

УДК 331.5.024.5(045)

О. С. КАЧНИЙ, Д. Е. ШАПОРЕНКО

МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розглянуто основні аспекти та запропоновано заходи регулювання функціонування ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, механізми регулювання, зайнятість.

In article the basic aspects are considered and regulation measures of a labor market functioning are offered.

Key words: a labor market, regulation mechanisms, employment

Теоретичний аналіз ринкового механізму ринку праці свідчить про його виражений специфічний характер, природа якого, *по-перше*, зумовлює нерівноважну структуру ринку, що виражається в постійно відтворюваній у різноманітних аспектах невідповідності попиту і пропозиції послуг праці, домінянтою якої виступає стійке перевищення пропозиції над попитом у формі безробіття. *По-друге*, природа цього ринку виражає соціалізацію процесів, що плінуть на ньому, що проявляється у встановленні адекватних характеру відтворення специфічного товару ринкового обміну відносин з приводу формування ціни послуг праці, форм перебігу конкуренції та проведення політики сприяння зайнятості.

Проте в самій взаємодії ринкових атрибутів спочатку відсутні внутрішні механізми, що реалізують розв'язання соціальних проблем ринку праці, який потребує створення механізму вищого порядку, спроможного підтримувати його творчі компоненти та нейтралізувати негативні. Інший важливий у методологічному відношенні висновок на підтримку зробленого полягає в тому, що, оскільки всі атрибути зазнають постійного впливу зовнішнього щодо нього середовища і реагують на них, ринок праці виступає як відкрита еволюційна система, в якій вплив чинників, що сприяють наближенню системи до рівноваги, перекривається потужнішими зовнішніми діями, а це також вказує на необхідність використання ендогенних сил як регулювальників його процесів.

Методологічними основами регулювання ринку праці можуть виступати обґрунтування у працях Дж. Гелбрейта, Р. Дорнбута, Дж. Кейнса, П. Самуельсона, С. Фішера, Р. Шмалензі, Й. Шумпетера, К. Екклауда [7 – 12] та ін. Основні положення досліджень цих авторів загальновідомі в сучасних умовах. Вони дозволяють розглядати регулювання ринку праці як невід'ємний елемент ширшої проблеми – державного регулювання змішаної економіки. Не заперечуючи панівної ролі держави в аналізованих процесах, ми вважаємо, що на ринку праці в ролі суб'єктів механізму регулювання повинні враховуватися також профспілки, посередники у працевлаштуванні, великі монополісти-працедавці, які своїми різноманітними діями формують окремі сторони системи відносин ринку праці.

Позиція регулювання ринку праці знайшла підтримку у вітчизняних

дослідженнях [1 – 6]. Водночас, викликає заперечення акцент на розгляді процесів регулювання ринку праці як галузі самостійних досліджень, поза їхнім зв'язком із ринковим механізмом, виключно методами держави. З аналізу природи відносин ринку праці виходить, що його сучасний розвиток у своїй основі має взаємодію самостійних капіталів працедавців і найнятих робітників. Концентруючи на своїх підприємствах значну частину продукції і зайнятих, великі капітали привносять до системи початку регулювання, які поширюються і на сферу зайнятості.

На іншому полюсі відносин ринку праці зосереджено численних позбавлених засобів виробництва трудящих, підтримка інтересів і впорядкування дій яких можливі через суб'єктів, які безпосередньо є виробниками (державні структури, профспілки та ін.). Їхня дія на відносини ринку праці здійснюється за рамками ринкового механізму і набуває регулятивного характеру. Треба враховувати і те, що через специфічний характер об'єкта трудового обміну до самого ринкового механізму привносяться дії низки неринкових важелів (нецінової конкуренції, зміни попиту і пропозиції під впливом нецінових чинників, установлення ціни послуг праці з урахуванням соціальних функцій заробітної плати та ін.).

Крім того, оскільки досліджувані відносини мають не лише економічну, але й соціальну спрямованість, разом з об'єктивними процесами, пов'язаними з природою його (ринку праці) субстанції, істотна дія його суб'єктивних складових, що опосередковують соціальні зв'язки. Впорядкування останніх неможливе за допомогою механізму ринкової саморегуляції.

Метою статті є розроблення заходів регулювання функціонування ринку праці.

Можна констатувати, що, крім цінових чинників, які забезпечують ринкове саморегулювання, значну роль у формуванні відносин ринку праці відіграють нецінові чинники. Серед них: економічне, законодавче й адміністративно-організаційне регулювання держави і конвенцій Міжнародної організації праці, діяльність профспілок, масових рухів і засобів масової інформації, що обмежують функції цінового механізму, а також природно-життєві умови, звички і традиції, що впливають на процеси вибору зайнятості, ціннісні орієнтації та ін.

Виходячи з цього ми вважаємо, що функціонування ринку праці відбувається на основі взаємодії його ринкового механізму і регулювання. Перший є механізмом саморегуляції, що має на аналізованому ринку свої відмітні особливості. Його дія зумовлена об'єктивною суттю ринкових відносин у сфері зайнятості і виражає їхню зміну, згідно з положеннями загальної теорії ринку, через взаємодію попиту, пропозиції, ціни і конкуренції. Вектор його дій спрямовано на досягнення максимально повної і мінімально переривчастої зайнятості шляхом переходу робочої сили до сфер праці з найкращими умовами і оплатою за допомогою конкурентно-цінових важелів.

Крім ринкового механізму, функціонування ринку праці передбачає регулювання, механізм якого виражає зовнішні способи впорядкування його системи (відновлення рівноваги в ній) і має сукупність методів та форм суб'єктивної дії керівних суб'єктів на різні параметри ринку праці. Він спирається на заходи прямої адміністративної дії і непрямого економічного впливу на ринок праці.

За своєю дією на ринок праці механізм його регулювання має сукупність методів, форм і способів впливу на різні аспекти, зокрема: на кількісні параметри

(динаміку співвідношення попиту і пропозиції послуг праці); якісні характеристики (територіально-галузеву структуру зайнятості, рівень освіти і підготовки кадрів, професійно-кваліфікаційну мобільність робочої сили та ін.); соціальний і організаційний аспекти праці. Такий підхід спрямовано на подолання наявної обмеженої позиції регулювання ринку праці, що, з одного боку, зводить останнє лише до регулювання рівня і тривалості безробіття та соціального захисту людей, постраждалих від безробіття та, з іншого боку, спирається, головне, на заходи економічного характеру.

У розкритті сутнісних рис регулювання ринку праці в українській економіці виокремлюємо кілька аспектів. *Перший* полягає в необхідності виконання послідовних дій з усунення глибоких диспропорцій у структурі зайнятості. Їхня реалізація припускає розв'язання низки взаємозв'язаних завдань: стабілізації зайнятості у сфері реального виробництва, поточного корегування параметрів зайнятості виходячи з завдань оптимізації темпів і пропорцій економічного зростання в довгостроковій перспективі, стратегічної орієнтації на досягнення ефективної зайнятості. *Другий аспект* полягає в тому, що вибір конкретних заходів регулювання, визначення конкретного інструментарію, адекватного розв'язанню поточних завдань, багато в чому зумовлюється станом економіки, ринку праці, що, у свою чергу, потребує попереднього аналізу наявної ситуації та прогнозу її зміни. *Третім аспектом* сутнісної характеристики регулювання є виділення пріоритетів і визначення черговості розв'язання конкретних завдань і вибір інструментів регулювання. *Четвертий аспект* припускає обґрунтування основних умов ефективності функціонування системи заходів регулювання, результатом якого повинні виступати рішення поточних завдань розвитку ринкових стосунків у сфері зайнятості і поліпшення здатності адаптуватися до майбутніх проблем.

Аналіз практики регулювання відносин ринку праці в країнах із ринковою економікою дає змогу дійти висновку про різноманітний арсенал вживаних заходів, що різняться як за суб'єктами, так і за об'єктами і характером дії. Їхня пов'язаність з умовами перехідної економіки дозволила авторові обґрунтувати як найбільш прийнятні для вітчизняного ринку праці такі висновки: як ідеологічний захід вважаємо за необхідне розроблення теоретичної концепції, яка обґрунтовує необхідність, визначає характер і межі втручання в ринкові процеси, а також у процеси, що впливають на традиційний світогляд суспільства в питаннях зайнятості. Це зумовлює створення нових юридичних норм, правил і процедур, що становлять блок законодавчих заходів регулювання ринку праці та створюють основи для регламентації як процесу формування, так і функціонування ринку праці. Серед них вважаємо обов'язковим ухвалення законодавчих актів із регулювання працевлаштування і звільнення найнятих робітників, прав і відповідальності працедавців, тривалості робочого часу і оплачуваної відпустки, освіти і професійного навчання, встановлення пенсійного віку, мінімального рівня заробітної плати, міграційних процесів та ін.

Як заходи економічної дії пропонуються: бюджетне субсидування соціально гарантованої зайнятості, регулювання рівня і конкретних ставок прибуткового податку, стимулювання інвестиційної діяльності, розширення державного споживання, виконання програм громадських робіт, розвиток програм виробничого

навчання і перепідготовки, пільгове оподаткування для підприємництва, що зберігає і розширює зайнятість, розподіл найманої праці між галузями і сферами виробництва тощо. Крім того, повинно бути задіяно заходи соціальної дії: підтримка необхідних умов для поповнення ринку праці новими найнятими робітниками замість вибулих, підтримка працездатності найнятих робітників, забезпечення мінімальної ціни послуг праці вище межі бідності, захист від безробіття та ін. Зрештою, виокремлюємо заходи організаційного характеру, до яких зараховуємо: організацію контактів з бюджетом, створення органів статистики праці, служб працевлаштування, вивчення динаміки й структури зайнятості і ринку праці, його маркетинг, розвиток системи професійної орієнтації, інформаційний обмін та ін. При цьому вважаємо за необхідне використовувати певні комбінації методів і форм, враховуючи акценти в регулюванні, зумовлені специфікою окремих періодів у проведенні політики зайнятості, що дає можливості розробити сценарні альтернативи варіантів регулювання залежно від ситуації, що характеризується масштабами і формами безробіття. Апробація пропонованого підходу у практиці регіональних ринків праці дозволила авторові дійти висновку про достатність трьох варіативних стратегій, що відповідають мінімальній, помірній і максимальній напруженості ринку праці.

Ключовим параметром, що дозволяє говорити про застосовність варіанта мінімальної стратегії, є ситуація на ринку, за якої рівень безробіття не перевищує 1 %, переважно фрикційного типу, із природним процесом плинності кадрів, а також сезонністю виробництва в окремих сферах економіки. У цих умовах заходи регулювання, на наш погляд, повинні мати, в основному, превентивний характер і передбачати заходи щодо налагодження ринкових механізмів управління зайнятстю, стимулювання самозайнятості безробітних, податкових та інших пільг для працевлаштованих, здатних збільшити кількість зайнятих (особливо з числа “групи ризику” на ринку праці), нагромадження фінансових та інших ресурсів, створення організаційних структур, підготовки кадрів та ін.

Помірна стратегія застосовна до ситуації на ринку, що характеризується рівнем безробіття в межах 1 – 5 %, підвищенням частки структурного й циклічного безробіття, набуттям нею застійного характеру. У цих умовах повинне застосовуватися пріоритетне регулювання за тими напрямками, за якими посилюється соціальна напруженість (перенавчання безробітних і осіб, які знаходяться під загрозою безробіття, сприяння зайнятості на дійових підприємствах, розширення громадських робіт, підтримка самозайнятості тощо).

Максимально напружена ситуація на ринку праці складається в умовах, коли рівень безробіття перевищує її визнану максимально допустиму межу в 5 – 6 %, коли переважним стає циклічне і, меншою мірою, структурне безробіття. У цих умовах створення нових робочих місць недоцільне, оскільки неможливо розраховувати на отримання прибутку і досягнення окупності. Такий же безперспективний шлях стимулювання міграції робочої сили в інші райони, оскільки попит на послуги праці знижується повсюдно. Перенавчання і перепідготовка кадрів утруднюються бюджетними обмеженнями. Для подібної ситуації регулювання ринку праці має пом’якшити наслідки масового безробіття, враховуючи заходи щодо збереження трудових колективів до виходу з економічної

кризи, посилення соціального захисту безробітних, розширення зайнятості на громадських роботах, підтримки неповної та часткової зайнятості та ін.

Проведені дослідження дозволили дійти методологічно значущого висновку про те, що регуляторні заходи зумовлюють подальшу диверсифікацію відносин ринку праці. Одночасно з регулюванням відносин купівлі-продажу послуг праці, що мають ринкову природу, до сфери регуляторної дії потрапляють відносини з приводу навчання, переміщення, соціального забезпечення тощо, багато сторін яких разом із товарною формою мають і нетоварну. Диверсифікацію пов'язано також із діями таких суб'єктів ринкових відносин, як держава, профспілки, інші посередники на ринку праці, із наявністю різних форм зайнятості (у тому числі на підприємствах різних форм власності), що диктує необхідність диференціації форм і методів регулювання. Зрештою, сегментний характер ринку праці зумовлює поєднання макроекономічних і селективних заходів, детермінованих особливостями окремих ринкових сегментів.

У ході проведеного дослідження встановлено, що аналізовані загальнонародові поняття механізму ринку праці на різних його видах мають свої видові особливості. Так, специфічним акцентом механізму національного ринку виступає загальна дія на тривалі процеси у сфері національної зайнятості, які в регулятивних заходах спираються на широкий спектр заходів прямого і непрямого впливу на ринок, властивих загальнодержавним органам.

Можливості регулювання в межах регіональних ринків є націленими на селективну територіальну дію і виступають провідником напрямів державної політики в поєднанні з урахуванням специфіки регіонального розвитку. Механізм внутрішньовиробничого ринку складається як інструмент найбільш гнучкого оперативного реагування на шляху адаптації в стратегії чисельної та функціональної гнучкості.

Отже, теоретичний аналіз ринку праці показав, що останній виступає складною соціально-економічною системою, котра відповідає всім необхідним і достатнім ознакам системності. *По-перше*, ринок праці являє собою економічну систему, центральний елемент якої є проявом сукупності відносин, детермінованих суспільним виробництвом і відносинами власності в ньому. *По-друге*, він виражає систему трудових взаємозв'язків і взаємодій суб'єктів різного рівня, рухомих об'єктивно зумовленими мотивами і цілями. *По-третє*, ринок праці відбиває певну систему соціальних відносин у площині зіткнення стратегій наймачів і тих, хто наймається, котрі детермінують дії, пов'язані з формуванням способів залучення населення в господарську діяльність. *По-четверте*, він є системою, що має свій складно утворений самокерований механізм, елементи якого взаємопов'язані, взаємозалежні й доповнені механізмом зовнішнього регулювання. *По-п'яте*, системність ринку праці відбивається за ознакою сукупності структурованих елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним, утворюють певну цілісність, організація якої підпорядковується єдиній меті функціонування і допускає ієрархію її управління.

Література:

1. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк ; НАН України ; Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.

2. *Богиня Д. П.* Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. *Краснов Ю.* Стратегія ефективної зайнятості населення / Ю. Краснов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 3–8.
4. *Онiкiєнко В. В.* Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онiкiєнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
5. *Петрова І. Л.* Ринок праці: процес сегментації / І. Л. Петрова. – К. : УДПУ, 1996. – 178 с.
6. *Пирожков С. И.* Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наук. думка, 1992. – 180 с.
7. *Кейнс Дж.* Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 2002. – 352 с. – (Сер. “Классики экономической науки – XX век”).
8. *Гэлбрейт Дж.* Экономические теории и цели общества / Дж. Гэлбрейт. – М. : Прогресс, 1976. – 406 с.
9. *Самуэльсон П.* Экономика / П. Самуэльсон, В. Нордхаус – М. : КноРус, 2000. – 800 с.
10. *Фишер С.* Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбулт, Р. Шмалензи. – М. : Дело, 1995. – 864 с.
11. *Эккланд К.* Эффективная экономика / К. Эккланд. – М. : Экономика, 1991. – 250 с.
12. *Шумпетер Й.* Капитализм, социализм и демократия : [пер. с англ.] / Й. Шумпетер ; [предисл. и общ. ред. В. С. Автономова]. – М. : Экономика, 1995. – 540 с.

Надійшла до редколегії 07.04.2011 р.