

УДК 331.5

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОЦЕСІВ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ Й ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ*Сьомкіна Т.В., Тарасевич О.В.*

Анотація. В статті досліджено процеси державного регулювання ринку праці й зайнятості з точки зору як теоретичного, так і практичного аспектів і запропоновано інструменти, які можуть бути використані при регулюванні зайнятості в Україні.

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

Ринкові трансформації, які сталися в економіці України протягом останніх років, були пов'язані зі становленням структур ринків праці і капіталу, виникненням капіталістичної економіки, зміною галузевої структури виробництва. Поява відкритих форм безробіття і перетворення трудових відносин є їх природним наслідком. У сучасний період форми й способи працевлаштування, обсяг попиту на працю і недостатня професійна підготовка працівників сприяють виникненню масового безробіття і періодичного підвищення її рівня. Формування та вдосконалення функціонування ринку праці, досягнення ефективної зайнятості населення перетворилися в важливе загальнодержавне завдання.

Зайнятість населення виступає як макро- і мікроекономічна категорія, тому що механізм та інструментарій досягнення її оптимального рівня формуються в масштабі країни, регіонів і всередині фірм. Кількість видів суб'єктів відносин зайнятості зростає. Якщо в радянській системі до таких суб'єктів відносились працівники та держава, то в ринковій економіці рівень і структуру зайнятості стали визначати також приватні компанії, індивідуальні підприємці, самозайняте населення, рекрутингові компанії. З кожним з цих суб'єктів пов'язані особливі проблеми регулювання зайнятості. Необхідність вдосконалення заходів в області регулювання зайнятості для стимулювання економічного зростання та підвищення рівня життя населення, недостатня дослідженість даної проблеми визначають актуальність теми цього дослідження.

Названі вище аспекти теорії і практики регулювання зайнятості населення знайшли своє відображення в концепціях вітчизняних і зарубіжних авторів. Ці концепції можна розділити на кілька напрямів. По-перше, це ліберально-консервативний напрям дослідження, що визначає зайнятість населення як саморегульований ринковий процес. До цього напрямку відносяться роботи А.Сміта, Д.Рикардо, К.Маркса, А.Маршалла, А.Пігу, Дж.Б.Кларка, М.Фрідмена. По-друге, це напрям державного регулювання зайнятості, який визначений в працях Дж.М.Кейнса, Д.Норта, Дж.Бьюкенена. По-третє, це теорія А.Оукена, яка відрізнялася від консервативно-ліберальної, кейнсіанської і посткейнсіанської, розглядаючи в якості регулятора зайнятості взаємодію всіх економічних суб'єктів. В межах цієї концепції Дж.Аткінсон і С.Вуд розробили теорію «гнучкої зайнятості населення» де регулювання передбачалось в області мікроекономіки. По-четверте, це сучасна теорія людського капіталу Т.Шульца і Г.Беккера, де регулювання ринку праці передбачається через використання і розвиток здібностей людей.

Незважаючи на численні публікації, присвячені проблемам регулювання ринку праці, залишається невирішеним ряд теоретичних проблем. Зокрема до них відносяться визначення поняття «зайнятість», що дозволяє повною мірою врахувати її основні аспекти, а також, розробка механізму тіснішої інтеграції діяльності всіх суб'єктів регулювання зайнятості.

Метою даного дослідження є розвиток теоретичних аспектів дослідження зайнятості населення, а також методів та інструментів, які можуть бути використані при регулюванні зайнятості в Україні.

На початку дослідження ринку праці і зайнятості обов'язково повинні бути проаналізовані методологічні та теоретичні аспекти формування й регулювання ринку праці, представлені в положеннях різних наукових шкіл і видатних економістів, зокрема, А. Сміта, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сея, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пігу, Дж.Б. Кларка, Дж.М. Кейнса, А. Оукена, П. Самуельсона, А. Філіпса, М. Фрідмена та ін. Відомо, що кожна школа по-своєму характеризує ринок праці та обґрунтовує особливі методи його регулювання.

Класична політична економія засновувала свої висновки на трудовій теорії вартості, принципі свободи підприємництва і обмежувалася вказівкою на природні методи регулювання зайнятості населення. Так, К. Маркс пов'язував появу промислової резервної армії праці та динаміку рівня зайнятості передусім із зростанням органічного будови капіталу.

Прихильники маржиналізму, неокласичної політичної економії і інституціоналісти розглядали регулювання праці і зайнятості на рівні мікроекономіки. Зокрема А. Маршалл звернув увагу на вплив технічного прогресу на ринок праці через граничну продуктивність праці, що визначає попит на працю. В цей час з'явилися концепції управління персоналом в межах окремої фірми, її бюрократичної організації.

Сучасні представники неокласичної теорії вдосконалюють теорію людського капіталу, підтверджуючи що людський капітал невід'ємний від самої людини і вимагає інвестицій у формі освіти, охорони здоров'я, ведення домашнього господарства.

Практичні висновки економічних теорій зайнятості можна звести до трьох основних напрямів. Перший пов'язаний з класичною економічною теорією і приймає за основоположний принцип «Laissez faire». Цей напрям невтручання в регулювання ринку з боку держави, в тому числі, в процесі зайнятості, передбачає лише спонтанні форми вирішення виникаючих тут проблем.

Другий напрям запропонований Дж. М. Кейнсом. Обґрунтовує необхідність державного регулювання зайнятості, насамперед, через вплив на обсяг ефективного попиту. Як відомо, теорія зайнятості Дж. М. Кейнса, заснована на двох чинниках: капіталовкладень і очікуваних витрат на споживання так, що головною компонентою в державній політиці зайнятості повинна бути готовність інвестувати кошти на створення нових робочих місць.

До третього напрямку можна віднести праці сучасних прихильників державного регулювання зайнятості. Вони відмовилися від ідеї тотального втручання держави в макроекономічні процеси і погоджуються з необхідністю кредитно-грошового їх регулювання.

Напрями регулювання зайнятості, існуючі в даний час узагальнено в таблиці 1.

Таблица 1

Концепції регулювання зайнятості населення

Напрямок	Макроекономіка		Мікроекономіка	
	Командно-адміністративний	Ліберально-консервативний	Трудовий ресурс	Сукупність особистостей
Економічний	Носій робочої сили – головний учасник виробничого процесу	Робітник та роботодавець – партнери в ринкових відносинах	Управління трудовими ресурсами	Управління персоналом
Соціальний	Робоча сила як засіб досягнення цілей	Концепція людського капіталу	Управління людськими ресурсами	Концепція соціального менеджменту

Найбільш вивченими сьогодні є практичні моделі ринку праці, що діють у країнах з розвинутою економікою: ліберальні (США) і соціально орієнтовані (Швеція, Австрія, Німеччина, Японія). Ліберальні моделі зводять до мінімуму втручання держави в ринкові процеси на мікроекономічному рівні. Держава концентрує свої зусилля переважно на підтримці знедолених. Ці моделі передбачають монетарні методи впливу на активність підприємств та їх політику в області зайнятості. Підприємці і працівники розглядаються як протиборчі партнери.

Соціально орієнтовані моделі в кожній країні мають свої особливості. Загальним для них є контроль і участь держави в економічних процесах не тільки на макро-, але і на мікрорівні. Суб'єкти трудових відносин є партнерами, для яких необхідний консенсус і солідарність для досягнення спільних цілей.

Таким чином, при аналізі праць сучасних авторів з питань зайнятості можна зробити наступний висновок. Занятість як економічна категорія характеризується ними переважно у зв'язку з поділом праці

і співвідношенням виробництва і споживання.

При цьому, в міжнародних документах поняття зайнятості залишається недостатньо чітким. Так, Міжнародна організація праці (МОП) вважає безробітними:

- по-перше, тих хто «не має роботи», тобто оплачуваної роботи, і не є самозайнятими,
- по-друге, тих хто «шукає роботу», тобто робить конкретні кроки з пошуку робочого місця або самозайнятості через реєстрацію на біржах праці, наведення довідок, звернення до роботодавців та ін.,
- по-третє, тих хто «готові в даний час приступити до роботи», тобто приступити до найманої праці або стати самозайнятими в певний період.

Разом з тим Міжнародне бюро праці (МБТ) у своїх стандартах займає подвійну позицію з питання, чи є працюючи в особистому підсобному господарстві зайнятими, оскільки, з одного боку, «особи, зайняті виробництвом економічних благ і послуг для власного споживання та споживання членами свого домогосподарства, повинні вважатися самостійно зайнятими, якщо це виробництво становить суттєву частку в загальному споживанні домогосподарства»; з іншого боку, бюро згідно з тим, що «...у загальному випадку дані про економічно активне населення не включають... осіб, які живуть виключно за рахунок власних коштів».

Документи Міжнародної організації праці (МОП) також не мають точного визначення категорії «фринок праці», так як в міжнародних конвенціях працю заборонено називати товаром. Тому зарубіжні дослідники теж намагаються обійтися без чітких дефініцій цієї категорії. Для їх досліджень характерний акцент на використанні економіко-математичних моделей залежності попиту і пропозиції на ринку від різних факторів. Ми також будемо дотримуватися цієї точки зору.

Аналіз сучасного ринку праці України показує наступні його специфічні риси:

- сьогодні цей ринок пройшов тільки початкову стадію становлення: сформувалися регіональні ринки, почали діяти ринкові механізми самонастроювання, зросла ініціатива і заповзятливість більшості найманих працівників при низькому рівні життя, при недостатній територіально-галузевій мобільності і систем неадаптивності підготовки і перепідготовки кадрів;
- на ринку праці склалася ситуація, коли при загальній наявності добре освіченої робочої сили не вистачає кваліфікованих і досвідчених працівників окремих професій та кваліфікацій;
- зберігається тенденція до старіння і скорочення кадрового складу висококваліфікованих робітників;
- поєднання високих показників обороту робочої сили з низькими показниками обороту робочих місць;
- зберігається тенденція перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- високий рівень прихованого безробіття;
- регіональна незбалансованість ринку праці;
- напруженість на ринку праці в сільській місцевості, зумовлена недостатніми темпами створення нових робочих місць, розвитку малих форм господарювання, збільшенням загального та зареєстрованого безробіття в аграрному секторі;
- залежність рівня зайнятості в ряді регіонів від містоутворюючих підприємств;
- у всій економіці спостерігається недостатній рівень розвитку сфери малого бізнесу, який потенційно здатний у великих масштабах поглинати незайняту робочу силу;
- вплив дефіциту житла і високої його вартості, зокрема, на стримування темпів міграції працездатного населення;
- наявність нелегальної міграції, що створює неконтрольовану ситуацію на внутрішньому ринку праці, особливо в ряді прикордонних районів;
- нерозвиненість державного регулювання і соціальної підтримки сфери зайнятості;
- різний ступінь розвитку інфраструктури ринку в різних регіонах, містах, сільській місцевості;
- зберігається низька конкурентоспроможність на ринку праці окремих категорій громадян (молоді без практичного досвіду роботи; жінок, які мають малолітніх дітей; інвалідів).

Таким чином, особливостями сучасного українського ринку праці є по-перше, високий рівень прихованого безробіття; по-друге, наявність адміністративних, правових і економічних обмежень для досягнення більш високої зайнятості, у тому числі дефіцит житла і його висока вартість; по-третє, нерозвиненість державного регулювання зайнятості та соціальної підтримки безробітних; низька мобільність

населення; по-четверте, висока залежність зайнятості від містоутворюючих підприємств.

Рішення актуальних проблем ринку праці і зайнятості передбачає проведення більш активної політики держави та органів місцевого самоврядування в області галузевої, професійно-кваліфікаційної і територіальної структури цього ринку.

Одним з найбільш важливих напрямів вдосконалення регулювання ринку праці є запобігання «перекачування» кваліфікованої національної робочої сили в розвиненіші країни. Особливо низький показник повернення з числа студентів і бізнесменів, які виїжджають за кордон для навчання і підвищення кваліфікації, що значно нижче, ніж для загального потоку трудової еміграції. Тому, необхідно вирішувати такі проблеми, як забезпечення розширення поля діяльності для потенційних працівників цих категорій, підвищення їхньої зарплати. Для чого необхідно:

- домогтися більш скоординованої і злагодженої роботи всіх служб і відомств, які займаються цими питаннями, і, перш за все, служби праці та зайнятості;
- необхідно прийняття програм по переїзду працівників і надання їм допомоги в пошуку роботи. У ці програми необхідно включити: сприяння у вирішенні проблем забезпечення територіальної та професійної мобільності, попиту мігрантів на житло; заходи з розвитку транспорту, охорони здоров'я та іншої соціальної інфраструктури. Регіональні програми доцільно об'єднати в міжрегіональні проекти з подальшою координацією всіх наявних і нових проектів у цій області в масштабі країни;
- необхідно розвивати інформаційне забезпечення ринку праці. У кожному регіоні є спеціалізовані територіальні органи, інформацію яких можна знайти на Інтернет сайтах. Однак вона доступна не всім. Доцільно розробити і укласти договір між територіальними органами служби зайнятості та підрозділами агентства з друку і масових комунікацій на проведення циклів теле- і радіопередач про стан ринку праці, проведених службою зайнятості в містах і районах області ярмарках вакансій, у тому числі для молоді;
- доцільна організація мобільних центрів зайнятості. Людям часто важко приїжджати в центри зайнятості з-за віддаленості населених пунктів, і до того ж безробітні часто не мають коштів, щоб приїжджати у них для постановки на облік;
- при необхідності держава і місцеві органи влади повинні вживати заходи щодо стимулювання створення робочих місць у приватному та бюджетному секторах, з урахуванням перспективних і специфічних завдань розвитку регіонів і галузей;
- найважливіша проблема - працевлаштування найменш захищених верств населення. Для поліпшення її рішення можливі наступні заходи:
- для вирішення проблем зайнятості випускників навчальних закладів та осіб, чий професії втратили актуальність, доцільно, як це робиться в багатьох країнах, розраховувати індекси, що дозволяють прогнозувати які кадри і в якій кількості знадобляться через 5-7 років. За допомогою цих індексів ринок освітніх послуг зможе орієнтуватися на перспективні потреби в кадрах;
- необхідно поліпшити механізм здійснення положень про квотування робочих місць для інвалідів, дітей-сиріт, членів багатодітних сімей, оскільки на даний момент ефективної реалізації цих пільг немає, і вони носять добровільно-примусовий характер;

Проблему нестачі кадрів доцільно вирішувати шляхом застосування аутстафінгу (дослівно - «поза штатом») і лізингу персоналу. У світі до 80% компаній використовують лізинг тимчасового персоналу, що особливо зручно для компаній з сезонним попитом. Для більш успішного розвитку цих способів залучення кадрів в Україні необхідно прийняти відповідне законодавство.

ВИСНОВКИ

На закінчення, можна відзначити наступне - в сучасних українських умовах необхідно підвищити значення такого напрямку регулювання зайнятості, як створення робочих місць, які сприяють розвитку людського потенціалу. Досягненню цієї мети буде сприяти розвиток інтеграції зусиль всіх суб'єктів ринку праці працівників, приватних роботодавців, кадрових агентств, місцевих і загальнодержавних органів влади на основі політики ліквідації кадрового «голоду» на затребувані сучасним ринком праці спеціальності та підвищення рівня і якості підготовки працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег / Д.М. Кейнс // Антология экономической классики: в 2 т. — М.: Экономика, 1992. — 486 с.
2. Гриневич С.С. Формування і розвиток ринку праці в Україні, напрями його регулювання / С.С. Гриневич, О.І. Кавуза // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. — 2006. — №163 — С. 172-175.
3. Демуш О.Б. Сучасні теоретико-методичні основи формування ринку праці / О.Б. Демуш // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. — Тернопіль: Економічна думка, 2005. — С. 113-122.
4. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2009-2010 // Офіційний сайт Державного комітету статистики: [Електронний ресурс] - Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
5. Пугачова М.В. Методологічні засади статистичного моніторингу ділової активності підприємств / М.В. Пугачова // Держ. акад. статистики, обліку та аудиту Держкомстату України: [Електронний ресурс] — К.: Держ. акад. статистики, обліку та аудиту Держкомстату України, 2008. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2008/08pmvdap.zip>

УДК 658:338.363

СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ
НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Ткаченко Ю. В., Перетяцько А. В.

У статті проведено дослідження сучасного стану машинобудівного комплексу в умовах нестабільного розвитку економіки України, проаналізовано основні показники діяльності та висвітлено основні проблеми та перспективи розвитку галузі.

Ключові слова: промисловий комплекс, машинобудівна галузь, стан, тенденції розвитку, економічна нестабільність.

Сучасний соціально-економічний стан держави, що характеризується нестабільністю розвитку економічної системи, непередбачуваністю змін у середовищі функціонування суб'єктів господарювання, потребує принципово нових підходів до формування та перетворень економічної політики країни, пошук пріоритетних галузей, що в свою чергу змогли б забезпечити стабільне зростання та відтворення як підприємств так і економіки країни в цілому. На сьогоднішній день в нашій країні приділяється недостатня увага розвитку галузей, які виробляють продукцію з високою доданою вартістю, що здатні приносити вищі прибутки і гарантувати їх отримання в майбутньому, забезпечити довгострокове та динамічне соціально-економічне зростання країни.

Ціль роботи - визначення тенденцій розвитку з огляду на сучасний стан машинобудівного комплексу України в умовах нестабільного розвитку економіки, систематизація та узагальнення факторів негативного впливу.

Дослідженням стану та стратегічного розвитку економіки України займаються такі вчені-економісти як: Я.А. Жаліло [1], В.М. Геєць [2], А.В. Єрмолаєв [3]. Аналізу сучасного стану та розвитку машинобудівного комплексу приділяють значну увагу багато вітчизняних вчених, зокрема: О.В. Ареф'єва [4], Б.М. Данилишин [5], Н.Л. Любченко [6], Ю.О. Терлецька [7], Я.В. Кудря та Т.О. Жуковська [8] та інші. Їхні роботи присвячені аналізу стану, визначенню тенденцій та перспектив розвитку машинобудівної галузі, що дають змогу на основі проведених