

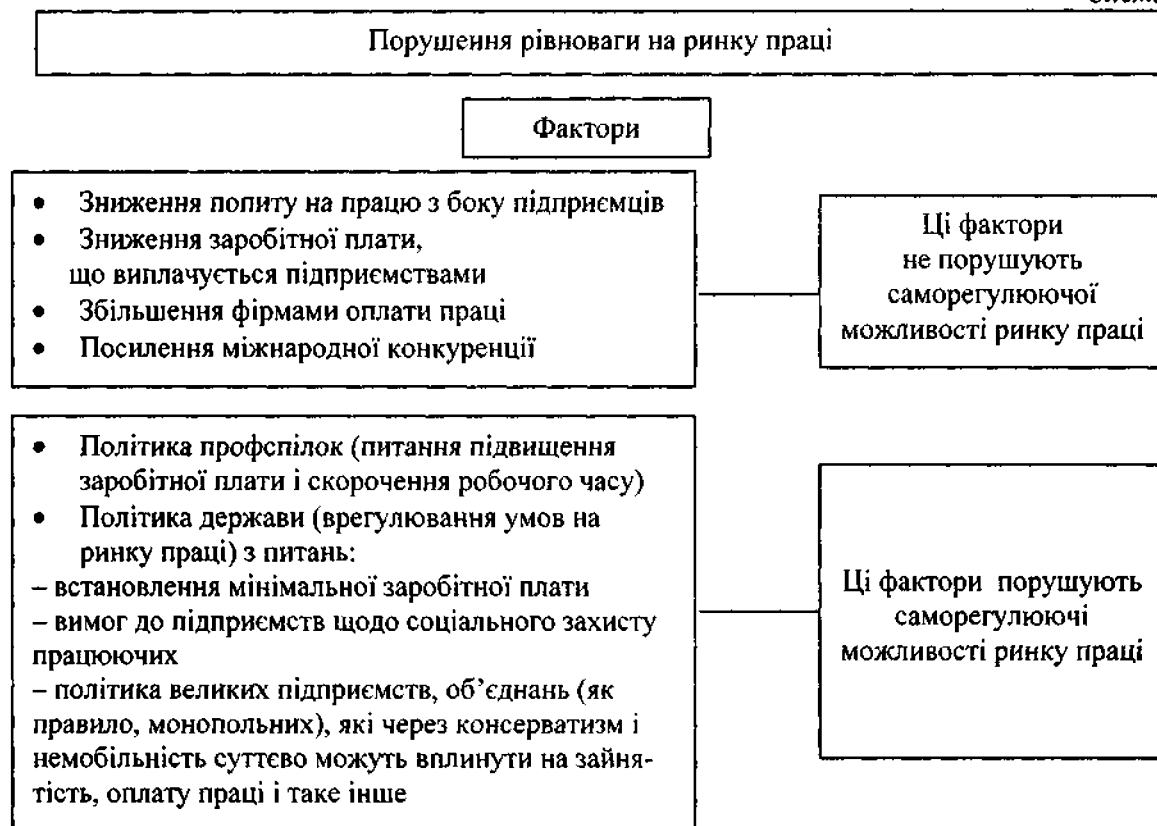
## РИНОК ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ СТАНУ РІВНОВАГИ

Ринок праці – це складова всього ринкового господарства, що займає одне з важливих місць в економіці нашої країни.

Однак ринок праці, як і будь-який інший ринок, може втрачати свою рівновагу. У сучасній теорії прийнято виділяти різні фактори, що зумовлюють розбіжності на ринку праці. Доцільно науково систематизувати дані причини і розподілити всі фактори на дві групи. В першій необхідно визначити ті фактори, що не порушують саморегулюючої можливості ринку праці (зниження попиту на працю з боку підприємців, зниження реальної заробітної плати, що виплачується підприємствами і т. ін.). Друга група об'єднує ті фактори, які викривляють саморегуляцію даного ринку (політика профспілок у питаннях заробітної плати, політика законодавців у питаннях мінімальної заробітної плати і політика держави в цілому по врегулюванню умов і правил формування та діяльності ринку праці).

Концепцію порушеної рівноваги на ринку праці можна представити у вигляді схеми 1.

Схема 1



Порушення рівноваги попиту та пропозиції проходить, як правило, внаслідок монопольного впливу профспілок, що вимагають, по-перше, підвищити заробітну плату без врахування інших економічних умов; по-друге, прискорити заміну праці капіталом, що викликає відносне зниження попиту на робочу силу; по-третє, вжити заходів щодо обмеження попиту на працю у тих галузях економіки, які найбільше контролюються об'єднаннями профспілок.

Одним з принципових питань функціонування ринку праці є роль і місце держави та її вплив на формування економічної політики на цьому ринку.

В теоретичному плані існує декілька різних бачень щодо економічної політики. У цілому вона є сукупністю заходів держави, спрямованих на те, щоб упорядкувати хід економічних процесів, здійснити на них вплив чи безпосередньо передбачити їх перебіг.

У цілому економічну політику держави на ринку праці можна вважати сукупністю заходів з метою досягнення певних цілей. Щоб бути ефективною, економічна політика повинна враховувати рішення як перспективних, так і поточних завдань. З цією метою вона орієнтується на довготривалі завдання, серед яких може бути формування соціальної ринкової економіки. У даний час вказана політика повинна знайти відображення у конкретних програмах і планах, спрямованих на вирішення поточних завдань.

На економічну політику впливають два фактори: зміна господарської ситуації і економічне мислення. Обидва фактори є тісно пов'язаними між собою, разом з цим вони володіють відносною самостійністю. У процесі розвитку суспільства економічна думка обов'язково змінюється, оскільки іншими стають уявлення про цінності. У зв'язку з цим навіть традиційні завдання прийнято вирішувати з врахуванням нових позицій.

Однак практика показує: ефект економічної політики вищий у тому випадку, коли сильніше здійснюється орієнтація на наявну в даній країні політичну структуру і рівень розвитку країни (виробничо-технічний потенціал, стан соціальної структури, інституційний порядок загальнодержавного і місцевого управління).

Одним з головних питань економічної політики держави є досягнення високого рівня зайнятості. У широкому розумінні під високим рівнем зайнятості слід розуміти зайнятість усіх виробничих факторів (землі, природних ресурсів, праці і капіталу). В ролі основного показника виступає ступінь завантаження загальноекономічного виробничого потенціалу. У вузькому розумінні термін "повна зайнятість" охоплює лише працю і стосовно цього фактора в ролі індикатора використовується показник частки безробітних у загальній чисельності економічно активного населення, а також співвідношення між числом безробітних і кількістю вільних (незайнятих) робочих місць.

Виходячи з досвіду та практики розвинутих країн Заходу, прийнято вважати, що повна зайнятість реалізується при наявності рівня безробіття в межах 2 – 5 відсотків. Теоретично повна зайнятість досягається і тоді, коли кількість незайнятих робочих місць дорівнює чисельності безробітних. Однак при цьому може спостерігатися структурна невідповідність між попитом і пропозицією. Попит може бути на висококваліфікованих робітників однієї професії, а надлишкова пропозиція буде складатися з людей іншої професії чи кваліфікації. Такі структурні невідповідності доповнюються регіональним надлишком праці в одній частині країни при її нестачі в іншій.

Досягнення високого рівня зайнятості набуває першочергового значення у завданнях економічної політики в той період, коли в країні спостерігається високе і стійке безробіття. Це пов'язано з тим, що для самореалізації людини праця має вирішальну цінність. До того ж політична незалежність робітника від роботодавця може розглядатися лише тоді, коли він має гарантію на отримання у будь-який час роботи, що відповідає власному фаху.

У порівнянні з промислово розвинутими країнами Заходу стан з безробіттям в Україні виглядає як задовільний. Але існують суттєві розбіжності в оцінці дієвості економічної політики стосовно забезпечення високої зайнятості. У розвинутих країнах низький рівень безробіття в значній мірі зумовлений зусиллями держави. До того ж, тут діють й інші фактори: місце країни в міжнародному розподілі праці, галузева структура національної економіки, політика фірм, ментальність населення. Що стосується України, то досягнутий тут "успіх" у незначному вивільненні робітників пояснюється не стільки заходами держави щодо організації системи перепідготовки і працевлаштування, скільки певними специфічними факторами, до яких слід віднести:

- турботу уряду про негативні соціально-економічні наслідки у випадку формування масового безробіття, у зв'язку з чим продовжується дотування окремих галузей народного господарства;
- практична відсутність конкуренції у зв'язку з недостатньо високим рівнем розвитку ринкових відносин, що не приводить до закриття малорентабельних чи нерентабельних підприємств, а прийняті нормативні й законодавчі акти з питань банкрутства на практиці не діють;
- дії керівництва багатьох підприємств щодо підтримки (інколи штучно) високого рівня зайнятості заради збереження соціального спокою у колектив.

Очевидно, що така ситуація не може зберігатися надто довго. В умовах розвитку ринкових відносин закони ринку проявляються жорсткіше. А це примушує державних чиновників переходити від пасивного і обережного споглядання на питання зайнятості до політики активних заходів для створення мережі перенавчання і перекваліфікації робочої сили, що вивільнилась. Безумовно, слід розуміти, що успіхів у питаннях швидкого працевлаштування можна досягти лише за умови достатньо високої мобільності робочої сили (як галузевої, так і територіальної). На жаль, здатністю до високої мобільності наше населення не відрізняється. Змінювати життєвий устрій чи місце роботи та проживання не так легко і відважуються на це далеко не всі. Однак ринок з його доволі жорсткими правилами змушує людей бути динамічнішими.

Питання про моделі ринку праці виникають при розгляді особливостей політики зайнятості, що проводиться у різних країнах. Тут важко виділити один фактор, який визначав би національну модель ринку праці. Вона складається з системи підготовки і перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації робітників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок. За комбінаціями цих рішень розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель та інші.

Шведська модель характеризується активною політикою держави в питаннях зайнятості, в результаті чого рівень безробіття у цій країні мінімальний. Головним напрямком на ринку праці є попередження безробіття, а не допомога тим, хто вже втратив роботу. Досягнення повної зайнятості здійснюється наступними заходами.

1. Проведенням обмеженої фіскальної політики, спрямованої на підтримку найменш прибуткових підприємств і стримування прибутку високодохідних фірм для зниження інфляційної конкуренції між фірмами і підвищення заробітної плати.

2. Шляхом проведення "політики солідарності" в заробітній платі, яка переслідує ціль досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що стимулює малоприбуткові фірми скорочувати чисельність працюючих, згортати чи припиняти власну діяльність, а високоприбуткові фірми – обмежувати рівень оплати праці.

3. Проведення активної політики на ринку праці щодо підтримки неконкурентних працівників. Для цього підприємства отримували значні субсидії.

4. Підтримка зайнятості в секторах економіки, які мали низькі результати діяльності, але забезпечували вирішення соціальних завдань.

Сутністю шведської моделі є об'єднання спільних економічних заходів для підтримання попиту на робочі місця нижче рівня, який би гарантував роботу всім і всюди, і активної селекційної політики на ринку праці, в сфері капітальних вкладень, спрямованих на підтримку слабких груп галузей і регіонів. Активно використовуються програми допомоги зайнятості. Ці програми мають адресний характер і їх можна розділити на види: а) громадські роботи; б) професійна підготовка та підвищення кваліфікації; в) допомога безробітним, що не мають роботи протягом тривалого часу; г) стимулювання самозайнятості й підприємництва.

Велике значення у Швеції надається професійній орієнтації і професійному навчанню. Починаючи з середньої школи, учні проходять спеціальні курси професійної підготовки за різними спеціальностями, що включають широку професійну підготовку. Потім вони можуть продовжити своє навчання на двох-, трьох- чи чотирьохрічних курсах і у вузах. Така перепідготовка поділена на чотири основних категорії і залежить від того, хто організовує курси: групи перепідготовки на ринку праці; перепідготовки в промисловості; перепідготовки в стилі звичної освіти і курси організацій. Основна мета перепідготовки на ринку праці – забезпечити постійну роботу для безробітних. Крім державних організацій, перепідготовку і навчання своїх працівників здійснюють компанії безпосередньо на підприємствах. Усі форми освіти в Швеції повністю фінансуються з державних фондів.

Широкий комплекс охоплюють програми допомоги безробітним, які не мають роботи протягом тривалого часу. Виходять при цьому з того, що чим триваліший період часу безробітні шукають роботу, тим більше вони втрачають свої професійні навички і кваліфікацію. Держава при цьому впливає на соціальну поведінку підприємців шляхом системи економіко-адміністративних і

законодавчих заходів. Наприклад, підприємцям, що наймають на роботу безробітних, які тривалий час не працювали, надаються від держави субсидії: а) для доплати до заробітної плати найманим робітникам, рівень оплати праці яких на перших порах значно нижчий від оплати праці постійних працівників; б) на перепідготовку безробітних з тривалими перервами в роботі. Для працевлаштування молоді у віці від 16 до 18 років, яка не має повної середньої освіти, державні органи Швеції по праці покривають до 80 відсотків витрат, що проводять підприємства на таку категорію робітників.

Для моделі ринку праці в США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, яке приймається кожним штатом самостійно. На підприємствах діє жорстке ставлення до робітників, які можуть бути звільнені при необхідності скорочення обсягів виробництва, а тривалість праці одного робітника (переведення на роботу в умовах неповного робочого дня, тижня) не змінюється. Робітникам повідомляють про звільнення не завчасно, а напередодні самого звільнення. Колективними договорами охоплена лише четверта частина всіх робітників. Мало приділяється уваги підготовці і перепідготовці кадрів самим підприємством, за винятком підготовки необхідних для фірми працівників. Просування по службі відбувається не шляхом підвищення кваліфікації, а переведенням робітників на іншу роботу. Подібна політика фірми веде до високої географічної і профспілкової мобільності працівників і до вищого, ніж у Швеції безробіття.

У політиці США найпослідовніше простежується курс на заохочення власної ініціативи, зміцнення ринкової основи в господарському механізмі. У цій країні вплив держави на виробництво, зайнятість, ціни зведено до мінімуму.

Для моделі США характерна децентралізація ринку праці: в кожному штаті є своє законодавство про зайнятість і допомогу безробітним, свої фонди страхування з безробіття; внески підприємців і самих робітників сплачуються окремо до фондів штатів і федеральних фондів.

Підприємства стимулюються також диференційованою політикою податків. Наприклад, суми, спрямовані на навчання молоді, повністю звільняються від сплати податків. Інший вид фінансового стимулювання підприємств – повне чи часткове звільнення їх від сплати внесків у фонд соціального страхування за осіб, які проходять перепідготовку і наступне працевлаштування на підприємствах. Серед економічних заходів слід також звернути увагу на надання державою підприємствам вигідних державних контрактів (замовлень) за умови дотримання зобов'язань щодо працевлаштування.

За останні роки стали використовуватися такі напрямки забезпечення зайнятості, як стимулювання малих і середніх підприємств у створенні нових робочих місць. Малий бізнес є суттєвим, коли люди бачать перспективи в створенні власної справи. У США стимулювання малого бізнесу здійснюється шляхом пільг кредитної політики. Знижено податок на спадок, оскільки значні податки руйнували велику кількість приватних підприємств в разі зміни власника майна. Підприємства, що мають у своєму складі до 10 чоловік зайнятих, звільнені від регулярних перевірок з боку федеральних органів і складання трудомістких форм статистичної звітності. Розглянуті заходи активної державної політики зайнятості, що застосовуються в США, показують, що вона спрямована в першу чергу на допомогу тим, хто без підтримки і допомоги не може працювати і адаптуватися до роботи. При цьому широко застосовуються гнучкі форми зайнятості. Вони дають можливість задовольнити потреби робітників у гнучких формах оплати праці, в суміщенні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків, не створюючи соціальної напруги при звільненні робітників. Застосування гнучких форм дає можливість знизити гостроту зайнятості, допомогти найвразливішим категоріям населення мати можливість отримання доходів, підтримання рівня своєї кваліфікації.

Практика регулювання ринку праці в США і Швеції свідчить, що при певній єдності підходів до вирішення проблем зайнятості, існують розбіжності, перш за все, в межах допустимого рівня втручання держави, а також конкретних форм реалізації гнучкого ринку праці. Вони вказують на те, що не може бути загальних для усіх країн рецептів вирішення проблеми ринку праці і що політика в галузі зайнятості є складовою частиною загальної економічної політики держави й нерозривно пов'язана з останньою.

У цьому зв'язку корисно нагадати про досвід Франції, уряд якої на початку 80-их років, коли постала загроза обвального безробіття через структурні зміни в промисловості під впливом зростання цін на нафту, ухвалив рішення про широкомасштабне запровадження так званих контрактів солідарності з підприємствами. У них передбачалося, зокрема, що в разі скорочення підприємством тривалості робочого часу і збереження чисельності працівників держава бере на себе витрати підприємств щодо соціального страхування у розмірі прямо пропорційному обсягу отриманої економії фонду заробітної плати. Цьому мають передувати колективні переговори на підприємствах між підприємцями і профспілками. Є дані, що вже в перший рік після ухвалення рішення щодо запровадження соціальних контрактів їх було підписано понад 10 тисяч, а приріст безробіття зменшився з 24 до 14,9%.

У розвинутій ринковій економіці суб'єктами ринку праці є роботодавці, робітники чи організації, які відстоюють їх інтереси, наприклад, асоціації підприємців, профспілкові організації та інші структури. Держава виступає як роботодавець на державних підприємствах, а також як інвестор, фінансуючи великі соціально значущі проекти і програми. Але головна функція держави в тому, що вона формує, визначає і контролює правила регулювання інтересів партнерів на ринку праці.

В Україні відповідно до діючого законодавства про зайнятість населення держава проводить політику сприяння реалізації прав громадян на повну продуктивну і вільно вибрану зайнятість. Державна політика в питаннях зайнятості має бути спрямована на:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам України права на працю і вільний вибір місця праці;
- створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини;
- підтримку трудової і підприємницької ініціативи громадян, що проводиться у рамках зайнятості;
- забезпечення соціального захисту в сфері зайнятості, проведення соціальних заходів, що допомагають забезпеченню зайнятості громадян, особливо незахищених і тих, що відчувають труднощі в пошуку роботи (інваліди, громадяни, що мають на утриманні осіб, яким потрібний постійний догляд, допомога чи нагляд та ін.);
- попередження масового і скорочення довготривалого (понад один рік) безробіття;
- заохочення роботодавців, що зберігають діючі та створюють нові робочі місця для громадян;
- об'єднання зусиль органів державної влади, місцевого самоврядування у забезпеченні зайнятості населення і погодження їх дій при реалізації програми сприяння зайнятості населення;
- координацію діяльності у сфері зайнятості населення з діяльністю по інших напрямках економічної і соціальної політики, включаючи інвестиційно-структурну політику, соціальне забезпечення, регулювання зростання і розподіл доходів, попередження інфляції;
- координацію діяльності у державних органів, професійних спілок, інших представницьких органів робітників і роботодавців у розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення і контролю за ними;
- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, враховуючи питання, пов'язані з трудовою діяльністю громадян України за межами держави та іноземних громадян на території України, дотримання і виконання міжнародних трудових норм.