

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

ЩИГАНОВА НАДІЯ ВІКТОРІВНА

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ

ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Спеціальність 08.01.01 - політична економія

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

КИЇВ - 1996

АБ 35.362

Дисертацією є рукопис.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі економічної теорії та господарської практики Київського університету імені Тараса Шевченка.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор, академік НАН України ЧУХНО А. А.

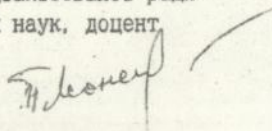
Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор БОГІНЯ Д. П.
кандидат економічних наук, доцент КОЛОТ А. М.

Провідна організація - Державна академія легкої промисловості України, кафедра економічної теорії.

Захист відбудеться "20" вересня 1996 року о 14 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 01.01.18 у Київському університеті імені Тараса Шевченка за адресою: 252033, м. Київ, вул. Володимирська, 60, аудиторія 324.

Автореферат розісланий "31" липеня 1996 року.

Вчений секретар спеціалізованої ради
кандидат економічних наук, доцент



ЛЕОНЕНКО П. М.

ЛНБ України ім. В. Стефаніка



00760387 (V)

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АН України

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Концепція зайнятості є важливою складовою частиною економічної теорії, яка відображає проблеми ефективного використання трудових ресурсів. Для розробки теоретично обґрунтованої, виваженої політики зайнятості в Україні в умовах загрози масового безробіття важливим є комплексний аналіз механізму формування і регулювання зайнятості. Подолання економічної кризи та перехід до інтенсивного типу економічного зростання потребує раціонального та ефективного використання усіх видів ресурсів. Особливе місце серед них займає робоча сила як головне джерело зростання суспільного багатства. Неповна або неефективна її зайнятість приводить до виникнення цілого комплексу економічних та соціальних проблем. Адже неефективне використання трудових ресурсів веде до втрати значних потенційних можливостей економічного зростання, уповільнення темпів економічного розвитку. В соціальному плані незайнятість деморалізує людину, робить її зайвою у суспільстві, приводить до декваліфікації.

В сучасних умовах у нашій країні проблема зайнятості стає особливо актуальною. Насамперед, це пов'язано з потребами переходу від екстенсивного до інтенсивного типу використання трудових ресурсів, формування ринку робочої сили, суттєвої трансформації відносин зайнятості. Нові вимоги до особистого фактору виробництва в умовах НТП впливають на вартість робочої сили, що актуалізує проблему ефективності її використання. Демократизація та гуманізація суспільства вимагають забезпечення прав людини у сфері зайнятості. Нарешті, особливості сучасного демографічного розвитку теж загострюють проблему ефективного використання робочої сили.

Формування зайнятості в умовах ринкової трансформації суспільства суттєво відрізняється від того, що відбувалося у цій сфері досі. Монополізація попиту на робочу силу з боку держави, штучна понадзайнятість населення на фоні безпрецедентного знецінення робочої сили, неефективне її використання, створення "запасів" трудових ресурсів на підприємствах в умовах дефіциту кадрів - ось далеко не повний перелік проблем зайнятості, які існували в соціалістичній економіці. Як єдиний роботодавець, в умовах відсутності інших законних джерел існування, держава брала на себе обов'язки і гарантії працевлаштування. Це породжувало пасивність серед зайнятих. Схожі умови праці та штучний розподіл трудових ресурсів знижували мобільність робочої сили, що, в свою чергу, гальмувало науково-технічний прогрес та структурні зміни в економіці, сприяло економічній кризі.

Зрозуміло, що подолання кризи неможливе без ефективного використання продуктивних сил взагалі і робочої сили зокрема. Об'єктивно необхідні демонополізація економіки, у тому числі сфери зайнятості, перехід до ринкових відносин, розвиток конкуренції. Формування ринку робочої сили з конкуренцією як серед її продавців, так і серед покупців - реальний шлях підвищення ефективності зайнятості. Розвиток нових форм власності та господарювання паралельно із структурними змінами також суттєво вплине на зайнятість населення.

Всі ці проблеми нові для нашої економіки і не мають необхідного теоретичного обґрунтування. Глибокий і затяжний характер економічної кризи свідчить про недовіду в проведенні економічних реформ, недостатнє їх теоретичне забезпечення. Диспропорції у формуванні ринку робочої сили, низька мобільність трудових ресурсів і загроза структурного безробіття, недостатні якісні характеристики робочої

сили - всі ці проблеми формування зайнятості зумовлюють актуальність дисертаційного дослідження.

Ступінь опрацювання проблеми. Донедавна в нашій економічній літературі питання про ринок робочої сили, ринковий механізм саморегулювання зайнятості взагалі не стояло. В наукових публікаціях обстоювалася необхідність централізованого директивного державного регулювання зайнятості.

Наростання кризових явищ в економіці довело необхідність демоніполізації суспільства і ринкових перетворень, що потребує теоретичного обґрунтування. Проблеми регулювання зайнятості в умовах ринку постійно досліджуються світовою економічною теорією. Особливо відзначаються з цієї точки зору праці А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Д.С. Міля, А. Маршалла, Дж. Кларка, Дж. Кейнса, Дж. Робінсон, Р.Ф. Харрода, Ф. Хайека, М. Фрідмена, А. Філіпса та ін. Але цей досвід, на жаль, не можна без змін використовувати в нашій економічній практиці. Це пов'язано з особливостями сучасного етапу розвитку економіки України - періоду переходу до ринкової економіки.

Тому, щоб мати адекватну картину механізму формування зайнятості в нашій економіці і бути в змозі розробити конкретні рекомендації з проблем її регулювання, необхідно вивчити і узагальнити досвід нашої країни та інших країн Схід. Вивченню цього досвіду присвячені роботи вчених і спеціалістів цих країн.

Серед найбільш вагомих робіт з проблем регулювання зайнятості та його особливостей в умовах ринкового реформування економіки слід виділити, передусім, дослідження, пов'язані з аналізом соціально-економічного змісту зайнятості /Б.Д. Бреева, І.Б. Заславського, М.М. Кіма, З.О. Котляра, І.Д. Мацкулика, А.А. Нікіфорової, В.Ф. Оніщенко, Є. Р. Саруханова та ін./; макроструктури зайнятості /І.П.Гуршумова, З.О. Котляра, В.В. Оніщенко, В.Ф. Оніщенко, І.Г. Ушкалова,

М.В. Шаленко, Д.Р. Ксуфбекова/; якості трудових ресурсів та змісту людського капіталу /Е. Вільховченка, О.Г. Косаєва, М.М. Критського, В.І. Марцінкевича, А.О. Семенова/; проблем ринкової трансформації відносин зайнятості у перехідній економіці /А.В. Бузгаліна, С.О. Кузьміна, А.А. Чухчо/; формування і стабілізації ринку праці в Україні /Д.П. Богині, В.С. Васильченко, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, М.В. Шаленко, Л.С. Шевченко/ та у країнах СНД /Є. Балацького, А. Дадашева, Б.С. Лісовика, А.А. Нікіфорової/ та ін.

Проте багато проблем, пов'язаних із зайнятістю, ще недостатньо опрацьовані і потребують вивчення і надалі. Це, насамперед, проблеми, пов'язані з ринковою трансформацією відносин зайнятості і забезпеченням нормального функціонування ринку робочої сили, проблеми створення ефективного механізму регулювання зайнятості, оптимально поєднуючого регулюючий вплив усіх суб'єктів, питання удосконалення структури зайнятості та підвищення мобільності робочої сили, регіональні аспекти функціонування ринку робочої сили. Потрібен не просто аналіз сучасного стану формування зайнятості в Україні, а виявлення закономірностей і довгострокових тенденцій її розвитку, що дасть можливість формування ефективної політики зайнятості і проведення конкретних заходів, спрямованих на поліпшення ситуації в цій сфері.

Актуальність цих проблем, їх теоретичне і практичне значення, необхідність їх наступного вивчення, потреба у практичних рекомендаціях з проблем регулювання зайнятості і удосконалення механізму її формування в умовах переходу до ринкових відносин обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, визначили його мету, завдання, предмет та об'єкт.

Мета і завдання дослідження. Основною метою дисертаційного дослідження є виявлення особливостей процесів формування та регулювання зайнятості населення в умовах перехідної економіки, розробка

рекомендації щодо створення ефективного механізму регулювання зайнятості на основі координації зусиль усіх суб'єктів регулювання, поліпшення структури зайнятості, збалансованості ринку праці, посилення ролі матеріальних стимулів в формуванні зайнятості, соціального захисту зайнятих в умовах кризи і трансформації суспільних відносин.

Для досягнення поставленої мети необхідне послідовне вирішення таких завдань:

- визначення соціально-економічного змісту і порівняльний аналіз основних концепцій зайнятості;
- розгляд трансформації механізму регулювання зайнятості з розвитком суспільних відносин;
- з'ясування об'єктивних передумов і механізму поєднання ринкового і державного регулювання зайнятості, проблем їх оптимального співвідношення;
- аналіз основних суб'єктів і проблем, характеристика головних напрямків регулювання зайнятості в Україні в умовах переходу до ринкової економіки;
- розгляд проблем і обґрунтування основних напрямків реформування структури зайнятості в перехідній економіці;
- вивчення проблем формування якісних характеристик робочої сили в умовах НТР та їх впливу на процеси зайнятості;
- обґрунтування зростання ролі оплати праці в регулюванні зайнятості в сучасних умовах;
- оцінка стану системи соціального захисту зайнятого часелеччя в умовах ринкової трансформації суспільства і розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є механізм регулювання зайнятості робочої сили в умовах перехідної економіки. Об'єктом дослідження є сфера зайнятості з її структурою, системою

взаємозв'язів і закономірностей.

Методологічні і теоретичні основи дослідження. Дослідження базується на наукових розробках вітчизняних і зарубіжних вчених, що присвячені різноманітним аспектам даної проблеми, законодавчих та нормативних актах, пов'язаних з проблемами дисертації, на матеріалах періодичної преси. В дисертаційному дослідженні широко використовуються фактичні матеріали різних країн. Методика дослідження включає аналіз статистичних матеріалів і програм центрів зайнятості, Державного центру зайнятості, Науково-дослідного Центру з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН України та Міністерства праці України. В процесі дослідження використовувалися методи системного, факторного і статистичного аналізу, вибіркового спостережень, методи порівняння тощо.

Наукова новизна роботи та особистий внесок автора полягає в тому, що поглиблено теоретичні і практичні аспекти регулювання зайнятості робочої сили в умовах формування ринкових відносин;

- на відміну від однієї з підходів до аналізу процесів зайнятості /вигляду з позицій класичної, монетаристської, кейнсіанської або марксистської концепції/ автор обґрунтовує комплексний підхід, який вибирає кращі надбання відомих вчень /макроекономічний аналіз рівноваги на ринку праці, виявлення глибинних причин зміни попиту і пропозиції на робочу силу /зростання органічної будови капіталу і т.і./ та практичні засоби і методи регулювання ринку праці/, що значно збагачує зміст механізму регулювання зайнятості і створює можливості для його цілеспрямованого удосконалення;

- обґрунтовано, що зайнятість, структура зайнятості - категорії не статичні, а динамічні, вони пов'язані як з ростом продуктивних сил, так і з циклічним характером розвитку економіки, із закономірним процесом зменшення питомої ваги зайнятих в матеріальному виробництві та її зростання в соціальній сфері. Система регулюван-

ня зайнятості буде ефективно лише в тому разі, якщо вона спиратиметься на ці об'єктивні закономірності зрушень і сприятиме їх поглибленню;

- розкрита структура механізму регулювання зайнятості, який поєднує ринкові методи, державне регулювання та регулюючий вплив суб'єктів ринкових відносин праці /профспілки, об'єднання роботодавців тощо/, виявлена специфіка засобів та форм, що застосовуються усіма суб'єктами регулювання ринку праці, умови та фактори підвищення їх дієвості;

- особливу увагу приділено розкриттю ролі оплати праці, матеріальних стимулів у формуванні зайнятості. На відміну від існуючих підходів, що розглядають оплату праці головним чином як фактор підвищення її продуктивності, в роботі обгрунтований широкий підхід до оплати праці, яка впливає на структуру зайнятості, стимулює зростання якості праці, зміну співвідношення між розумовою і фізичною працею тощо.

Практичне значення роботи. Практична цінність роботи полягає у тому, що отримані результати реально відображають сучасний стан зайнятості в Україні, розкривають механізм її регулювання, дають можливість прогнозування його розвитку та підвищення ефективності функціонування. Новий методичний підхід до аналізу основних концепцій і структури зайнятості дозволив сформулювати конкретні рекомендації по підвищенню ефективності регулювання зайнятості та забезпеченню соціального захисту працюючих в умовах перехідної економіки. Висновки і пропозиції дисертаційного дослідження використовуються спеціалістами Державного центру зайнятості Мінпраці України в підготовці Концепції розвитку ринку праці України /довідка ДЦ - 16-1030/. Матеріали дисертації враховані при розробці Основних напрямків роботи Миколаївського обласного центру зайнятості населення по зниженню рівня безробіття та поліпшенню зайнятості

населенні області /довідка № 01-427 Миколаївського обласного центру зайнятості населення/. Теоретичні положення і висновки про зміст зайнятості як економічної категорії та її структуру, порівняльний аналіз основних теоретичних концепцій зайнятості, формування механізму регулювання зайнятості та основні напрямки впливу основних суб'єктів регулювання на процеси зайнятості в умовах переходу до ринку та ін. використовуються викладачами кафедри економічної теорії та господарської практики Київського університету імені Тараса Шевченка і Миколаївського державного педагогічного інституту при розробці текстів лекцій та проведенні семінарських занять з ряду тем курсу економічної теорії /довідки вказаних вузів додаються/.

Дисертаційна робота виконана як складова частина науково-дослідної роботи кафедри економічної теорії та господарської практики Київського університету імені Тараса Шевченка за комплексною темою "Проблеми переходу до ринкової економіки" /реєстраційний №01860077620/.

Апробація дисертаційного дослідження. Основні положення і висновки дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри економічної теорії та господарської практики Київського університету імені Тараса Шевченка та кафедри політології та економічної теорії Миколаївського державного педагогічного інституту, були представлені на регіональній та республіканській наукових конференціях. Ряд положень та висновків роботи викладено у 4 публікаціях загальним обсягом 1,9 друкованих аркушів.

Структура роботи. Загальний задум і логіка дослідження визначили наступну структуру роботи.

Вступ.

Глава 1. Співвідношення ринкового механізму і державного регулювання зайнятості робочої сили.

1.1. Соціально-економічний зміст і основні концепції зай-

нятості.

- 1.2. Об'єктивні умови і механізм поєднання ринкового і державного регулювання зайнятості.

Глава 2. Основні напрямки впливу ринку і держави на процеси зайнятості в перехідний період.

- 2.1. Регулювання структури зайнятості.
- 2.2. Підвищення якості робочої сили і регулювання зайнятості.
- 2.3. Роль оплати праці в регулюванні зайнятості.
- 2.4. Соціальний захист зайнятих в умовах переходу до ринку.

Висновки.

Додатки.

Література.

П. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ.

Зайнятість є складним соціально-економічним явищем, пов'язаним із використанням особистого фактору виробництва та з усіма аспектами життєдіяльності людей: рівнем життя, доходами, соціальною структурою та освітнім рівнем населення, економічною та соціальною поведінкою тощо. Зайнятість, як економічна категорія, втілює відносини, пов'язані з діяльністю громадян з метою задоволення особистих та суспільних потреб, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Трудова діяльність становить зміст зайнятості, а соціально-економічні відносини - її суспільну форму. Зайнятість втілює суспільні відносини з приводу забезпечення населення не лише робочими місцями /тобто з позиції виробництва і нагромадження/, а й необхідними засобами існування /тобто з позиції

розподілу і споживання/. Відносини зайнятості належать певною мірою до вторинних, функціональних, проте вони завжди несуть на собі відбиток первинних відносин і відображують особливості конкретно-історичної суспільної форми організації виробництва. Виражаючи відносини між людьми з приводу забезпечення робочими місцями, зайнятість безпосередньо виступає як функціональна характеристика працездатного населення, як заключний момент відносин розподілу працівників за видами діяльності. Економічне значення зайнятості втілюється у зростанні ефективності суспільного виробництва, а соціальне - у формуванні і розвитку особи працівника. Зайнятості, як складному економічному явищу, притаманні різноманітні типи і форми, розгалужена структура.

Останнім часом сфера відносин зайнятості суттєво розширилася. До неї, окрім праці по найму, входять такі види діяльності, як підприємництво, індивідуальна трудова діяльність, фермерство, творча діяльність тощо. Визначення праці зайнятих у цих людей суспільно необхідною збагачує зміст зайнятості та підвищує її ефективність.

У різних соціально-економічних системах існують різні /в соціально-економічному та організаційно-економічному плані/ типи зайнятості, що втілюються в різних системах відносин і протиріч та в певних організаційних формах. Так в умовах ринкової економіки зайнятість формується в результаті вільної дії ринкових сил, під впливом попиту на робочу силу і її пропозиції, вільної конкуренції її продавців та покупців, які виступають основними суб'єктами відносин зайнятості. Цей тип зайнятості, внаслідок динамізму економічної системи, потребує існування оптимального резерву робочої сили. В умовах регульованої ринкової економіки на зайнятість, крім ринкових сил, впливають і регулюючі заходи держави, яка виступає третім суб'єктом відносин зайнятості. В адміністративно-командній економіці ринок робочої сили в нормальному економічному розумінні цього

слова відсутній. Зайнятість формується в основному під впливом регулюючих заходів держави. В умовах панування монопольної державної власності відсутні нормальні відносини між продавцем та покупцем робочої сили. Держава як покупець диктує всі умови зайнятості. Оскільки вона єдиний роботодавець, то бере на себе всі обов'язки по працевлаштуванню населення. Виникає малоефективна система надлишкової зайнятості. Для кожного з цих типів притаманні свої види і форми зайнятості, для кожного з них характерна особлива її структура.

Ці типи зайнятості знайшли своє відображення в основних концепціях зайнятості, які теоретично обґрунтовують кожен тип, дають можливість зрозуміти економічні та соціальні причини його виникнення, механізм, позитивні риси і недоліки. Серед них особливо слід відзначити класичну /неокласичну/, марксистську та кейнсіанську концепції.

У дисертації розглядаються основні теоретичні моделі зайнятості, аналізуються їх позитивні моменти і недоліки, спільні риси і можливість використання у створенні ефективного механізму регулювання зайнятості населення. Класична /неокласична/ модель відображає формування зайнятості в умовах досконалої конкуренції під впливом таких факторів, як попит на працю, її пропозиція, ціна праці. Марксистська теорія розглядає формування зайнятості населення як результат зростання органічної будови капіталу в процесі його накопичення внаслідок науково-технічного прогресу. В умовах недосконалої конкуренції з'являються нові суб'єкти, які регулюють зайнятість: монополії, профспілки, держава. Формування зайнятості в цих умовах відображає кейнсіанська модель. Проблеми практичного використання рекомендацій кейнсіанства призвели до посилення позицій неокласиків, які адаптували класичну концепцію до нових умов і збагатили її теорією граничної продуктивності факторів виробництва. В останні

десятиріччя популярністю користуються монетаризм і теорія раціональних очікувань.

Проведений порівняльний аналіз різних моделей дозволяє побачити їх спільні риси, що дає змогу комплексно використовувати рекомендації різних концепцій. Кожна з цих концепцій - це складова частина загальної економічної теорії, яка не може носити універсальний характер і претендувати на вичерпне висвітлення проблем зайнятості у кожному конкретному випадку. Кожна з них втілює в собі риси певної конкретно-історичної економічної системи, висвітлює певний ряд проблем, має певні позитивні риси і недоліки, що обумовлено об'єктивними гносеологічними причинами. Кожна концепція зайнятості несе в собі елементи, що збагачують загальну економічну теорію.

Так важливим вчеськом класичної теорії є аналіз співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, аналіз рівноваги і факторів, що на неї впливають. Заслугою марксистської концепції є дослідження глибинних довгострокових зв'язків між зайнятістю та накопиченням капіталу, вивчення форм безробіття та ін. Збагатив економічну теорію і аналіз зайнятості в дещо нових економічних умовах, проведений Дж. Кейнсом. Безсумнівно важливими є його дослідження про залежність між збільшенням інвестицій і зростанням доходу, зайнятості, мультиплікатора та акселератора. Значним також є вчесьок монетаристів у розробку теорії зайнятості, їхній аналіз рівня, форм безробіття та ін.

Все це дає уявлення про механізм формування зайнятості і дає можливість її регулювання. Деякі економісти роблять спроби створити загальну /інтеграційну/ теорію зайнятості. Але напевно чи можливо створити таку універсальну концепцію зайнятості, яка б відповідала умовам кожної країни на кожному етапі її соціально-економічного розвитку. Тому, вивчаючи процеси зайнятості в перехідній економіці України, необхідно адекватно оцінювати економічну ситуацію

і використати ті досягнення світової економічної думки, які є відповідними нашій економіці.

Сьогодні через ряд об'єктивних умов ринкове саморегулювання зайнятості обмежується діями таких суб'єктів, як держава та монополізовані покупці /монополії/ і продавці /профспілки/ робочої сили. Тому регулююча дія ринкових сил, держави, монополій та профспілок у сукупності і лежить сьогодні в основі формування зайнятості. Суб'єкти регулювання, інструментарій, яким вони користуються, та створені спеціальні інститути в сукупності являють механізм регулювання зайнятості. На наш погляд, його характер та ефективність визначаються мірою оптимальності розподілу функцій між основними суб'єктами регулювання та ефективністю регулюючих дій кожного з них.

Ринкове регулювання зайнятості базується на використанні таких важелів, як попит, пропозиція і ціна робочої сили. Під впливом конкуренції забезпечується ефективне використання робочої сили. Завдяки її рухливості відбувається постійний рух трудових ресурсів у сфери, де забезпечується їх найефективніше використання, що визначається рівнем продуктивності праці та використанням досягнень НТП. Але в умовах недосконалої конкуренції дія ринкових механізмів саморегулювання може блокуватися. За цих умов зростає значення державного регулювання зайнятості.

Державне регулювання зайнятості становить собою систему заходів цілеспрямованого впливу на всі аспекти функціонування ринку робочої сили: формування співвідношення попиту і пропозиції, кількісні та якісні параметри формування робочої сили, умови зайнятості, соціальний захист зайнятого і тимчасово незайнятого населення з метою забезпечення ефективності суспільного виробництва і соціальної рівноваги у суспільстві. Державне регулювання охоплює увесь процес формування зайнятості: 1/ аналіз стану ринку робочої сили і його прогнозування; 2/ вплив на пропозицію робочої сили, на її якісні

та кількісні параметри, тобто професійно-кваліфікаційні характеристики, структуру, розміри; 3/ вплив на попит на робочу силу з боку недержавних суб'єктів і формування попиту з боку державних установ; 4/ формування законодавчих умов зайнятості, тобто вплив на продуктивність, умови та оплату праці; 5/ соціальний захист зайнятих і безробітних. Звичайно, у різних країнах масштаби цього регулювання різні, глибина державного втручання відрізняється, але державне регулювання ведеться за всіма цими напрямками.

Масштаби державного втручання в регулювання зайнятості можуть бути різними: від всеохоплюючого прямого регулювання всіх аспектів зайнятості в колишніх соціалістичних країнах до часткового, обмеженого, пом'якшеного застосування побічних заходів регулювання у країнах із розвинутою ринковою економікою. В ринкових умовах вони визначаються критеріями соціально-економічної ефективності та доцільності. Межі цього втручання визначені також фінасовими можливостями держави. Державне регулювання зайнятості є об'єктивно неминучим. Тому питання на сьогодні повинно стояти не в тому плані, чи потрібне державне регулювання взагалі, а про оптимальне співвідношення ринкового і державного регулювання в механізмі зайнятості.

Якщо на макрорівні провідну роль в регулюванні зайнятості відіграє ринок та держава, то на мікрорівні посилюється роль профспілок та окремих підприємств. Вони впливають на формування параметрів ринку праці /попиту, пропозиції, ціни робочої сили/ визначають конкретні умови зайнятості робочої сили, ефективність її використання.

Механізм регулювання зайнятості в Україні, як і в інших країнах СНД, знаходиться на стадії формування. Існуючий на сьогодні механізм несе в собі і залишки тоталітарної державної системи регулювання зайнятості, і перші зародки її ринкового саморегулювання.

Цей механізм формується на макро- та мікрорівнях. На макрорівні домінуючим поки що залишається вплив держави, Роль держави посилюється тим, що воєна є основним роботодавцем. Якщо у 1994 році на підприємствах державної власності було зайнято 12235,7 тис. чоловік /75,5 % всіх зайнятих в економіці/, то на підприємствах колективної та змішаної власності - 3938,5 тис. чоловік /24,3 %/, а на приватних - лише 20,4 тис. чоловік /0,1 %/. Зрозуміло, що в такій ситуації вплив приватного сектору на ринок праці обмежений, попит формується в основному на державних підприємствах. Але, як показує проведений аналіз, цей сегмент ринку праці є найбільш динамічним. Зайнятість у приватному та колективному секторах буде стрімго зростати, а значить, буде зростати їх вплив на формування попиту і на кількісні та якісні параметри зайнятості. Це означає, що в механізмі регулювання зайнятості роль держави буде поступово знижуватися, а роль ринку - зростати. Якщо врахувати, що колективні підприємства все менше залежатимуть від державного впливу і проводитимуть власну політику на ринку праці, то це значить, що конкуренція ще більше посилиться і роль ринкових важелів виросте.

У цих умовах посилюватиметься і роль профспілок як виразників інтересів продавців робочої сили. Вже сьогодні в Україні профспілки прямо впливають на формування ринку праці, не лише вимагаючи підвищення заробітної плати і покращення умов праці від роботодавців, а й беручи безпосередню участь у формуванні зайнятості. Так при Президентові України створений Координаційний комітет сприяння зайнятості, куди входять представники державних органів влади, профспілок і роботодавців. Цей комітет розглядає ситуацію на ринку робочої сили, програми зайнятості, діяльність усіх сторін на ринку праці. З розвитком приватного сектору і посиленням конкуренції дії профспілок будуть активізуватися і їх роль зростатиме.

Таким чином, перед нашою економікою стоїть складна і суперечлива

задача - створення ринку робочої сили і одночасно механізму його державного обмеження. Як ми вже відзначали, неможливо зовсім відмовитися від державного регулювання зайнятості. Тому необхідно сформувати ефективний механізм регулювання зайнятості на основі оптимального співвідношення всіх суб'єктів регулювання.

Досягти цього, на наш погляд, можна шляхом перерозподілу функцій між цими суб'єктами, суттєвого перегляду доцільності виконання державою багатьох функцій і підвищення їх ефективності. Необхідне сприяння формуванню ринку робочої сили з боку держави /розвиток відповідної законодавчої бази, усунення перешкод на шляху вільного руху робочої сили /відміна системи прописки, розвиток ринку житла/, посилення ролі економічних важелів /особливо оплати праці/ у регулюванні процесів зайнятості тощо/. Важливим є підвищення ролі регіональних органів управління, а також окремих підприємств у регулюванні зайнятості і недопущенні безробіття.

На сьогоднішній день основні напрямки змін у структурі, розмірах, відношеннях зайнятості визначаються процесами роздержавлення і приватизації. Санція економіки, розорення і зміна профілю збиткових підприємств приведуть до зростання безробіття, особливо структурного та фрикційного. Приватизовані підприємства для підвищення своєї економічної ефективності скорочуватимуть чисельність зайнятих. Для підвищення ефективності вони економитимуть на усіх видах ресурсів, у тому числі й на трудових. Тому важливо підвищити економічну відповідальність роботодавців з цих питань. Необхідно проводити упереджувальні заходи відносно ринку праці. На підприємствах, де планується масове скорочення кадрів, разом із представниками служб зайнятості проводити консультативну роботу з працівниками відносно працевлаштування, перекваліфікації, питань соціального захисту. Потрібно, на наш погляд, враховувати зарубіжний досвід відносно серйозних економічних пілг для підприємств, які

беруть на себе відповідальність в питаннях перецвештування вильюваних працівників /самі створюють додаткові робочі місця, займаються перенавчанням та працевлаштуванням/.

Економічна криза, яка зараз має місце в Україні, пов'язана не лише із зміною соціально-економічних відносин і розбудовою української державності. Вона носить структурний характер і проявляється і як криза існуючої структури зайнятості. Остання сьогодні втілює всі недоліки структури економіки в цілому. Ця структура склалася за умов колишнього Союзу, і змін на краще, на жаль, у ній поки що немає. Вона веде до перевитрачання природних і людських ресурсів і водночас не задовольняє потреб ні виробничого, ні особистого споживання.

Формування структури зайнятості, як і економіки в цілому, відбувається під впливом розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Особливості інноваційного процесу та циклічність розвитку економіки лежать в основі циклічності структурних змін та періодичності структурних колізій у сфері зайнятості. А так як зайнятість - категорія, що пов'язана з особливим видом ресурсів - трудовими ресурсами, то на формування її структури також впливають соціально-демографічні фактори. В цілому структура зайнятості формується залежно від матеріально-речової структури виробництва і соціально-демографічної структури населення. Вона обумовлюється динамікою чисельності та структури робочих місць і динамікою потреби населення в робочих місцях. Їх невідповідність призводить до виникнення таких структурних диспропорцій, як дефіцит робочої сили або структурне безробіття. Динаміка числа і структури робочих місць визначає потребу в робочій силі певних кількісних і якісних характеристик. Разом із потребою населення в робочих місцях /теж певних кількісних і якісних характеристик/ вони становлять основу формування структури зайнятості, на яку також впливають ринкова кон'юнк-

тура, політика держави, профспілок тощо.

Внаслідок постійних структурних змін в економіці немінучою є часткова незбалансованість робочих місць і трудових ресурсів. Тому важливим є формування гнучкого механізму, який приводитиме у відповідність структуру трудових ресурсів і робочих місць, щоб структурне безробіття не зростало до значних розмірів і не переходило в довгострокову, застійну форму.

Основними суб'єктами регулювання структури зайнятості на макро-рівні, як уже відзначалося, є ринок та держава. Але, залежно від конкретних соціально-економічних умов, їх роль буває різною. Ринок впливає на міжгалузеву та мікререгіональну міграцію трудових ресурсів, визначає розміри та напрямки їх руху до найбільш ефективних сфер використання людської праці. Держава через систему державної освіти впливає на процес формування структури трудових ресурсів і зайнятості. Крім того, може існувати і прямий розподіл працівників по галузях та регіонах /як, наприклад, в СРСР - примусове закріплення працівників у сільському господарстві, у процесі освоєння цілинних земель, відновлення роботи вугледобувної промисловості в Україні в повоєнні роки тощо/. Крім того, структура зайнятості також залежить від демографічних процесів, які теж піддаються регулюючому впливу держави. На рівні окремих підприємств та регіонів значно зростає роль окремих суб'єктів господарювання у формуванні структури зайнятості.

Формування галузевої структури зайнятості пов'язане із закономірностями руху потоків ресурсів із галузей з низькою ефективністю їх використання до галузей, які, завдяки впровадженню досягнень НТП та високій продуктивності праці, більш ефективно застосовують ці ресурси. Рівень продуктивності праці визначає ефективність використання робочої сили, умови праці і розміри матеріального заохочення, більш розвинуту систему мотивів та стимулів праці. Тому для

працівників спочатку індустриальна праця стає привабливішою, ніж аграрна, а потім пріоритети переміщуються до так званої інформаційної зайнятості. Залежно від цього розрізняють аграрний, індустриальний та постіндустріальний /або інформаційний/ типи зайнятості. Кожен із них відповідає певному рівню економічного розвитку і характеризується певною галузевою та професійно-кваліфікаційною структурою зайнятості.

Для галузевої структури зайнятості в економіці України характерний надмірний розвиток аграрного сектору і надто слабкий - сфери послуг. Це означає, що існуючий сьогодні в Україні тип зайнятості можна охарактеризувати як індустриальний /з деякими елементами доіндустріальної зайнятості/. Як показує проведений аналіз, у цій сфері ми відстаємо від країн із розвинутою ринковою економікою, де вже сформувався постіндустріальний тип, приблизно на 30-40 років. Крім того, в 90-х роках в умовах економічної кризи відбувається консервація і навіть погіршення галузевої структури зайнятості. Явно застарілою з сучасної точки зору є професійна структура зайнятості, що відображає галузеві диспропорції і низький технологічний рівень виробництва. У ньому переважають професії вузького профілю, що може гальмувати структурну перебудову економіки. Демографічна структура визначається зменшенням народжуваності та зростанням кількості осіб пенсійного віку. Регіональна структура зайнятості в Україні нерівномірна, існує багато працевадлишкових районів. Вузькопрофільність розвитку окремих регіонів призводить до посилення структурного безробіття. Ці проблеми загострюються ще й у зв'язку з низькою мобільністю робочої сили.

Для вирішення цих проблем необхідно підвищення технологічного рівня виробництва, посилення ролі ринкових факторів в регулюванні структури зайнятості, підвищення мобільності робочої сили. Підвищення територіальної мобільності трудових ресурсів пов'язане із

усуненням адміністративно-законодавчих перешкод для вільного руху робочої сили. Крім того, важливу роль у вирішенні цієї проблеми у районах з надлишком трудових ресурсів, на наш погляд, повинні зіграти служби зайнятості шляхом збирання та аналізу необхідної інформації, консультування, економічної та психологічної підтримки бажаючих залишити ці регіони. Для цього необхідно розвивати систему інформаційного забезпечення служб зайнятості, проводити активну роботу з аналізу та прогнозування ринку робочої сили; в цілому робота цих служб повинна бути спрямована на проведення активної політики зайнятості. Крім мікрорегіонального, важливе значення для удосконалення структури зайнятості має міжгалузевий рух трудових ресурсів. Низька їх галузева та професійна мобільність вичличає вузькопрофільність професійної підготовки та психологічними причинами. Для успішного вирішення цих проблем важливим є підвищення якісних характеристик трудових ресурсів, удосконалення системи загальної та професійної освіти.

Існує тісний зв'язок між розмірами і структурою зайнятості та якісними характеристиками робочої сили. Вузькопрофільна, недосконала професійна підготовка, низька кваліфікація в умовах постійних структурних змін в економіці веде до посилення структурного безробіття, переростання його в застійне. Тому для удосконалення структури зайнятості і зменшення розмірів безробіття значчу роль має відігравати підвищення якості робочої сили.

У сучасних умовах розвиток продуктивних сил ставить нові вимоги до якості робочої сили. Працівник повинен мати високий рівень освіти і, що не менш важливо, бути активним, ініціативним, з новаторським підходом до праці. Використання такої робочої сили підвищує ефективність виробництва, що дає можливість вважати витрати на її підготовку різновидом капіталовкладень. На формування робітника з такими якостями впливають ринок, держава, підприємство і, звичайно,

він сам. Але найважливішу роль у цій сфері відіграє держава. Роль ринку і підприємств залежить від конкретно-історичних умов, однак, як показує досвід зарубіжних країн, з часом вона посилюється.

Проте всі дії держави і підприємств по підвищенню кваліфікації працівників будуть марними, коли вони самі не будуть у цьому зацікавлені. У створенні такої зацікавленості і полягає роль ринкових факторів. В умовах ринку власник робочої сили вищої якості, по-перше, краще соціально захищений, по-друге, отримує більше грошей при її продажу. Тому фактор оплати праці відіграє важливу роль у підвищенні якості робочої сили і регулюванні зайнятості.

В умовах переходу до ринку посилюється роль оплати праці як регулятора кількісних та якісних характеристик зайнятості. Як показує проведений аналіз, в умовах ринку розмір оплати праці є основним фактором підвищення якості робочої сили, міжгалузевого та міжрегіонального нерелівання трудових ресурсів. Розмір оплати праці пов'язаний з існуючим типом зайнятості. Низька заробітна плата у нашій країні була пов'язана з практично необмеженими розмірами трудових ресурсів та монополізацією сфери зайнятості з боку держави. В сучасних умовах в Україні ми вперше підійшли до проблеми обмеженості трудових ресурсів. Їх розміри під впливом цілого ряду соціально-демографічних факторів щорічно зникають. Зростає самозайнятість населення, трудова міграція. Тому пропозиція праці має тенденцію до зникнення, що в умовах переходу до ринку повинно діяти як фактор зростання оплати праці. Але, як показав проведений аналіз, в Україні в 90-х роках відбувається постійне значне зниження реальної заробітної плати. Утримання ціни праці нижче рівноважної знову, як і раніше, стає елементом державної політики. Якщо раніше таким чином створювалася штучна надлишкова зайнятість населення, то тепер таким чином намагаються боротися з інфляцією і не допустити значного безробіття. Зниження оплати праці могло б стати засобом підви-

шення рентабельності та інвестиційних можливостей підприємств, але в умовах кризи ця можливість не реалізується. Знецінення робочої сили негативно відображується на стані зайнятості. Зростають галузеві диспропорції, знижуються якісні показники робочої сили, збільшується нерегламентована зайнятість і трудова міграція найбільше кваліфікованої та ініціативної частини трудових ресурсів за межі держави. Різке скорочення реальних доходів від трудової діяльності призводить одночасно до збільшення пропозиції праці за рахунок вторинної зайнятості і залучення на ринок праці додаткових верств населення. Все це веде до зростання соціальної напруги, зменшення трудової мотивації та ефективності виробництва. В цих умовах формування зайнятості інтенсивного типу, поліпшення її структурних та якісних характеристик практично неможливе. Тому важливим є формування виваженої політики доходів, узгодженої з політикою зайнятості, демонополізація ринку праці, використання більш гнучких економічних важелів проведення політики доходів. Адже формування ефективної системи оплати праці є головним засобом створення ефективної системи зайнятості.

Процес роздержавлення веде до серйозних змін у трудових відносинах. Розвиток конкуренції серед продавців робочої сили, боротьба за "виживання" сприятиме виштовхуванню найменш пристосованих і соціально уразливих груп зайнятих. Тому на сучасному етапі регулювання зайнятості необхідно враховувати не лише економічні, а й соціальні фактори зайнятості. Взагалі особливості формування механізму регулювання зайнятості в Україні повинна бути соціальна його направленість, що пов'язано із особливостями перехідного періоду у нашій країні. Необхідно пам'ятати, що об'єктом дії механізму регулювання зайнятості є людина, що потребує не тільки дотримання принципу економічної доцільності, а й утвердження гуманістичних рис суспільства.

Основними напрямками соціального захисту повинні стати зусилля на цілеспрямовану адаптацію людини на ринку праці та максимально можливу реалізацію її трудового потенціалу. Система соціального захисту повинна будуватися виходячи з особливостей окремих сегментів ринку робочої сили і носити адресний характер. Вона має постійно оновлюватися відповідно до розвитку суспільних відносин, становлення ринку робочої сили та змін його кон'юнктури.

Основні положення дисертаційного дослідження викладені в наступних публікаціях:

1. Еволюція державно-монополістичного регулювання відтворення робочої сили // Питання політичної економії. Республ. міжвідомчий наук. збірник. - К.: Либідь, 1991. - Вип. 216. - 0,5/0,4 д.а. /у співавторстві/.
2. Государственно-монополистическое регулирование рабочей силы и хозяйственный механизм капиталистических стран // Теория и практика перестройки хозяйственного механизма: Материалы республиканской научно-практической конференции. - Київ, 1990. - 0,1 д.а.
3. Проблеми реформування структури зайнятості в Україні. - Київ, 1996. - Рук. деп. в ДНТБ України 21.05.96 р., № 1227 - Ук 96. - 0,6 д.а.
4. Порівняльний аналіз основних теоретичних моделей зайнятості та можливості їх застосування в сучасних умовах. - Київ, 1996. - Рук. деп. в ДНТБ України 21.05.96 р., № 1228 - Ук 96. - 0,8 д.а.

АННОТАЦИЯ

Цыганова Н.В. Регулирование занятости рабочей силы в условиях перехода к рыночной экономике.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.01.01 - политическая экономия. Киевский университет имени Тараса Шевченко, 1996.

Защищается рукопись диссертации, которая содержит теоретические исследования сущности и механизма регулирования занятости, проблем оптимального соотношения регулирующего воздействия основных его элементов. Раскрыты основные направления воздействия рынка и государства на процессы занятости в переходный период. Разработаны рекомендации по повышению эффективности регулирования процессов занятости в переходной экономике.

ANNOTATION

Tsyganova N.V. Regulation of Labour Force Employment Under the Conditions of Transition to Market Economy

Thesis for scientific degree of Candidate of Economic Sciences in speciality 08.01.01 - political economy. Kyiv University, named after Taras Shevchenko, 1996.

The manuscript of dissertation, which is defending, contains theoretical investigations of the essence and adjustment mechanism of employment, problems of optimum correlation of regulating influence of main its elements. Fundamental directions of market's and state's influence on the employment processes in the transition period have been revealed. The recommendations on raising the employment regulation effectiveness under the transition economy is worked out.

Ключові слова: зайнятість, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, ринок праці, концепція зайнятості, механізм регулювання, програми зайнятості, структура зайнятості, соціальний захист.

Цыганова

Замовлення 1260. Тираж 100.
ПВКП "Укртишпроект"

м. Київ, 57, вул. Ежена Потье, 12

438673

AB 35.362

AB 35.362