

Проблеми ринку праці в сучасних умовах

Ринок праці – це складова частина всього ринкового господарства, яка займає одне з важливих місць в національній економіці. На цьому ринку зустрічаються інтереси працездатних людей і роботодавців, що представляють державні, муніципальні, громадські і приватні організації. На ринку праці складаються відносини, що мають соціально-економічний характер і зачіпають інтереси значної частини населення країни. Через механізм ринку формується рівень зайнятості населення і оплати праці, а також формується безробіття, яке є негативним, але практично неминучим явищем суспільного життя.

Зміни в економіці України, що проходять внаслідок зміни моделі суспільного устрою, створюють ситуацію перехідного періоду. Головною особливістю такої ситуації є існування старих форм організації економіки і нових, які є елементами майбутнього.

Теорія зіштовхується з необхідністю осмислення і обґрунтування нових реалій. Економічна політика повинна відіграти суттєву роль в перехідний період впливу на важливі параметри економічної системи таким чином, щоб не допустити негативних наслідків.

При переході до ринкової моделі економічного розвитку однією з найскладніших проблем є формування ринку праці. Нормальне функціонування економічної системи в значній мірі обумовлене її розвитком і відповідністю вимогам виробництва. Ринкові відносини викликали трансформацію зайнятості. В сучасних умовах присутній надлишок трудових ресурсів і безробіття в самих різноманітних формах. Незадовільна ситуація в даній сфері має негативний вплив на функціонування економіки. Це відбивається на соціальному стані суспільства.

Економічна теорія стверджує, що закони ринку, в тому числі і ринку праці, універсальні, об'єктивні, тобто вони мають загальний характер дії для всіх держав конкуруючої економіки. Однак відносини, що постійно розвиваються мають досить неоднорідний характер у різних країнах. Тому недоцільно автоматично переносити закони функціонування ринкових відносин і їх моделі, з однієї країни в іншу, без врахування всіх багатогранних особливостей суспільного життя різних країн, адже кожна з них знаходиться на різному щабелі розвитку економіки. Таким чином в кожний конкретний момент часу вихідною передумовою аналізу будь-якої економічної ситуації є визначення якісного стану системи з точки зору її розвитку. У зв'язку з цим для України важливим завданням є вивчення вітчизняної специфіки розробки і реалізації підходів до формування, регулювання і прогнозування процесів, що забезпечують оптимальні умови функціонування ринку праці, як на національному так і на регіональному рівнях.

Регулювання ринку праці є однією з недосліджених проблем в економічній науці. Головним суб'єктом ринку праці є людина. Власне тому ринок праці може вивчатися з різних сторін і в різних аспектах. Класична політична економія показала необхідність вільного руху праці, капіталу, землі, товарів і грошей і виявила фактори, що впливають на ціну праці.

При вивченні даного питання необхідно:

- обґрунтувати сукупність факторів, що безпосередньо впливають на попит і пропозицію робочої сили на ринку праці;
- показати об'єктивні і суб'єктивні причини виникнення і розвитку безробіття;
- розкрити соціально-економічні наслідки безробіття як для самих безробітних, так і для суспільства в цілому;
- дати оцінку механізму мобільності робочої сили і його впливу на формування ринку праці;
- вивчити ступінь регулюючого впливу держави на ринок праці.

Той факт, що ринок праці не зводиться до простого відношення безробітні-вакансії, а охоплює всю сферу найманої праці, має не тільки теоретичне, але і практичне значення. З нього можна зробити висновок, що об'єктом політики ринку праці повинен бути широкий спектр трудових відносин і залучених в нього осіб. Сюди входять проблеми оплати і умов праці, обсяг і інтенсивність виконаної роботи, стабілізація зайнятості на підприємствах, трудова мотивація, гнучкість ринку праці, підготовка і перепідготовка працівників. Трактуючи ринок праці як феноме-

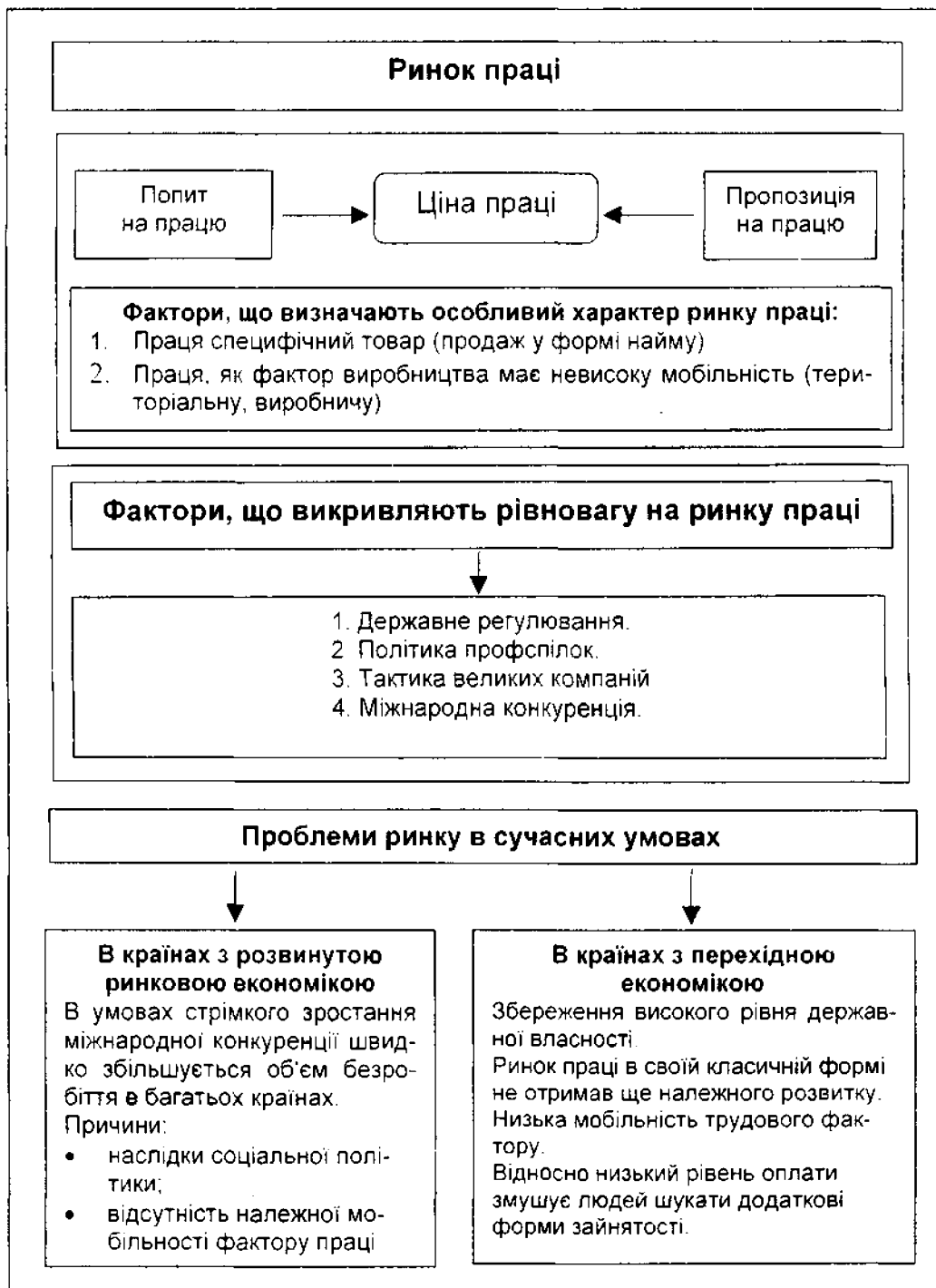
ну, який охоплює виключно осіб, зайнятих активним пошуком роботи веде до переоцінки однієї, хоча і досить важливої, але далеко не єдиної проблеми в сфері трудових відносин.

Особливістю ринку праці є наявність великої кількості інституційних структур. Своєрідні відносини, що виникають між агентами ринку праці, диктують необхідність більш чіткої і детальної регламентації різних сторін їх взаємодії, в порівнянні з умовами звичайного ринку, тому він більше насичений різними інституційними структурами. До них відносяться:

- система трудового законодавства, що регламентує умови найму, оплати і звільнення працівників;
- різні установи і служби регулювання зайнятості;
- державні програми у сфері праці і зайнятості;
- профспілки і інші організації найманих працівників різних рівнів.

На ринку праці має місце висока ступінь індивідуалізації угод. Договір, що укладається між

Схема 1.



продавцями і покупцями трудових послуг, навіть якщо мова йде про масове виробництво і масову працю, відрізняється великою різноманітністю. Це пояснюється тим, що кожний працівник за своєю сутністю є унікальним, а кожне робоче місце, в тій чи іншій мірі, відрізняється від іншого і виставляє до претендента свої специфічні вимоги. З великої кількості продавців різноманітних трудових послуг, як правило, можна виділити відносно великі групи людей, що мають високу кваліфікацію. Це дає можливість розглянути попит на працю як однорідний ресурс. Так само робочі місця при всіх їх різноманітностях можна розділити на категорії, в рамках яких потрібна робоча сила, що має подібний характер. В межах таких груп попит на працю можна рахувати однорідним. В цьому аспекті доцільно проводити мікроекономічний аналіз ринку праці.

Реальні ринки праці є складними системами. Щоб дослідити їх необхідно мати просту абстрактну модель ринку праці, що відтворює його найбільш суттєві характеристики. Така модель ґрунтується на загальних справедливих для будь-якої мікроекономічної моделі умовах, а також специфічних відносинах до фактору праці, обмеженнях і спрощеннях.

- Діяльність кожної людини і кожної фірми направлені на максимальне задоволення власних інтересів. У покупця трудових послуг, фірми – в якості головного інтересу виступає прибуток. Інтерес продавця трудових послуг в цьому ж узагальнюючому вигляді має більш складну структуру.
- Покупці і продавці трудових послуг мають вичерпну інформацію по відношенню до альтернатив і можуть розробити раціональну стратегію реалізації найбільш вигідного для себе варіанту.
- На ринку праці продаються і купуються якісно однорідні трудові послуги за умови, що робоча сила має однакову якість, а робочі місця не відрізняються одне від одного.
- Продуктивність праці є постійною величиною і не залежить від тривалості робочого часу і інших факторів.
- Затрати фірми на робочу силу не мають фіксованої величини, а складаються виключно із заробітної плати, що виплачується у відповідності з кількістю відпрацьованого часу.

Останні дві умови передбачають, що для фірми вагоме значення має лише кількість придбаних трудових послуг.

Базова модель розглядає ринок праці з удосконаленою конкуренцією, що має велику кількість незалежних покупців і продавців. При цьому жоден продавець чи покупець не має можливості впливати на ціну товару, в даному випадку на заробітну плату. В процесі конкуренції ціна трудових послуг встановлюється на такому рівні, при якому попит дорівнює пропозиції, тобто забезпечує рівновагу на ринку праці.

Останнім часом центри зайнятості наполегливо шукають та вдосконалюють форми і методи співпраці з роботодавцями, активно залучаючи їх до вирішення проблем зайнятості.

Завдяки впровадженню нових форм співпраці поліпшилась робота із забезпечення повноти і оперативності поновлення даних про наявність вільних робочих місць, внаслідок чого кількість зареєстрованих вакансій у 2000 році порівняно з даними 1999 року постійно зростала. Навантаження на одне робоче місце знизилось на 25 відсотків. Але безробіття залишається однією з найгостріших проблем і у 2001 роки. Ситуація, що склалась сьогодні потребує наполегливого втручання для того, щоб підняти рівень зайнятості населення України.

Ті дії, що сьогодні проводяться, повинні передбачати ряд заходів щодо:

- сприяння розвитку підприємництва, створення робочих місць, забезпечення продуктивної зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю та соціальному захисту неконкуренто-спроможних верств населення на ринку праці;
- професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки незайнятого населення;
- організаційного і нормативно-правового забезпечення роботи служби зайнятості та реалізації чинного законодавства з питань зайнятості населення.

Сьогодні багато роботодавців звертається до служб зайнятості за допомогою з метою пошуку, підготовки та отримання потрібних їм працівників. Це спрощує завдання самого роботодавця, адже служба зайнятості володіючи ситуацією на ринку праці, має великі банки даних про робочу силу, може оперативно підібрати своєму партнеру спеціалістів з певного профілю, а у випадку відсутності швидко і кваліфіковано їх підготувати.

Анотація

Стаття висвітлює проблеми ринку праці в Україні, що мають соціально-економічний характер і зачіпають інтереси значної частини населення країни. Через механізм ринку праці формується рівень зайнятості і оплати праці.