

темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста средней заработной платы, что обеспечит снижение затрат на производство, повышение доходов и прибыли предприятия за счет снижения себестоимости продукции, а не за счет повышения цен на нее.

Дальнейшее развитие должны получить негосударственные формы собственности, способствующие повышению эффективности производства отдельных отраслей народного хозяйства и промышленности. Следует повысить удельный вес тарифной заработной платы в средствах на оплату труда, так как тарифная заработная плата выплачивается по действующим формам ее организации непосредственно за выполненную работу.

**Баб'як Г. П., Кошіль А. Б., кандидати геогр. наук,  
Островерхов В. М., асп.**  
Тернопільська академія народного господарства

## **ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ПРАВОВИЙ АСПЕКТИ**

Трансформація національної економічної політики України на основі розвитку ринкових відносин висуває проблеми зайнятості, її структури в число головних теоретичних і практичних проблем розвитку суспільства.

Кілька десятиліть пануючою була концепція зайнятості, яка передбачала такі її форми, як раціональна, ефективна, повна, та заперечувала безробіття. Нині концепція зайнятості населення вимагає переосмислення відповідно до нових умов господарювання. Зокрема, існує гостра необхідність у розв'язанні теоретичних і практичних аспектів зайнятості не тільки на державному, але й на регіональному рівні. Це вимагає обґрунтування категорій зайнятості з урахуванням сучасних процесів, які відбуваються в економіці України.

Проведення ефективної політики державного регулювання зайнятості та ринку праці, врегулювання трудових відносин потребує відповідної законодавчої бази. За роки незалежності України прийнято ряд законодавчих актів, які забезпечують гарантії в галузі праці та зайнятості.

Державне регулювання зайнятості та ринку праці в Україні передбачає таке:

- створення мережі центрів служб зайнятості для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги в працевлаштуванні, консультацій, сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення державної системи дослідження і прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці;
- створення системи матеріальної допомоги у зв'язку з тимчасовим безробіттям;
- створення фондів сприяння зайнятості;
- розробку програм державної допомоги в підготовці кадрів;
- розробку програм державної допомоги у створенні нових робочих місць.

У Конституції України (стаття 43) говориться, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Цією ж статтею Конституції «використання примусової праці забороняється». Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан» [1].

Трудові відносини усіх працівників України регулює законодавство про працю. Прийнятий 1 березня 1991 року Закон України «Про зайнятість населення» містить ряд змін та доповнень, зокрема, він визначає правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.

Основними напрямками, які передбачає Указ Президента України «Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року» від 24 травня 2000 року, є заходи держави з надання допомоги громадянам у їх працевлаштуванні, організації роботи з професійної перепідготовки кадрів, участі у профорієнтаційній роботі, сприянні створенню робочих місць, організації громадських оплачуваних робіт. Заходи в сфері зайнятості населення здійснюватимуться шляхом реалізації програми структурної перебудови, Генеральної схеми створення нових робочих місць, п'ятирічних галузевих програм ефективної зайнятості, щорічних регіональних програм зайнятості населення та регулювання ринку праці, а також інвестиційних, приватизаційних та програм ре-

структуризації підприємств, інших програм, що розроблятимуться для територій з високим рівнем безробіття [2].

Виконання головних завдань регулювання ринку праці в Україні покладено на Міністерство праці та соціальної політики. Для реалізації програми зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створено Державну службу зайнятості. Її основне завдання полягає у підвищенні ефективності функціонування ринку праці завдяки поширенню інформації про ринок праці; професійному консультуванні тих, хто шукає роботу, і навчанні безробітних нових спеціальностей; квотуванні робочих місць для інвалідів, молоді, демобілізованих військовослужбовців та інших груп безробітних громадян, які потребують соціального захисту; територіальному перерозподілу робочої сили; реєстрації безробітних і виплаті їм допомоги; аналізі і прогнозуванні попиту на робочу силу та її пропозицію; участі у підготовці територіальних програм зайнятості тощо.

Попри всі напрямки та заходи, в законодавстві про працю в Україні є ще ряд недоліків: ніхто не застрахований від безробіття, механізм захисту прав працівників і забезпечення соціальних гарантій вивільненим працівникам практично відсутній. Система трудового законодавства суперечить новому соціально-економічному стану суспільства.

Отже, на нашу думку, головною метою реформування трудового законодавства в Україні має стати посилення реального захисту трудових та соціальних інтересів роботодавця, гарантія конституційних прав громадян в сфері праці, відпочинку, соціального захисту населення, освіти, охорони здоров'я; забезпечення ефективної зайнятості населення, підвищення якості та конкурентоздатності робочої сили; усунення застійного безробіття в процесі структурної перебудови економіки та створення нових робочих місць.

Соціальна та економічна нестабільність, яка склалась сьогодні в державі та регіонах, негативно вплинула на стан життєвого рівня, це призвело до безробіття, що, в свою чергу, потребує створення механізму, який би міг задовольнити всіх суб'єктів ринку праці (роботодавців, працівників і державу). Ефективність роботи даного механізму визначає своєчасність реагування на зміни кон'юнктури ринку шляхом налагодження джерел співробітництва суб'єктів ринку праці.

Вирішенню цих проблем на регіональному рівні сприятиме система економічних та соціальних зв'язків, які б мали взаємозумовлений і взаємовигідний характер державних служб зайнятос-

ті, підприємств, підприємницьких структур та безпосередньо працівників.

Збалансування попиту та пропозиції наявної робочої сили й ефективного застосування заходів щодо регулювання регіональним ринком праці повинно супроводжуватися регіональною програмою зайнятості, яка має досягти кількісного та якісного збалансування потреби населення в робочих місцях і потреби господарства регіону в кадрах відповідно до пропозиції та попиту робочої сили на ринку праці, і на цій основі — забезпечити ефективну зайнятість населення регіону.

Державна політика у сфері зайнятості та ринку праці в Україні та регіоні повинна включати такі заходи:

- ◆ регулювання заробітної плати;
- ◆ надання допомоги безробітним в організації власної справи;
- ◆ створення сітки підприємств захищеної зайнятості для інвалідів;
- ◆ виплата допомоги по безробіттю;
- ◆ зберігання кваліфікованих кадрів при зміні власника (приватизації, банкрутстві) підприємств, за рахунок субсидування та квотування робочих місць із засобів фонду сприяння зайнятості;
- ◆ стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва відповідно до намічених пріоритетів розвитку агропромислового комплексу й інших сфер діяльності в регіоні;
- ◆ сприяти внутрігалузовому переміщенню робочої сили на районному, обласному, міжобласному рівнях, сприянню у розселенні та влаштуванні переселенців;
- ◆ потрібне стимулювання гнучких форм зайнятості і самозайнятості;
- ◆ підвищення конкурентоздатності працівників, створення психологічного настрою та умов для підготовки, перепідготовки, здобуття додаткових професій і нових спеціальностей;
- ◆ вибіркового переходу на скорочений робочий день;
- ◆ організації громадських робіт.

Необхідною умовою ефективності запропонованих заходів є систематичне проведення аналізу і прогнозування структурно-технологічної динаміки економіки в цілому по Україні та по регіонах, що дозволить оцінити структуру попиту на робочу силу і визначити найбільш ефективні напрямки державного регулювання ринку праці.

Підсумовуючи сказане, слід зауважити, що регулювання процесів на ринку праці з боку держави відповідно до чинного законодавства спрямоване переважно на сприяння зайнятості насе-

лення і запобігання або скорочення безробіття. Але все ж таки не можна не визнати, що заходи державного впливу робляться передусім у надзвичайних ситуаціях (у разі масового вивільнення або труднощів при працевлаштуванні громадян).

Проблеми ефективної зайнятості знаходяться в компетенції передусім роботодавців, а за державою повинні залишатися лише функції регулювання та контроль за дотриманням трудового законодавства з боку роботодавців, хоча в Україні далеко не всі закони розроблені або приведені у відповідність з новими ринковими умовами. Це, як правило, веде до соціальної напруженості та конфліктів.

До засобів сприяння зайнятості населення можемо віднести: стимулювання підприємництва для створення нових робочих місць та ефективне використання діючих; матеріальну допомогу для проведення власної господарської діяльності; фінансову підтримку рівня зайнятості через запобігання процесів скорочення існуючих робочих місць за допомогою доплати до заробітку працівникам, які працюють за гнучкими формами; компенсацію витрат роботодавцям за залучення додаткової робочої сили специфічних контингентів або відшкодування частини затрат на створення додаткових робочих місць.

Слід зазначити, що процес збільшення зайнятості не завжди супроводжується пропорційним зменшенням безробіття. Зменшення кількості безробітних відбувається лише тоді, коли:

— структура попиту і пропозиції робочої сили не збігається, тобто нові робочі місця не завжди відповідають кваліфікаційній структурі безробіття;

— створення нових робочих місць не компенсується ростом економічно активного населення.

Слід також зазначити, що будь-які структурні зміни в економіці миттєво впливають на попит, в той час як пропозиція, будучи інертною за своєю природою через людські стереотипи, менш рухлива. Тому можна зазначити, що причинами фрикційного безробіття є неповоротність ринку праці, нездатність миттєво реагувати на зміни в структурі пропозиції робочої сили і на потребу підприємств у робочій силі певної кваліфікації.

Держава та регіональні органи влади для збереження динаміки та рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці повинні забезпечити раціональну зайнятість населення та контроль над безробіттям. Держава має регулювати процеси, що відбуваються на ринку праці.

Основним завданням державного регулювання ринку праці мають стати заходи:

- відповідність змісту і методів регулювання загальній ситуації, що склалася в регіоні в період формування ринкових відносин. Цей принцип мав би передбачати регулювання діяльності всіх господарюючих суб'єктів незалежно від форм власності через запровадження методів регулювання ринкового типу — податків, кредитної політики, інвестиційної політики тощо;

- спрямувати важелі регулювання на забезпечення структурної перебудови економіки, які базувалися б на розробці спеціальних програм по заохоченню вітчизняних та іноземних інвестицій, визначенні пріоритетів промислової політики;

- рівноправність усіх форм власності в структурі бюджету;

- координація діяльності всіх суб'єктів регулювання;

- узгодженість регіонального регулювання з державним і місцевим самоврядуванням, а також досягнення економічних і соціально-політичних цілей;

- планомірність і поетапність вимагає вироблення тактичної і стратегічної політики заходів впливу;

- співпраця державних органів сприяння зайнятості населення з недержавними;

- централізація і децентралізація;

- комплексність передбачає комплексну ув'язку соціально-економічних, політичних, демографічних та інших ситуацій в регіоні;

- гнучкість характеру регулювання;

- забезпечення мобільності робочої сили.

Державні та регіональні органи влади в своїй політиці на ринку праці повинні користуватися, в першу чергу, такими підходами:

- ◆ формування такого ринку праці, на якому робочі місця розподілялися б на конкурентній основі;

- ◆ зростання ролі професійної праці;

- ◆ дотримання законодавства та загальнолюдських цінностей та прав людини;

- ◆ зміна (зрушення) в структурі зайнятості;

- ◆ проведення активної соціальної політики захисту населення від безробіття та його наслідків.

Ситуація, що склалася сьогодні в економіці, регулювання ринку праці є важливими, тому потрібне чітке розмежування обов'язків держави і роботодавців щодо забезпечення зайнятості.

На державу покладаються функції забезпечення повної зайнятості населення, тобто розширення сфери прикладання праці, створення нових робочих місць, збереження та реконструкція старих.

Функції роботодавців повинні обмежуватись наймом і контролем за раціональним використанням робочої сили.

Формування і реалізація державної та регіональної політики у сфері ринку праці має передбачати єдність політичних і економічних відносин у системі регіонального регулювання та соціально-економічний регіональний інтерес у системі регулювання як пріоритетний напрямок.

На нашу думку, ринок праці має формуватися і діяти на таких засадах:

- повної економічної, юридичної незалежності та рівноправності між роботодавцями та найманими працівниками;
- забезпечення вільного руху робочої сили та капіталу;
- забезпечення вільної конкуренції на ринку праці, гнучкості ринку праці;
- заохочення до розвитку підприємницької ініціативи.

У зв'язку з втручанням регіональних адміністративних органів у процес формування і функціонування ринку праці виникає питання про доцільні межі цього впливу. Зрозуміло, що регулювання ринку праці повинно базуватися на економічному стимулюванні, враховуючи соціальні та психологічні аспекти. Регіональне адміністративне регулювання передбачає не розподіл робочої сили, встановлення ціни праці, а лише створення відповідних умов на ринку праці для оптимального розподілу праці і ціноутворення, тобто органи влади не створюють ринок праці, а лише направляють його у необхідне русло. При цьому перевага повинна бути на боці економічних методів регулювання, які створили б умови, що спонукали б суб'єкти ринку праці до забезпечення максимальної зайнятості.

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що ринок праці сьогодні в Україні являє собою складну структурну систему, яка склалася як під впливом інерції попередньої командно-адміністративної системи організації праці, так і під впливом економічної кризи. Траєкторія майбутнього розвитку ринку праці має містити поетапне наближення до досвіду розвинених країн, але з українською специфікою та національними традиціями.

Перехід України до ринкових відносин не може бути успішно здійснений без зміни існуючих і прийняття на озброєння якісно нових методів оцінки, прогнозування і фінансування зайнятості

населення. Для реального визначення потреб у робочій силі, чіткішого, довгострокового, середньострокового і короткострокового планування зайнятості потрібно, перш за все, ширше використовувати балансовий метод розрахунку потреб у фінансових, трудових та матеріальних ресурсах. Потрібно використовувати нові методи для управління зайнятістю, які були б засновані на нових принципах. Економіка зможе функціонувати успішно лише в тому випадку, якщо буде укомплектована спеціально підготовленими кадрами. Отже, необхідно сформувати нову ефективну систему підготовки і перепідготовки спеціалістів з проблем соціально-трудова відносин на існуючій навчальній базі інститутів підвищення кваліфікації та інших навчальних закладів. Необхідно впровадити нові форми і методи взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками і створити інфраструктуру, яка б забезпечувала ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці. Узгодження інтересів між роботодавцями і найманими працівниками повинні мати переважно фінансово-економічний характер. Також належного розвитку потребують і адміністративно-правові методи: це, перш за все, розробка і впровадження в практику такої системи взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником, яка базувалася б на широкому використанні економічних стимулів і методів, передбачала б матеріальну зацікавленість і матеріальну відповідальність усіх сторін.

Державне регулювання повинно бути спрямоване на забезпечення формування і функціонування адекватної інфраструктури ринку праці.

Потребує великих змін нормативно-правове забезпечення в сфері праці; оптимізація заробітної плати на рівні ціни робочої сили, соціальних гарантій при безробітті і т. д. Система цих змін повинна охоплювати всі аспекти трудових відносин: соціальну підтримку як працюючих, так і безробітних, членів їх сімей, соціальний захист молоді та інших категорій населення, які не конкурентоздатні на ринку праці. За нашим законодавством безробітний — безправний, і тому воно потребує серйозного коректування.

Слід зазначити, що все вищевикладене являє собою лише частину тих проблем, які існують сьогодні в сфері зайнятості і на ринку праці. Проте цей наш погляд на ситуацію, яка склалася на ринку праці, говорить про потребу в розробці нової концепції зайнятості населення. Це завдання величезної ваги і складне, яке



вимагає спільних зусиль великого колективу спеціалістів з різних сфер науки і практики.

На нашу думку, державне регулювання на ринку праці — це діяльність держави, спрямована на регулювання елементів ринку праці для досягнення оптимального попиту і пропозиції, конкретних соціально-економічних умов рівня зайнятості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. — К., 1996. — С. 3—17.
2. Указ Президента України «Про основні напрямки соціальної політики на період до 2004 року» // Урядовий кур'єр. — 2000. — 31 травня.

**Балгачеева Н. А.**

Донецкий национальный университет

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ

Переход к новому типу экономики в Украине сопровождается привнесением рыночных отношений в сферу занятости — в ней формируется рынок труда.

Рынок труда характеризуется сложностью отношений субъектов, часто противоречащих друг другу. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены рабочей силы и условий ее функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе. В отличие от других типов рынков рынок труда имеет не только ресурсный, товарный характер, но и порождает несравненно больше экономических проблем (бедность, безработица, инфляция) и социальных катаклизмов (митинги, демонстрации протеста, забастовки).

Рассмотрим более подробно социально-экономические аспекты безработицы в условиях трансформационной экономики Украины.

Безработица в современной Украине имеет достаточно специфический характер. Она не является ни закономерным результатом научно-технического прогресса, ни технологических нововведений, ни следствием конкуренции на рынке труда.

Среди основных факторов, продуцирующих безработицу, можно выделить следующие: