

*В. Г. Федоренко,
д. е. н., проф., академік УАН, ректор, Інститут підготовки
кадрів державної служби зайнятості України
М. С. Федоренко,
студентка економічного факультету, Київський національний
університет імені Тараса Шевченка*

РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ

У статті визначені основні методологічні державного соціально-економічного регулювання сучасного ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, державне регулювання.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах посилення впливу глобалізаційних процесів, у тому числі й на економіку України, ключову роль відіграє людський потенціал, який виступає найважливішою рушійною силою інноваційного розвитку. Саме наявність висококваліфікованих спеціалістів є основою конкурентоспроможності національної економічної моделі європейської держави в глобальній системі світового господарства. Розвиток та реалізація людського потенціалу можливі завдяки злагодженому функціонуванню всіх елементів економічної системи, зокрема ринку праці, що взаємодіє з ринком освітніх послуг, державою, соціальною інфраструктурою.

Започаткування в Україні процесу створення самодостатнього господарства та розвиток демократизації створили потенційно позитивні передумови для демократичного розвитку суспільства, гуманного ставлення до людей, покращення умов їх трудової діяльності.

Проте, в Україні в умовах інноваційного розвитку економіки загострюється проблема збалансованості попиту і пропозиції висококваліфікованої робочої сили на ринку праці. Найбільш гострою проблемою українського ринку праці є неефективна зайнятість. Вона визначає міру відставання від розвинених країн у продуктивності праці, безробіття, прихованого безробіття, а також невідповідність скорочення виробництва і чисельності зайвої робочої сили. Розвиток ринку праці кваліфікованої робочої сили є нагальною потребою для забезпечення сталого суспільного розвитку. У цих умовах професійно-кваліфікаційна та освітня ознака попиту-пропозиції на ринку праці мають відповідати стабільному розвитку економіки. Виникла гостра потреба в науковому аналізі функціонування ринку праці в Україні та розробці механізмів ефективно соціально орієнтованої та економічно обгрунтованої державної політики.

Мета статті — визначити соціально-економічні аспекти державної політики на сучасному ринку праці.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Вагомий внесок у формування і функціонування інституційних засад вітчизняного ринку праці внесли Д. Богиня, Ф. Зінов'єв, Е. Лібанова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, А. Ткач та інші науковці. Дослідженням ринку праці України займалися і займаються багато вітчизняних вчених, оскільки це питання на сучасному етапі набуло значної актуальності. Зокрема, А.В. Николенко досліджував особливості формування промислового сегмента ринку праці, Афендікова Н.О. вивчає особливості формування ринку робочої сили в сільському господарстві, Большая О.В. присвятила свої праці проблемі неформальної зайнятості, А.П. Гайдучкий зосередив увагу на дослідженні української трудової міграції за кордон, Терюханова І.Н. розглядає проблему працевлаштування інвалідів.

У більшості наукових праць, як бачимо, розглядаються тільки окремі проблеми використання трудових ресурсів та формування ринку робочої сили, але в умовах ринкових відносин виникла необхідність у комплексному вивченню українського ринку праці та розробці пропозицій щодо створення ефективно державної соціально-економічної політики щодо його регулювання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Згідно із сучасною методологією, державне управління суспільством являє собою вироблення та здійснення дії щодо цілеспрямованого свідомого впливу держави на суспільну систему загалом та її окремі ланки [5].

Регулювання означає внесення порядку у певну діяльність, налагодження правильної взаємодії частин системи. Так, державне регулювання економіки, як вважають А. Дідківська, А. Головка, — це вплив держави на соціально-економічний розвиток країни [3].

В економічній енциклопедії вказується, що "втручання держави в регулювання купівлі-продажу робочої сили та її раціонального використання

зумовлено неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити виробництво робочої сили необхідної якості, а також воно покликано зменшити зростання безробіття й забезпечити значну частину безробітних засобами до існування [4].

Так, Т. Боярчук особливу увагу акцентує на захисті найманої праці, який включає можливості зайнятості, перекваліфікацію, реалізацію своїх професійних умінь і професійного зростання, відтворення професійних навичок, отримання заробітку, забезпечення безпеки і охорони праці. Для забезпечення такого захисту держава передусім повинна в законодавчому порядку встановити основні соціальні гарантії, механізм їхньої реалізації та функції надання соціальної підтримки [1].

Можна погодитися з думкою В. Васильченко щодо того, що "державне регулювання ринку праці й зайнятості" є вагомою частиною державного регулювання економічними і соціальними процесами [2].

Сучасні економічні теорії до цих пір не виробили єдиного підходу до обгрунтування механізмів регулювання ринку праці та оптимізації зайнятості населення. Це пояснюється складністю процесів, що відбуваються в сучасній економіці, безпервними змінами на ринку праці, зростаючою його залежністю від багатьох соціально-економічних, культурно-етнічних та інституційних факторів. Узагальнено можна виділити три підходи, які відрізняються концептуально, методологічно і теоретично: по-перше, класичний та неокласичний; по-друге, кейнсіанський і неокейнсіанський; по-третє, інституційний, що відрізняється розумінням необхідності вивчення того "інституціонального простору", в якому функціонує ринок праці даної країни. Прихильники інституціонального підходу визнають важливість становлення інституційного середовища, що формує умови ефективного ринкового розвитку і реалізації трудового потенціалу людини.

Першочерговість інституційних в порівнянні з економічними змінами ними обгрунтовується як найважливіший принцип ефективного функціонування ринку праці [4, с. 50].

Економічна ситуація останніх років викликала сегментацію ринку праці у зв'язку з появою нових форм власності, розвитку малого підприємництва, неформального виробництва (тіньового сектора) та ін. [3].

Національні ринки праці в різних країнах мають свої відмінності й особливості. Найбільш істотні з них мають наступні моделі ринку праці.

1. Японська модель характеризується принципом "довічного найму". Оплата праці й соціальні виплати в японських фірмах залежать від стажу роботи на підприємстві. Професійна підготовка і перепідготовка працівників здійснюється усередині фірми. Така політика розвиває прихильність працівників до фірми, патріотизм, творче ставлення до роботи. При скороченні виробництва фірми не йдуть на звільнення, а скорочують лише оплачувану тривалість праці.

2. Американська модель є жорсткою стосовно працівників. Законодавство приймається кожним штатом. При скороченні виробництва робітник може

Таблиця 1. Модель сегментації пропонування праці

Фактори виділення сегмента ринку праці	Категорії населення		Мотивація зайнятості чол.				
	Усього звернулося до служби зайнятості	У тому числі		Мас намір працювати тільки за фахом	Згодний на будь-яку високооплачувану працю	Згодний на будь-яку роботу	Вагається у виборі роботи
		чоловіки	жінки				
Чисельність громадян, що звернулися в службу зайнятості З них: • учні, що бажають суміщати навчання і роботу; • пенсіонери; • безробітні; • безробітні з тривалою перервою в роботі; • біженці і переселенці; • звільнені з місць ув'язнення.							

бути звільнений, що веде до безробіття. Фірми мало опікуються підготовкою і перепідготовкою працівників.

3. Шведська модель характеризується активною політикою держави в питаннях зайнятості, в результаті рівень безробіття в країні мінімальний. Головна турбота держави — запобігання безробіттю, що досягається такими методами:
— обмеженням фіскальної політики, підтриманням малорентабельних підприємств, стримуванням високоприбуткових фірм і зниженням інфляційної конкуренції в підвищенні зарплати;
— встановленням рівної оплати за рівноцінну працю;
— підтримкою слабоконкурентних працівників на ринку праці та ін.

Шведська модель організації праці випливає зі шведської моделі соціалізму [8].

Сегментування ринку праці проводиться з урахуванням таких характеристик:

- демографічні характеристики, що включають стать, вік, склад родини;
- географічне положення (регіон, місто, район та ін.);
- соціально-економічні характеристики (освіта, професійні знання, рівень кваліфікації, стаж роботи та ін.);
- економічні показники, що характеризують фінансовий стан роботодавців (форми власності, забезпеченість найманих робітників та ін.);
- особисті якості працівників (фізична сила, темперамент, приналежність до певної верстви суспільства та ін.);
- поведінкові характеристики з позиції мотивації зайнятості.

Сегментування дозволяє проводити аналіз факторів, що визначають мобільність робочої сили (табл. 1). [3].

Хоч ринок праці виступає досить саморегульованою ринковою системою, але, як показує історичний досвід, він також потребує певного втручання держави. Тому ефективне відтворення національного ринку праці можливе лише за оптимально поєднання ринкового та державного механізмів його регулювання.

Механізм ринкової економіки функціонує на основі дії ринкових законів, таких як закон вартості, закон пропозиції робочої сили, закон попиту на робочу силу, закон конкуренції, закон суспільного поділу праці, закон циклічного розвитку економіки тощо.

Узагальнюючи наявні трактування державного регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що державне регулювання ринку праці — цілеспрямовані дії держави і її владних структур на забезпечення максимальної зайнятості населення відповідного рівня розвитку продуктивних сил; усунення і попередження в попиті та пропозиції робочої сили; узгодження трудових відносин; забезпечення прав і свобод людини, в т.ч. соціальне забезпечення, соціальний захист, надання інших соціальних благ на створення умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, високого рівня і якості життя населення. На нашу думку, основною метою державного регулювання ринку праці є створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробі-

тної плати при даному рівні розвитку економіки; забезпечення соціального захисту працівників і прав людини; сприятливих умов для відтворення конкурентноздатного людського капіталу.

Державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою державної політики, яка включає правові, адміністративні, організаційні, економічні та соціальні важелі й методи.

Економічні важелі державного регулювання національного ринку праці впливають на політику зайнятості через грошово-кредитну, бюджетно-податкову, інвестиційно-інноваційну, протекціоністську політику тощо.

Об'єктами державного регулювання ринку праці є процеси і умови функціонування та відтворення робочої сили, зайнятості населення, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимульовальну діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур.

Згідно з теорією управління, до суб'єктів управління відносяться соціуми — народ.

Відповідно до Конституції України це громадяни (народ), які є первинними суб'єктами управління, а створені ними установи, організації, інститути (вторинні суб'єкти) спрямовують свою діяльність на забезпечення та вдосконалення усіх сфер життєдіяльності людини. Тобто громадяни (групи людей) як суб'єкти управління є носіями певних інтересів і потреб, на яких ґрунтується їхня спільна діяльність. Тобто, суб'єктами регулювання ринку праці є державні установи, організації та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований регульовальний вплив на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин, відповідно до делегованих їм народом повноважень.

До загальних принципів регуляторної політики держави на ринку праці можна віднести такі:

- верховенство права і закону;
- забезпечення гарантій і свобод

громадян, високий рівень захищеності особистості;

- соціальний захист і соціальне забезпечення працівників і громадян;
- мінімізація державного втручання.

Формування системи принципів регулювання ринку праці повинно ґрунтуватися на загальних основних принципах державної регуляторної політики, оскільки саме регуляторними актами впроваджується в життя найбільш важливі рішення щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості населення.

Наведені групи принципів державного регулювання ринку праці відповідають змістовній спрямованості визначень і свідчать про переважну направленість їх на вирішення найважливішого завдання — досягнення та підтримка соціально-економічної рівноваги в суспільстві. Ці завдання зумовлені специфікою сфери ринку праці, яка включає соціально-трудова, соціально-економічні відносини та пов'язані з ними проблеми, що виникають в умовах розвитку економіки, глобалізації (безробіття, соціальна незахищеність, інфляція та інші) і потребують вирішення чи попередження.

Виходячи з цього, основними задачами державного регулювання ринку праці є наступне:

- створення економічних передумов завданнями населення на основі розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження наявних ефективних робочих місць;
- сприяння реалізації права на працю і одержання трудового доходу;
- виявлення та розв'язання протиріч ринку праці;
- сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- проведення реалістичної політики у галузі підвищення зайнятості населення, соціального захисту, соціальної підтримки і соціального забезпечення;

— використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу і тісне поєднання із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю);

— створення умов для розширення попиту на висококваліфікованих працівників (із забезпеченням престижної заробітної плати) у пріоритетних галузях економіки;

— надання соціальних послуг населенню і роботодавцям;

— організація профорієнтаційної роботи;

— створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку) в професійно-кваліфікаційному складі робочої сили;

— створення умов для забезпечення посиленої участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;

— сприяння скороченню і обмеженню неформальної зайнятості;

— сприяння адаптації ринку праці, соціально-трудових відносин до умов глобалізації та інтеграції України в світовий економічний простір.

Державне регулювання ринку праці передбачає використання всього спектра сукупності як традиційних, так і специфічних методів, прийомів, засобів. У загальному вигляді, враховуючи особливості й специфіку методів для розробки, прийняття і реалізації регуляторних дій держави в сфері ринку праці, вони об'єднані в такі групи: Фінансово-кредитні, економічні, статистичні, правові, організаційні, інформаційні.

Наведені групи методів, що використовуються в державному регулюванні ринку праці, мають прямий або опосередкований вплив.

Ефективність дій державних механізмів на ринок праці та зайнятості населення значно залежить від того, наскільки на державному рівні будуть враховані умови і вимоги глобалізації економіки і наддержавних організаційних утворень до формування державної соціальної політики при ослабленні ролі національної держави.

В економічній літературі аналізуються наноекономічні особливості України в цілому, оскільки вони являють собою стійкі характеристики, що сформувалися з урахуванням історичного минулого, національної психології та ментальності, тому вони будуть властиві й ринку праці.

Відповідно можна запропонувати аналіз наноекономічних обмеження функціонування безпосередньо ринку праці України:

1) двоїстість мислення та несхильність до компромісу: проявляється у формуванні неформальних груп у трудовому колективі, в непередбачуваності й безкомпромисності прийнятих рішень, непослідовних діях, формуванні "подвійних стандартів";

2) несаможиттєвість прийняття рішень, залежність від зовнішніх обставин, прикладом є прийом на роботу не на основі оцінки кваліфікації та професійних навичок здобувача, а за рекомендаціями або проханнями;

3) особистісний характер відносин у суспільстві в цілому, зокрема у трудово-

му колективі, наприклад, "робота на довірі" може спрощувати роботу в колективі (за принципом "взаємовиручки") або сприяти закріпленню неформальних практик (робота за усною домовленістю);

4) привілеювання особистих цілей і цінностей над колективними і корпоративними;

5) поведінка на основі невинуватих очікувань: виявляється в ірраціональних очікуваннях;

6) схильність недооцінювати наслідки прийнятих рішень, зовнішні обставини;

7) низький рівень контрактної дисципліни і зневажливе ставлення до закону;

8) циклічний характер трудової діяльності.

Зазначені риси є відображенням цивілізаційної специфіки України і результатом тривалого історичного розвитку, і повинні враховуватися разом з іншими соціально-економічними факторами при зміні інституціональної структури ринку праці та вироблення державної політики у сфері праці та зайнятості.

Інституціоналізація ринку праці виступає необхідним атрибутом економічної життєдіяльності людей і чинником розвитку економіки в цілому. Дії на ринку праці, що здійснюються в інституційній формі, складають упорядкований економічний процес, який потребує регулювання, контролювання, структуризації та забезпечення безперерйного функціонування його структурних елементів. Відповідно вивчення елементів інституціональної структури, аналіз основних факторів, об'єктів інституційних видозмін є основою для виявлення сучасних тенденцій інституційної структури ринку праці України в умовах глобалізації.

Враховуючи сучасний стан ринку праці України, його потреби та специфіку, можна зробити наступні теоретичні узагальнення, висновки та сформулювати пропозиції:

— до системи державного регулювання ринку праці необхідно застосовувати комплексний методологічний підхід, який включає: визначення попиту державного регулювання ринку праці; розкриття його основних характеристик; визначення суб'єктів, об'єктів, принципів, завдань, видів, методів державного регулювання ринку праці;

— у сучасних умовах необхідним є усунення надмірної лібералізації економіки України за рахунок захисту вітчизняного товаровиробника, концентрації ресурсів і державного управління економікою на пріоритетних для держави галузях, жорсткого контролю недержавної фінансової та банківської сфери; контролю зовнішньої торгівлі продукції підприємств, підпорядкованих державі з метою зміцнення національно орієнтованої економіки;

— ефективність державних механізмів регулювання ринку праці значною мірою буде визначатися тим, наскільки на державному рівні будуть враховані типові загальноєвропейські орієнтири соціально-економічної політики наддержавних організаційних утворень при ослабленні впливу на ці процеси національної держави.

Пріоритетними напрямками наукових заходів із регулювання зайнятості та ринку праці можна назвати:

— наукове обґрунтування держав-

ної політики зайнятості населення;

— наукове забезпечення аналізу проблем зайнятості населення та ринку праці;

— оцінка стану та перспектив розвитку та формування ринку праці України, визначення пріоритетних досліджень у цій сфері, кооперація науково-дослідних установ та об'єктів державної регуляторної політики на ринку праці.

Для вдосконалення функціонування ринку праці України необхідно визначити єдині концептуальні підходи до оцінки функціонування ринку праці, модель його державного регулювання, розробити напрями комплексного вивчення і системи статистичних показників, згідно з якими будуть визначені конкретні заходи щодо вдосконалення політики зайнятості в країні.

Література:

1. Закон України "Про зайнятість населення" № 804-ХІІ (804-12) від 01.03.91 зі змінами та доповненнями.
2. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.91 р. № 875-ХІІ зі змінами та доповненнями.
3. Анпілогова Ж.Д. Механізм функціонування ринку праці // Держава та регіони. — 2006. — № 2. — С. 6—9.
4. Афіндікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та формування ринку праці в сільському господарстві України // Держава та регіони. — 2006. — № 6. — С. 25—28.
5. Бараник З. Основні напрями ефективного функціонування ринку праці в контексті інтеграції України до ЄС // Бюлетень ІПК ДСЗУ. — 2006. — № 2. — С. 14—27.
6. Большая О.В. Проблема неформальної зайнятості в Україні // Держава та регіони. — 2007. — № 1. — С. 45—49.
7. Гаркавенко Н.О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні — 2007. — № 4. — С. 168—172.
8. Ковальов П.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини — К.: Знання, 2006. — 338 с.
9. Никоненко А.В. Проблеми формування промислового сегмента ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 4. — С. 163—167.
10. Таршина О.С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили // Економіка та держава. — 2006. — № 4. — С. 92—94.
11. Терюханова І.Н. Регіональні проблеми працевлаштування інвалідів в Україні та шляхи їх вирішення // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 10. — С. 142—147.
12. Ткач А.А. Інституціональна парадигма цивілізаційного розвитку: монографія / А.А. Ткач. — Запоріжжя: ГУ "ЗІДМУ", 2007. — 276 с.
13. Чернявська Ю.Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 8. — С. 102—106.
14. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: [монографія] / Л. С. Шевченко. — Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції 30.09.2010 р.