

### **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ СТВОРЕННЯ МОДЕЛІ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

Однією із серйозніших проблем, які намагаються вирішити практично усі держави незалежно від їх соціально-економічного розвитку, є проблема раціонального використання факторів виробництва з метою максимізації одержаного ними національного прибутку.

Однією із сторін цієї проблеми є визначення найбільш ефективного використання трудових ресурсів, тобто виявлення оптимальної моделі зайнятості населення. Завдяки цьому зростає значення вивчення набутого людьми досвіду, який включає в себе точки зору щодо вирішення проблем зайнятості. Актуальність такого дослідження пов'язана також з особливостями періоду формування основ ринкової економіки, який зараз переживає Україна.

Зростання безробіття, зниження виробничої активності, порушення розподільчих відносин, деформація в структурі інтересів та цінностей працівників, зростання зайнятості у тіньовій економіці - все це характерне для сучасного стану економіки України.

Деформація відносин зайнятості населення виникла зв'язку з тим, що до людини, зайнятої в матеріальному виробництві, застосовувався ресурсний підхід, що призвело до поширення незадовільних умов зайнятості та вкрай низької мотивації до праці.

Важливо вибрати шляхи, щоб з найменшими соціальними витратами пов'язати інтереси людини (зайнятість та виробництво).

Зайнятість передбачає діяльність працездатного населення по створенню національного доходу. Вона визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень життя населення, що обґрунтовується подвійним характером зайнятості як економічної категорії. З одного боку, вона відображає досягнутий рівень розвитку і визначає майбутні пропорції факторів відтворювання. З другого - з'єднує виробництво зі споживанням. Соціально-економічна система зайнятості виконує три функції:

- економічну - як фактор створення суспільного продукту;
- прибуткову - як засіб одержання трудових прибутків;
- суспільну - як засіб задоволення суспільної необхідності в праці.

Позначивши зайнятість як відносини між людьми з приводу участі у виробництві суспільного продукту, слід з'ясувати характер цих виробничих відносин та їх носіїв.

Природа виробничих відносин між найманими робітниками та капіталістами пройшла протягом тисячоліть значну еволюцію. У ній умовно можна виділити два періоди: 1) класичного капіталізму, який базується на мануфактурній та індустріальній стадіях; 2) сучасного капіталізму (такі ринкові його стан більше відомий під назвою посткапіталізму), який заснований на високоіндустріальній та постіндустріальній стадіях.

Сучасна робоча сила неоднорідна. В її межах можна виділити більш динамічну групу, яка характеризується високим рівнем кваліфікації, здатністю швидко адаптуватися до змін, нововведень, які викликані НТР. Позначилась тенденція підвищення ролі професій, пов'язаних з наукомістким виробництвом, що визначило необхідність підвищення освітнього рівня працюючих. І справа тут не стільки в їх професійному рівні, скільки в їх здатності постійно підвищувати свою кваліфікацію, розширювати професійну належність, сприймати будь-які зміни у виробництві, у випадку необхідності - приймати самостійні рішення. Без цього неможливе прискорення модернізації виробництва та впровадження нової техніки.

Базовим положенням удосконалення моделі управління трудом повинно стати зведення праці та капіталу в єдину управлінську структуру, що потребує удосконалення відносин власності та зглажування суперечностей інтересів капіталіста та найманого працівника, таких як суперечність між власником засобів виробництва та позбавлених цього права. У зв'язку з цим необхідно визначити особливу роль розвитку акціонерних компаній, становлення яких якісно змінює становище найманої праці. По-перше, працівники стають власниками засобів виробництва. Як власники акцій, мають право на одержання частини прибутку, беруть участь в управлінні. По-друге, акціонерні компанії при найнесприятливіших кон'юнктурах ринку намагаються зберегти свої кадри, що дає шанс працівникові не втратити свого робочого місця.

Можна зробити висновок, що в умовах сучасної НТР в індустріально розвинених державах між капіталістом та найманим працівником, крім відносин експлуатації, складаються відносини співробітництва, тобто діють дві тенденції: як до розвитку суперечностей між працею і капіталом, так і до їх послаблення. Розвиток проявляється в підвищенні інтенсивності праці і її понаднормової тривалості.

Послаблення суперечностей між працею і капіталом характеризується підвищенням інвестицій в людський капітал, залученням найманих працівників до системи управління, про що вище йшла мова.

Що стосується соціально-трудових відносин в Україні, то в сучасних умовах спостерігається криза між працею і капіталом, що народжується, а це виявляється в зубожінні основної маси населення на фоні різкого збагачення незначного за чисельністю прошарку, в тотальному розвитку тіньової економіки, яка за масштабами не поступається офіційній, в посиленні виробництва підвищеного техногенного ризику, що веде до забруднення навколишнього середовища, завдаючи загрози генофонду нації.

Досвід індустріально розвинених держав показує необхідність співробітництва праці та капіталу за допомогою розвитку колективно-договірних відносин між ними з надійним соціальним страхуванням, охороною здоров'я, гарантіями зайнятості.

Теоретичну базу дослідження відносин зайнятості складають основні економічні концепції зайнятості: класична, марксистська, неокласичні (монетаризм, теорія "раціональних очікувань", теорія економіки пропозиції) і гнучка концепція зайнятості.

Аналіз класичної теорії зайнятості неможливий без побудови функцій попиту та пропозиції праці в умовах ринку вільної конкуренції.

Ринковий попит на робочу силу визначається функцією

$$N_d = X(W/P) \text{ при } X' = (W/P) > 0,$$

де  $W$  - заробітна плата в грошовій формі;  $P$  - загальний рівень цін.

Реальна заробітна плата визначає пропозицію праці як зростаючу функцію реальної заробітної плати:

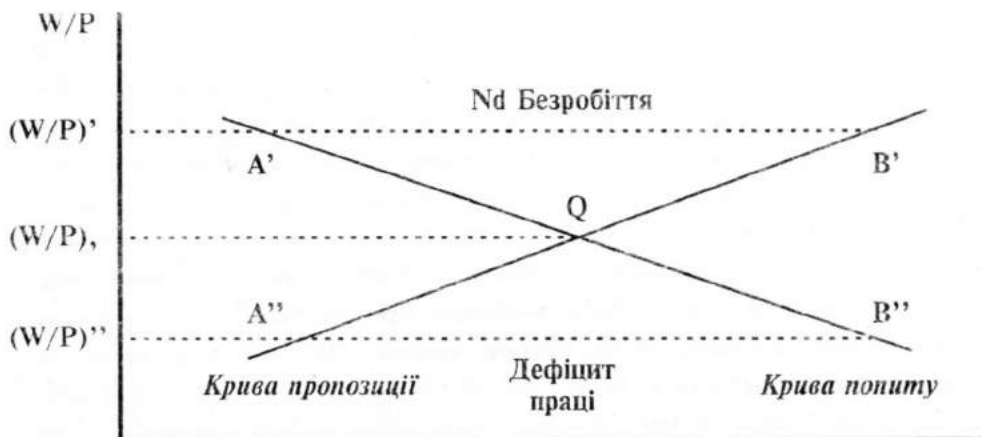
$$N_s = O(W/P) \text{ при } O' = (W/P) > 0,$$

Умови рівноваги досягаються, якщо реальна заробітна плата має таку величину, що попит та пропозиція робочої сили урівноважуються. Це можна виразити формулою:

$$\frac{dy}{dN} = \frac{W}{P} \text{ при } W = \frac{dy}{dN} P,$$

При заробітній платі  $(W/N)f$  ринок праці характеризується станом, коли всі бажаючі працювати при такому рівні заробітної плати знаходять

собі роботу, а всі роботодавці задовольняють свою потребу в необхідній кількості зайнятих.



Точка  $Q$  відмічає стан повної зайнятості.

Таким чином, відповідно до класичної теорії рівновага на ринку праці можлива тільки у випадку, коли не виявляється таких працівників, які хотіли б працювати, але не знаходили собі робочого місця.

Якщо заробітна плата знаходиться вище стану рівноваги заробітної плати  $(W/P)_Q$ , наприклад, в точці  $(W/P)_f$ , то має місце безробіття, якщо нижче - у точці  $(W/P)_d$ , то спостерігається дефіцит праці.

Дія ринкових сил така, що постійно рівень заробітної плати прагне до положення  $Q$ , тобто до досягнення стану рівноваги (стан повної зайнятості). На думку класиків, проблема безробіття знаходиться в руках самих робітників.

Ця теорія актуальна для економіки України, оскільки головним мотивом до праці став матеріальний. Робоча сила, яка попадає на ринок праці, реагує на динаміку заробітної плати "класичним способом". Але проблема у тому, що у нас відсутні цінові еквіваленти праці і робочі місця зберігаються штучно.

Після розгляду класичної теорії зайнятості, керуючись принципом єдності логічного та історичного, необхідно зупинитися на аналізові теорії безробіття К.Маркса. К.Маркс відмічає прагнення капіталіста знизити свої витрати на змінний капітал. Щоб виконати це завдання, він часто йде по шляху заміни живої праці машинним обладнанням, тобто упередженою працею. При цьому спостерігається вилучення робочої сили із процесу виробництва, тобто має місце свідоме недовикористання

робочої сили капіталістом, який за будь-яку ціну намагається досягти максимізації прибутку. Інакше кажучи, спостерігається відносно перенаселення (безробіття).

За Марксом, безробіття залежить від зростання органічної будови капіталу в процесі його накопичення і від темпу накопичення. Досліджуючи можливість зростання органічної будови капіталу, К.Маркс приходив до висновку, що розвиток продуктивних сил суспільства, удосконалення техніки, форми організації виробництва, заміна індивідуальної праці суспільною сприяє поступовому та постійному зменшенню частини змінного капіталу в загальній величині авансового. На основі цього можна зробити висновок про постійне зростання органічної будови капіталу, а це, таким чином, закладає фундамент для відносного перенаселення. Хоча і має місце достатність пропозиції робочої сили, але попит на неї постійно падає через те, що з розвитком техніки стає можливим і більш вигідним замінити ручну працю машинною. Частка упредметнюваної праці в загальних витратах праці збільшується відносно витрат живої праці. Таким чином, можна зробити висновок, що безробіття неминуче.

На протязі неокласичним теоріям А.Маршалла, Кларка та інших, Дж.М.Кейнс стверджував, що проблеми сучасного суспільства слід вирішувати не шляхом пропонування ресурсів (їх винятковість, цінність та ін.), чим займалася до того класична школа, а шляхом попиту, що забезпечує реалізацію цих ресурсів. Він висунув ідею про можливість вимушеного безробіття, яке викликане внутрішніми недоліками системи вільної конкуренції. За Кейнсом, рівень зайнятості обумовлений такими факторами:



Із теорії Кейнса видно, що досягнути бажаного стану повної зайнятості держава може за допомогою своєї економічної політики, яка спрямована на збільшення інвестицій. Кейнс запропонував таку програму:

1. Знизити ставку відсотка, що зробить не вигідним вкладення грошей у банк, і таким чином підштовхне до необхідності розвитку виробництва, що буде забезпечувати більш високі прибутки. Розширення виробництва потягне за собою збільшення зайнятості. 2. Допустити певний рівень інфляції. В такій ситуації найбільш оптимальний спосіб порятунку грошей від знецінення - вкладення їх у справу, а це стимулює розширення виробництва. З'являється можливість створення нових робочих місць. 3. Збільшення витрат держави, пов'язаних з різною діяльністю. Від будівництва державних підприємств (в тому числі воєного напрямку) до реалізації широкого спектра соціальних програм.

У чистому вигляді модель зайнятості Дж.М.Кейнса не можна застосувати в Україні в зв'язку з тим, що процеси, які виникають на ринку праці, мають скоріше політичну, ніж економічну основу. Це розрив раніше існуючих господарських зв'язків, конверсія в її формах і методах проведення.

Для України особливий інтерес викликає ідея необхідності підвищення ефективного попиту, як способу стимулювання виробництва та збільшення зайнятості. Вона має підготовлені підстави, оскільки реальією сьогодення є масове зuboжіння населення, що виступає не тільки соціальним явищем, але і негативним макроекономічним чинником, здатним викликати незворотні наслідки в економіці.

Неокласичний напрямок заявлено такими теоріями:

- теорією монетаризму;
- теорією "раціональних очікувань" (нова класична школа);
- теорією економіки пропозиції.

Гадаємо, що в теорії монетаризму для нас є найбільш цікавою концепція "природного рівня безробіття" М.Фрідмена.

Якщо уряд прикладає зусилля для підтримання зайнятості вище її природного рівня за допомогою традиційних бюджетних та кредитних методів збільшення попиту, то наступна інфляція обумовить короткочасний ефект цих заходів. Завдяки чому буде мати місце зростання цін при збереженні первинного рівня виробництва та зайнятості.

Монетаристи рекомендують припинити політику стимулювання попиту і зняти кейнсіанський лозунг досягнення високого рівня зайнятості.

До числа головних висновків теорії "раціональних очікувань" належить теза про несприятливі наслідки активної економічної політики, як фіскальної - кейнсіанської, так і грошової - монетаристської.

Існування безробіття обґрунтовується відсутністю повної інформації, випадковими впливами, проявом суб'єктивного чинника в оцінці існуючих фактів. Таким чином, вина за безробіття перекладається на інформаційну структуру, випадкові явища, на природні якості людини, тобто на чинники поза сферою дії економічної політики, а звідси можна зробити висновок, що безробіття не є породженням всієї економічної системи, а виступає лише виявом рішень, які приймають економічні суб'єкти. Це доказує, що не можна скласти відповідальність за зростання безробіття на кого-небудь. Неможливо сподіватися на успішну боротьбу з ним, використовуючи традиційні кредитно-грошові методи регулювання.

За теорією "економіки пропозиції", щоб стимулювати розширення виробництва та збільшення зайнятості, необхідно переглянути та радикально змінити існуючу податкову політику. Щоб збільшити пропозицію товарів, необхідно стимулювати інвестиційний процес, а цього можна досягти шляхом зменшення податків на прибуток корпорацій, запровадженням податкових пільг та прискореною амортизацією. За рахунок цього з'являються засоби для додаткового розширення виробництва, що неминуче призведе до раціонального та більш повного використання чинників виробництва, в тому числі і робочої сили. Так автоматично вирішується проблема безробіття. Зменшення ставок податків на заробітну плату сприяє розширенню пропозиції робочої сили, підвищенню інтенсивності праці, залученню на ринок праці додаткових контингентів населення. Праця стає більш привабливою, тому що податки не з'їдають частку заробітної плати.

Концепція гнучкої зайнятості містить у собі три основних компоненти:

1. Забезпечення гнучкості в заробітних платах на мікро- та макрорівнях. Мета - установлення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили.
2. Географічна та професійна мобільність робочої сили.
3. Гнучкість режимів часу та організаційних форм зайнятості.

Розрізняється зовнішня та внутрішня гнучкість заробітної плати. Під зовнішньою (або макроекономічною) гнучкістю розуміють зміну заробітної плати в залежності від динаміки таких показників, як валовий національний продукт, продуктивність праці, інфляція, зовнішньоторговий баланс. Під внутрішньою (мікроекономічною) - пов'язування заробітної плати з результатами діяльності підприємства, з особистими досяг-

неннями людини, яка працює на ньому. В обох випадках мова може йти як безпосередньо про заробітну плату, так і про побічні виплати із соціальних фондів.

Географічна та професійна мобільність припускає створення умов для руху робочої сили між регіонами, підприємствами та професіями. Це можливо при достатньо розвиненому ринку житла та добре налагодженій системі безперервної освіти, яка дозволяє розширити можливості для виконання широкого кола суміжних функцій та операцій, що забезпечує взаємозамінність робітників під час “пікових” навантажень, відпусток, хвороб, дає шанс виконувати декілька видів робіт протягом робочого дня, що дуже важливо, бо зменшує монотонність праці, підвищує інтерес до неї. У результаті - має місце зростання продуктивності праці та заробітної плати. Функціонально гнучкі працівники мають більш широкі можливості при працевлаштуванні.

Застосування гнучких форм зайнятості мобілізує всі можливості як для зростання продуктивності праці, так і для протистояння масовому безробіттю. Пояснюється це тим, що вони відповідають потребам розвитку сучасного виробництва, змінам, які проходять у технології, модифікації продукції, структурним змінам в економіці.

Слід розділяти гнучкі форми зайнятості за такими принципами:

1) неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий день, тиждень; 2) нестандартні організаційні форми: тимчасові працівники, сумісники (зайняті на умовах іншої зайнятості); 3) нестандартні робочі місця та організація праці: робота на дому, працівники за викликами.

Розвиток трудових ресурсів має на увазі не тільки професійну гнучкість, але і географічну мобільність, що обумовлює реформування регіонального ринку праці в Україні, який поки що не сформований, тому що немає повноцінного ринку житла, обмежений вільний вибір місця проживання і т.ін.Регіональна політика зайнятості повинна враховувати територіальну різницю в природних умовах та ресурсах, демографічну ситуацію при розподілі та використанні трудових ресурсів в тому або іншому регіоні. Сьогодні фактором збереження трудового потенціалу окремо по підприємствах та в цілому регіоні може стати надання робочої сили “напрокат”, тобто тимчасове переведення робітників з одного підприємства на інше, маневр робочої сили із трудозбиткового регіону в той регіон, де є на нього попит.

Перевага гнучких форм зайнятості полягає в тому, що вони дозволяють без додаткових витрат знайти спосіб максимального використання



робочого часу та виробничих потужностей. Гнучкі форми зайнятості, які поширюються в Україні, мають поки що вкрай потворні форми, часто виступають альтернативою безробіттю, а не служать способом підвищення ефективності виробництва. Яскравим прикладом того є неповна (часткова) зайнятість.

Підсумовуючи, зазначимо, що Україна стоїть на порозі розробки своєї ефективної моделі зайнятості, котра повинна увібрати оптимальні для свого регіону положення різних концепцій, які були б адекватні вимогам трансформаційного періоду.

*Надійшла до редколегії 25.11.96*

*А.І.Коваленко*

### **ПРО ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ РАЙОНУ**

Розвиток соціально-економічної системи залежить від можливості адекватного реагування на вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, від здійснення ефективного зворотного зв'язку. Вирішенню цих проблем сприяє раціональне управління соціально-економічною системою.

Першим кроком у цьому напрямку є створення оптимальних організаційних структур управління.

Оптимізація організаційних структур управління означає вибір такої структури, яка найкраще відповідає меті та завданням організації, а також внутрішнім і зовнішнім чинникам, що впливають на її розвиток. Найкраща структура - це та, яка дозволяє організації ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно розподіляти і спрямовувати зусилля своїх працівників, і, таким чином, досягати мети своєї діяльності [1].

Отже, проблема вибору оптимальної організаційної структури пов'язана із організацією взаємодії різних органів управління і розподілом завдань, які вирішують різні працівники, тобто делегуванням прав і обов'язків для розподілу праці по горизонталі та вертикалі.

Для вибору доцільним є здійснення заходів у такій послідовності: поділ організації на широкі блоки, які відповідають найважливішим напрямкам реалізації обраної стратегії; встановлення співвідношень у повноваженнях різних посад, при цьому керівництво формулює мету команд і, якщо необхідно, робить поділ на більш дрібні організаційні підрозділи з метою ефективного використання спеціалізації і уникнення переванта-