УДК 316.2:331.5

Борюшкіна О. В.
доцент кафедри
гуманітарних та
фундаментальних дисциплін
Харківського економіко -
правового університету,
кандидат соціологічних наук

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Розробка і застосування соціальних технологій регулювання зайнятості населення є важливими напрямками впливу на ринок праці з метою його оптимізації. У загальному вигляді соціальна технологія - це певний спосіб досягнення економічних цілей. Сутність цього способу полягає в післяопераційному здійсненні діяльності. Операції розробляються заздалегідь, свідомо і планомірно, причому розробка проводиться на основі і з використанням наукових методів. При розробці враховується область, в якій здійснюється діяльність.

Соціальна технологія виступає в двох формах: проект, що містить процедури і операції, і сама діяльність, побудована відповідно до цього проектом.

При цьому соціальні технології можна розглядати як особливий вид соціальної діяльності по трансляції та відтворення об'єктивних відносин між людьми, їх досвіду, навичок, культури, етнічних норм. Вони являють собою стрункy систему дій, піддається тиражуванню і багаторазового повторюваного застосування [2, с. 67].

Соціальні технології можна згрупувати відповідно до такої трирівневої системою класифікації. За географічною ознакою: глобальні технології, що застосовуються в рамках окремої держави, регіональні.

За характером вирішуваних завдань: універсальні і приватні. Залежно від об'єкта впливу: технології минулого досвіду, технології соціального прогнозування і моделювання, технології інформаційно-впроваджувальні, технології навчальні.

Нами розглядаються часткові технології пошуку стратегії управління та соціально-економічного прогнозування на регіональному рівні.

Структура соціальних технологій передбачає наявність:

а) заданого алгоритму;

б) стандарту діяльності;

в) послідовності операцій;

г) утримання і логіки вирішення конкретних завдань.

Об'єкт технологізації управління повинен підкорятися логіці технологічного процесу і мати необхідні для цього ознаками. На наш погляд, технологізацією можуть бути охоплені процеси регулювання ринку праці. Це економіко-соціальне явище має всі необхідні умови для технологізації управління: володіє достатнім ступенем складності, відомі елементи його структури, особливості їх будови і закономірності функціонування. Суб'єкт управління цим явищем має можливість формувати реальні процеси на ринку праці і представляти їх у вигляді показників, операцій, процедур [3, с. 87].

З огляду на потреби в багаторівневому регулювання ринку праці, соціальні технології нами поділяються на технології регулювання ринку праці на макрорівні (стратегічні, довгострокові) і технології оперативного регулювання (тактичні, короткострокові). Соціальні технології регулювання ринку праці мають регіональне застосування, а ця обставина ставить додаткові умови [5, с. 65].

В процесі їх розробки та впровадження ми маємо справу з особливими проявами соціально-трудових відносин, детермінованих розбалансованістю економіки, крайнім напруженням в соціальній сфері, характерними для досліджуваного регіону. Для досягнення успіху при розробці та реалізації регіональних соціальних технологій виключно велике значення має їх ув'язка з програмою економічного і соціального розвитку території в рамках загальноукраїнських аналогічних програм.

При розгляді особливостей ринку праці як найважливішого елемента сталого розвитку суспільства, що діють на ньому суб'єктів, особливостей товару «робоча сила», відповідно до прийнятих нами визначеннями понять, можна вважати сферами застосування соціальних технологій регулювання зайнятості населення взаєминам між суб'єктами ринку в процесі визначення кількості і якості робочих місць.

Державне регулювання на ринку праці необхідно і повинно регламентуватися законодавством. Це обумовлено особливостями товару «робоча сила». Відсутність попиту на якісь товари на товарному ринку веде до зниження ціни або припинення їх виробництва і в подальшому до заміни їх субинститутами. Відсутність попиту на робочу силу призводить до тяжких соціальних наслідків, оскільки в даному випадку наймані працівники позбавляються єдиного або домінуючого джерела коштів для існування, тобто в окремому випадку - підтримання в конкурентоспроможному стані товару «робоча сила» і відтворення її в подальшому. При некерованому розвитку процесу це загрожує деградацією найманих працівників, виникненням соціальної напруженості, в кінцевому підсумку веде до руйнування економічних і суспільних відносин і соціальної катастрофи, що є неприпустимим в суспільстві, що взяв курс на сталий розвиток.

Активна позиція держави в якості партнера та посередника на ринку праці є необхідною умовою для сталого розвитку суспільства.

Характер економічних, соціальних, політичних процесів, що відбуваються в суспільстві різних країн, навіть серед найбільш промислово розвинених, відрізняється особливостями і своєрідністю. Оскільки ринок праці включає не тільки економічні, але і юридичні, соціальні та навіть психологічні відносини і фактори. У різних країнах вони зароджувалися не одночасно та розвивалися різними темпами в залежності від історичних умов становлення і розвитку виробництва.

Зарубіжні дослідники виділяють три моделі політики на ринку труда [6, с.15], виходячи з визнання тісного зв'язку між темпами економічного зростання, зайнятістю та продуктивністю праці. При скороченні темпів економічного зростання зайнятість в різній мірі залежить від показників продуктивності праці.

Перша модель характерна для США, де створюється достатня кількість робочих місць за рахунок зниження продуктивності праці для значної частини працездатних громадян, свідомо знижуючи їх доходи. Ця модель ініціює появу великого шару «нових бідних» - працюючі.

Друга модель, притаманна, в основному, Скандінавським країнам, зорієнтована на створення достатньої кількості робочих місць з задовільними умовами праці та оплати в державному секторі

або за рахунок державного субсидіювання. Вона може бути реалізована країнами, що мають високий рівень державного регулювання економіки, але небезпечна в разі виснаження державних субсидій, неминучого та різкого скорочення робочих місць і дестабілізації ринку праці.

Третя модель, яку називають європейською, ґрунтується на скороченні числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці та зростанні доходів працюючих. Така політика вимагає розвитку системи соціальної допомоги для зростаючої кількості безробітних. Головна небезпека реалізації такої моделі - тривала незайнятість та загальне зниження якості робочої сили, непомірна ноша фінансових витрат на обслуговування безработиці [6, с.18].

Положення, що складається на ринку праці України, не можна беззастережно віднести ні до однієї з перерахованих моделей. За сумою оцінок та показників його можна вважати найбільш близьким до першої моделі.

Наслідками реалізації цієї моделі можуть стати зниження якості робочої сили, посилення соціальної напруги. Важливе місце в концепції регулювання ринку праці, який функціонує за принципами, передбаченим першою моделлю, повинні займати аспекти відтворення робочої сили, що поєднують використання механізму вільної ринкової конкуренції при формуванні ціни на робочу силу з механізмом соціального захисту як незайнятих, так і зайнятих найманих працівників, які не отримують від продажу робочої сили достатніх коштів для комфортного існування та розширеного виробництва. Держава в даному випадку бере на себе функції правового регулювання трудових відносин та контролю за соціальними процесами.

Регулюючий вплив держави на ринку праці можна розглядати в різних часових діапазонах. Найпростіші і доступні для розуміння більшості суб'єктів ринку праці - це оперативні дії держави по адаптації на ринку праці індивідів, які опинилися незайнятими, створення умов для їх інформування, забезпечення соціальної підтримки, працевлаштування на наявні робочі місця, створення робочих місць у сфері малого бізнесу для тимчасової і постійної зайнятості, організація громадських робіт, професійна підготовка молоді, яка вперше шукає роботу, та перенавчання безробітних, які мають професії, не затребувані на ринке.

Оперативні заходи впливу держави на ринку праці, хоча і є надзвичайно важливими, однак далеко не вичерпують його найважливіші функції партнера та посередника. Визначальними для стану ринку праці, в підсумку, представляються неоперативні заходи, які можуть бути успішні тільки в короткі проміжки часу. У тривалій перспективі стан ринку праці визначається стратегією держави в економічній, в тому числі промисловій та інвестиційній політики, з якої випливають перспективні дії в області зайнятості населення.

Виходячи з вищевикладеного слід вважати, що поведінка держави на ринку праці як найважливішого партнера повинна будуватися на основі виконання комплексу цільових програм як стратегічного, так і тактичного (оперативного) рівня.

Напруженість на ринку праці, а разом з нею і соціально-економічна нестійкість суспільства, головним чином, залежать від співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції. Створення суспільно необхідної кількості робочих місць за допомогою проведення цілеспрямованої інвестиційної, податкової, кредитної політики - найважливіша умова збереження стабільності на ринку праці і, отже, умова стійкого розвитку суспільства. Програма створення робочих місць є стрижневим документом, що забезпечує безконфліктний економічний і соціальний розвиток і повинна лежати в основі стратегічних планів держави.

Література:

1.Жук М. В. Регіональна економіка: підручник / М. В. Жук. – К. : ВЦ «Академія», 2008. – 416 с.

2.Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект / С. П. Калініна. – Донецьк : ДНУ, 2005. – 227 с.

3.Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.

4.Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3–7.

5.Чукреев П. А. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда : учеб. пособие / П. А. Чукреев; Е.П. Чукреев. - Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2000. - 149 с.

6.Скрынник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону / Н. Скрынник // Человек и труд. – 1996. - № 4. – С. 15-18.