурентного середовища на ринку праці ускладнюється суперечностями між формальними та неформальними інститутами. Існує низка бар'єрів економічного та позаекономічного характеру, що уповільнюють розвиток конкуренції та приводять до появи квазімонополій на ринку праці. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці на мікро-, мезо-, макрорівнях (внутрішні) та мета-рівні (зовнішні) обумовлюють інтенсивність та ефективність цього процесу. Л.С. Лісогор пропонує класифікувати ці чинники згідно з визначенням їх пріоритетності, що передбачає, на думку автора, виділення чинників ендогенного та екзогенного впливу залежно від характеру їх впливу на конкурентне середовище [10, с. 105].

В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич зазначають, що ринок праці характеризується як відкрита система. На таку систему, окрім екзо- та ендогенних чинників, суттєвий вплив здійснює ситуація на різних сегментах ринкової економіки – ринку товарів і послуг, інвестицій, фінансів, інновацій тощо [11, с. 161]. Автори справедливо зазначають, що розуміння наявності кореляційних, причинно-наслідкових зв'язків між різними сегментами ринкової системи вказує на те, що ринок праці є органічним елементом єдиної взаємозв'язаної і взаємозалежної системи, ефективність функціонування якої залежить від розвинутості інших видів ринків. Автори наголошують на тому, що ринок праці слід розглядати з позицій системного підходу за рахунок взаємозалежності різних ринків. Така взаємозалежність віддзеркалюється у прагненні ринку праці до рівноваги між попитом і пропозицією праці і, відповідно, досягненні природного рівня безробіття, присутності досконалої конкуренції в сфері соціально-трудових відносин та досягнення такого рівня оплати праці, що забезпечував би відтворення здатності до праці.

Подібної думки додержуються В.В. Осокіна та Н.В. Руденко, які для класифікації чинників ендогенного та екзогенного впливу пропонують використовувати PEST-аналіз. Зазначимо, що PEST-аналіз – це маркетинговий інструмент, який включає перелік чотирьох ключових факторів зовнішнього середовища (від англ. political-logal – політико-правові, economic – економічні, sociocultural – соціокультурні, technological forces – технологічні фактори) [12, с. 224]. На нашу думку, використання PEST-аналізу для дослідження факторів впливу на ринок праці є виправданим, проте за основу дослідження факторів пропонуємо брати модифіковану методику «STEEPLE-аналіз».

Оскільки, як справедливо зауважили І.М. Буднікевич, Н.Г. Тафій, «STEEPLE-аналіз» особливо важливий для тих ринків, де: а) правові чинники мають значний вплив; б) екологічні чинники сприяють розробці стратегій їх суб'єктів, в) соціально-демографічні чинники визначають попит на послуги [13]. Отже, STEEPLE-аналіз включає соціально-демографічні, технологічні, економічні, політичні, правові, географічні та етнічні чинники. Усе зазначене актуалізує використання STEEPLE-аналізу для визначення можливого впливу чинників зовнішнього середовища на попит та пропозицію, що формуються на ринку праці (рис. 1).

Таким чином, аналізуючи рисунок 1, слід зауважити, що на ринок праці впливає значна кількість факторів, проте найбільш змістовна група – це соціально-демографічні та економічні чинники. Значення соціально-демографічних та економічних факторів для ринку праці важко переоцінити. Демографічні фактори (відображені в рівні освіти населення, показниках народжуваності та смертності, міграційних процесах тощо) прямо впливають на ринок праці. Фактори соціальної направленості позначають якість трудового потенціалу, рівень соціальної захищеності робітника, гендерну політику тощо.

Економічна політика держави, рівень інфляції, експортно-імпортні відносини, що позначаються в економічних факторах впливу на ринок праці, визначають стратегію поведінки суб'єктів ринку.

Сукупний вплив факторів, які позначені на рис. 1, визначає взаємодію попиту та пропозиції і, відповідно, подальшу модель функціонування ринку праці (залежно від рівня конкуренції – чисто конкурентний ринок праці, монопсонія, двостороння монополія тощо).

Слід також зазначити, що вищезазначені фактори зовнішнього середовища здійснюють різний вплив на різні закордонні моделі ринку праці, серед яких виділяють японську, американську, шведську, китайську, які мають свої особливості функціонування.

Зокрема, японська (патерналістська) модель заснована на довічному наймі, де роботодавцем гарантується постійна зайнятість працівника підприємства до досягнення ним 55–60 років. Заробітна плата та інші матеріальні виплати знаходяться в прямій залежності від трудового стажу робітників. А кар'єрний ріст робітників відбувається планомірно після проходження підвищення кваліфікації. При цьому навіть у разі ліквідації підприємства або зміни обсягів виробництва підприємець не звільняє працівника, а переводить на інше підприємство або скорочує робочий час. На нашу думку, патерналістська модель сприяє формуванню у працівника відповідальності та зацікавленості у результаті своєї роботи [4; 7; 11].

Американська (ліберальна) модель, що притаманна США, Канаді, Австралії, позначається у децентралізації законодавчого регулювання політики про зайнятість. Така модель є повною протилежністю японській моделі. Зокрема, роботодавець при необхідності скорочення виробництва може звільнити робітника, а питанню перепідготовки кадрів приділено менше уваги, ніж в Японії [2; 3;5].

Китайська модель ринку праці характеризується регулюванням трудових зв'язків з позицій відносин, притаманних державі соціалістичного типу. Специфіка цієї моделі полягає в тому, що державному сектору притаманні європейські механізми захисту працівників з практично повною їх правовою незахищеністю в компенсаторному та приватному секторі

Рис. 1. STEEPLE-аналіз впливу факторів на ринок праці

економіки. Враховуючи поділ ринку праці в Китаї на державний та недержавний ринок, слід зауважити, що у цих секторах відсутній єдиний підхід до оплати праці, соціального забезпечення, відбору персоналу та перенавчання. Істотна кількість мешканців Китаю працює в галузях з високою часткою «живої праці», а саме в сільському господарстві [7; 8; 11].

Шведська модель (соціал-демократична модель) є однією з найефективніших моделей ринку праці, на яку слід орієнтуватися Україні. Головний напрям політики держави стосовно зайнятості населення спрямований на забезпечення повної зайнятості та попередження безробіття. За рахунок проведення активної економічної рестриктивної політики, доповненої селективними засобами для підтримки високого рівня зайнятості та капіталовкладень, ця модель забезпечує повну зайнятість та стабільність цін. Це найбільш показова у позитивній сутності модель соціально-економічного розвитку, що забезпечує високий рівень життя населення та країни загалом. До специфічних ознак реалізації цієї моделі слід віднести політику Швеції стосовно зовнішньополітичного нейтралітету та відмови від участі у військових конфліктах, історичних традиційних форм мирного переходу від феодалізму до капіталізму, постійного стимулювання реформування соціальної політики, пошуку компромісів між роботодавцями, працівниками та профспілками тощо [1; 2].

Для впровадження шведського досвіду в Україні необхідно використовувати усі фактори запоруки ефективної реалізації шведської моделі. Зокрема, активну політику держави на ринку праці стосовно збереження промислового потенціалу в умовах нейтралітету, забезпечення висококваліфікованої робочої сили, стимулювання приватного сектору, прагматичний підхід до національних інтересів (сутність якого полягає в тому, що немає причин для соціалізації засобів виробництва та відмови від вигод ефективної ринкової системи виробництва заради ідеологічних постулатів).

Взагалі ж оцінка шведської моделі в істотному ступені залежить від того, яке значення вкладається в цей термін. Ті, хто виділяє тільки окремі риси шведської дійсності, що відповідали лише особливим умовам повоєнного періоду, при настанні кризових явищ в цій галузі починають говорити про крах шведської моделі. Але якщо розглядати шведську модель як весь комплекс соціально-економічних і політичних реалій в країні в їх постійному розвитку, то необхідно зробити такий висновок: шведська модель не є чимось остаточним і з плином часу постійно піддається змінам. В цьому і полягає можливість її пристосування до постійно мінливих умов, в тому числі і в ході нівелювання національних особливостей соціально-економічного розвитку в рамках європейської інтеграції.

Висновки. В ході проведеного дослідження встановлено, що ринок праці є складовою підсистемою національного ринку країни загалом, що включає систему товарно-грошових відносин, які відбуваються шляхом включення в працю робітника; процедуру розміщення працівника в системі суспільного поділу праці; взаємовідносини між роботодавцями та працівниками на етапах формування, розподілу та використання праці. У зв'язку з цим ринок праці виконує багато функцій, спрямованих на забезпечення дії та взаємодії всіх елементів ринку в межах свого функціонального призначення (суб'єктів, об'єктів, інфраструктурних елементів). При цьому ринок праці піддається впливу багатьох факторів зовнішнього середовища (а саме соціально-демографічних, технологічних, економічних, політичних, правових, географічних та етнічних), які визначають взаємодію попиту та пропозиції і, відповідно, подальшу модель функціонування ринку праці. Серед наявних закордонних моделей ринку праці найбільш підходящою для ринку праці України є шведська модель, для впровадження якої на вітчизняному ринку праці необхідна активна підтримка на рівні державної влади, великих учасників галузевого ринку, специфічних об'єднань, правового поля функціонування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч. посібник] / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
2. Петюх В.М. Ринок праці : [навч. посібник] / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
3. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / [А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин] ; под ред. А.И. Рофе. – М. : МИК, 1997. – 160 с.
4. Волкова О.В. Ринок праці : [навч. посібник] / О.В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
5. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації : [монографія]. – К. : УДПУ, 1996. – 178 с.
6. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення. Методологія, практика, шляхи вирішення : [монографія] / В.Я. Брич. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 375 с.
7. Особливості ринку праці в Україні / [Т.І. Павлюк, А.А. Ковальова, Н.П. Ніколайчук] // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – № 5. – С. 876–881.
8. Туленков М.В. Моделі взаємодії ринку праці та системи професійної освіти безробітних / М.В. Туленков, А.В. Зарицька // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 4. – С. 10–13.
9. Надрага В.І. Ризики безробіття за професійною ознакою в контексті структурних диспропорцій / В.І.Надрага // Вісник ЖДТУ.– 2014. – № 2(68). – С. 142–147.
10. Лісогор Л.С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці / Л.С. Лісогор // Соціальні аспекти конкурентоспроможності національної економіки. – 2008. – № 12.– С. 104–114.
11. Мікловда В.П. Ринок праці в системі фундаментальних інститутів ринкової економіки / В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. – 2015. – № 1 (3). – С. 161–165.
12. Осокіна В.В. Формування конкурентного середовища на ринку праці за умов євроінтеграції / В.В.Осокіна, Н.В. Руденко // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2015. – № 1(30). – С. 220–237.
13. Буднікевич І.М. Використання технології pest-аналізу при формуванні стратегій розвитку суб'єктів регіональних ринків (на прикладі ринку юридичних послуг) / І.М. Буднікевич, Н.Г. Тафій // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 5. – С. 225–235.