

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 4(23)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., канд. юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 28 жовтня 2009 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Наукові праці МАУП / Редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. —

ISBN 966-608-120-2

К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — Вип. 4(23). — 288 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.
ISBN 978-617-02-0026-6

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-617-02-0026-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Миронюк Т. О. Імперативи сталого розвитку і глобальні тенденції на міжнародних ринках туристичних послуг	78
Альошін В. І. Соціальна природа явищ системної кризи в Україні.....	5	Калачова Т. А. Сутність і методи оптимізації оподаткування: деякі аспекти	87
Дікарев О. І. Сек'юритизація політичних ризиків енергетичних проєктів у регіонах Балтійського, Каспійського, Чорного морів: глобалізація, регіоналізація, локалізація.....	12	Діденко Є. О. Чинники вдосконалення управління якістю послуг пасажирського автотранспорту	92
Юсеф Н. Н., Гараханлу Фарназ Аналіз розвитку економіки Ірану та її перспективи в умовах світової кризи	20	Товст О. М. Зарубіжний досвід досягнення соціального забезпечення та ефективного економічного управління	96
Дурбало О. В. Формування молодіжної сімейної політики в Україні.....	25	Палиця О. В. Ринок праці: сутнісні ознаки, структура і механізми державного регулювання	106
Задорожний В. П. Загальна характеристика та визначення процесів інвестування в сучасній економіці.....	34	Нельга В. В. Экономическая природа и факторы экономической эффективности производства и хозяйствования в рыночной экономике	114
Баклагов Ю. Б. Формування основ місцевого самоврядування і перспективи їх розвитку в Україні.....	40	Каримли Эльмир Байрам оглы Влияние различия культур на ведение внешнеэкономической деятельности.....	120
Будяков М. О. Державне управління зовнішньоекономічною діяльністю: світовий досвід для України	46	Бердянська А. В. Становлення, розвиток і сегменти іпотечного ринку України.....	123
Дукоскі С. Тіньова економіка: природа, концептуальні підходи та історичні етапи	50	Ейсмонт В. С. Особливості державного регулювання економіки і зовнішнього сектора США	132
Грозов Г. Д. Соціально-економічна інфраструктура регіону як об'єкт державного управління	59	Дрига С. Г. Макрорівневі та інструментальні функції малого підприємництва як сценарні драйвери державної політики його розвитку	138
Боева Т. І. Велика роль земств у розвитку Донеччини наприкінці XIX — на початку XX ст.	66		
Наумчук О. В. Капітал підприємства як об'єкт управління.....	70		

РИНОК ПРАЦІ: СУТНІСНІ ОЗНАКИ, СТРУКТУРА І МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Наукові праці МАУП, 2009, вип. 4(23), с. 106–113

Вивчається ринок праці як найважливіша і найскладніша частина системи економічних ринкових відносин.

Ринкова система будь-якої країни, у тому числі України, являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють як сферу виробничої, так і суспільної діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції, експортно-імпоротної діяльності та ін. Загальновизнаним в економічній науці є такий поділ ринків: ринки товарів (сировина, матеріали, паливо, готові вироби, житло); ринок нематеріальних активів (проектні роботи, наукові дослідження, ліцензії, послуги); ринок капіталу (інвестиції, цінні папери, кредити) і ринок праці.

У системі ринкових економічних відносин ринок праці — найскладніша підсистема порівняно із ринками товарів, капіталу, цінних паперів та ін. Він є своєрідною похідною від соціально-економічних відносин, що відображають рівень розвитку суспільства і досягнутий на даний період баланс інтересів між підприємцями, працівниками і державою [3, 3].

Ринок праці є персоніфікованим і чітко визначеним, він формується під впливом таких факторів [4, 8]:

- не може існувати сам по собі, лише на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів — роботодавця та найманого працівника. Примушує суспільство створювати механізми вищого порядку, які, підтримуючи творчі, динамічні властивості ринку робочої сили, могли б нейтралізувати його руйнівні сили;
- відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу купівлі-продажу то-

вару “робоча сила” безперервні аж до звільнення найманого працівника;

- існують специфічні особливості товару “робоча сила”;
- він пронизує не лише сферу обміну товару “робоча сила”, а й сфери її розподілу та виробництва.

Ринок праці є одним з елементів системи ринків економічних ресурсів, при цьому сам ринок праці необхідно розглядати як систему елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках між собою й утворюють певну цілісність. Сутність ринку праці можна розкрити лише через теоретичне узагальнення характерних ознак його суб'єктів, об'єктів і суб'єктно-об'єктних відносин, що складаються в процесі формування попиту та пропозиції на робочу силу. Первинний суб'єкт на ринку праці являє собою економічно відособлену фізичну чи юридичну особу, що існує з метою створення продукту, виконання робіт, надання послуг відповідно до принципів діяльності даної економічної системи на основі персоніфікації інтересів. Суб'єкти ринку праці мають різноманітні потреби й інтереси, тобто внутрішні рушійні фактори діяльності, що спонукають людину вступати у певні соціально-економічні відносини.

Якщо розглядати ринок праці з точки зору механізмів державного регулювання зайнятості населення, то тут суб'єктом регулювання виступає виразник певних соціально-трудових інтересів — органи державного управління та органи місцевого самоврядування, профспілки, громадські об'єднання та ін. Виходячи з цього об'єктами державного регулювання можна вважати попит і

пропозицію робочої сили, її ціну та вартість, доходи населення, професійні й демографічні характеристики. Також варто зазначити, що для функціонування ринку праці необхідні такі умови [1]:

- організація єдиної, замкненої по території країни й ефективно діючої системи бірж праці;
- наявність широкомасштабної системи професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки;
- наявність у органів влади необхідних фінансових і матеріальних ресурсів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості та ін.;
- соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін.

У науковій теорії існує багато визначень поняття “ринок праці”. Розглянемо декілька з них.

Так, у підручнику “Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика” ринок праці розглядається як система суспільних відносин, пов’язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила” [14, 9]. Таке визначення є занадто загальним і, на нашу думку, не висвітлює сутнісних ознак, що стосуються сфер виробництва і перерозподілу робочої сили.

Як складну соціально-економічну систему аналізує ринок праці Б. Райзберг, акцентуючи увагу на взаємодії двох підсистем — ринку робочої сили і ринку робочих місць. Інакше кажучи, ринок праці розглядається як механізм (інститут), що регулює взаємовідносини продавців і покупців робочої сили [13].

Цілям нашого дослідження найбільше відповідає визначення, що надається Д. Богинею та О. Грішнвою: “Ринок праці — це система суспільних відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір — сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію” [2, 48]. Можна погодитись з акцентами авторів, що, по-перше, ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов’язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”, по-друге, він є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу, по-третє, його можна трактувати і як механізм, що забезпечує

узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та як сукупність відносин між людьми з приводу відтворення робочої сили.

Узагальнюючи існуючі у вітчизняній і зарубіжній літературі визначення ринку праці і ґрунтуючись на зроблених вище висновках, пропонуємо розглядати ринок праці як систему соціально-економічних і суспільних відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці задля знаходження оптимального співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, забезпечення соціального захисту і гарантій зайнятості працездатного населення (працевлаштування, адекватна оплата праці, страхування з безробіття, тимчасова непрацездатність та ін.), а також як механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями (власниками засобів виробництва) та населенням (власниками робочої сили) щодо задоволення попиту перших на працю, а других — на робочі місця, які є джерелом їхнього існування.

Таким чином, ринок праці не тільки регулюється системою економічних, соціальних і правових норм, включаючи механізм саморегулювання, а є фактором встановлення та дотримання балансу інтересів між працівниками, роботодавцями, посередниками і державою. Він передусім являє собою систему виробничих відносин між працівниками, підприємствами і державою.

Основні компоненти ринку праці, що визначають його структуру:

- товар, який пропонує ринок праці (розумові та фізичні здатності працівника, що можуть бути використані для виробництва товарів і послуг);
- пропозиція і попит на робочу силу;
- вартість і ціна робочої сили.

У сучасних публікаціях немає однозначної думки стосовно того, що вважати товаром на ринку праці. Найбільш поширеними є три варіанти трактування цього елемента ринку праці: робоча сила, праця або послуги праці. Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила. Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних і духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг. Робоча сила є об’єктом купівлі-продажу. Купівля товару “робоча сила” — це наймання на роботу, де робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник — найманим працівником. Працівник

продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару [5; 6]. Відповідно до цього існують й різні підходи до трактування понять “ринок праці” і “ринок робочої сили”.

У структурі суб'єктів ринку праці можна виокремити державу, роботодавців, найманих працівників і посередників. Наймані працівники пропонують на ринку свою робочу силу і можуть бути згруповані як працездатне, економічно активне, зайняте населення. У структурі найманих працівників у даний час можна виокремити такі основні групи: високопрофесійні керівники (менеджери); кадрові висококваліфіковані робітники та службовці; працівники підприємств, що перебувають на стадії скорочення виробництва і структурної перебудови; працівники трудомістких галузей з низьким рівнем продуктивності праці, включаючи сферу послуг; найменш захищені категорії працівників, зокрема молодь, люди пенсійного віку, інваліди, жінки з малолітніми дітьми та ін. [7].

Роботодавці — це юридичні й фізичні особи, а також держава як колективний підприємець, що використовують у своїй господарчій діяльності найманих працівників. Роботодавці мають забезпечити платоспроможний попит на товар “робоча сила”. Що стосується робочої сили, вона вважається особливим товаром, виробничі якості якого визначають ефективність конкурентної економіки, її можливості створення високоякісних товарів і комфортних послуг, масштаби і темпи науково-технічних і організаційних перетворень. Що вище загальний рівень розвитку економіки, що більш складні завдання їй доводиться вирішувати, то значнішою є потреба в робочій силі вищої кваліфікації. У такій робочій силі у розвинених країнах світу зацікавлена абсолютна більшість роботодавців, а державні органи намагаються створити найкращі умови виробництва і життя, гарантуючи по можливості і соціальний захист на ринку праці. Робоча сила — товар особливого роду ще й тому, що вона передусім сама є зацікавленою стороною у розвитку своїх творчих можливостей, які реалізуються на робочому місці і виражаються в індивідуальних здібностях особистості [9].

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманець працює. У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайня-

тих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають уперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, що мають роботу, але не задоволені нею і шукають інше місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують втратити роботу і тому шукають інше місце роботи.

Наступною характеристикою ринку праці є баланс попиту та пропозиції робочої сили. Попит може бути індивідуальним і сукупним. Сукупний попит на робочу силу — це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку. Індивідуальний попит на робочу силу — це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми), який залежить від:

- попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила є необхідною як виробничий ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації;
- стану виробництва, зокрема від особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці та ін.;
- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;
- фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, що вища заробітна плата кожного працівника, то менша кількість їх при наявності певних обмежень фонду зарплати буде найнята.

Регулювання попиту на робочу силу здійснюється за допомогою цілої низки сукупності чинників. По-перше, збільшення попиту досягається шляхом його стимулювання через створення нових постійних або тимчасових робочих місць, розвиток нестандартних форм зайнятості, прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць. По-друге, зростання попиту досягається шляхом упровадження пільгового опо-

даткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника, відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників. Водночас мають бути встановлені певні юридичні обмеження щодо зростання зайнятості, зокрема, через надання можливості індивідуального регулювання робочого часу, зняття обмежень щодо скорочення кількості працівників, можливості звільнення їх у разі зменшення обсягу робіт.

Одним з головних завдань держави є створення економічних та інших умов щодо підприємств, які беруть участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентоспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Для цього встановлюються пільги за плату до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць, організації професійного навчання та ін.

Пропозиція робочої сили — це кількість праці, яка пропонується для реалізації при визначених ставках заробітної плати. Як і для будь-якого товару, величина пропозиції збільшується, коли зростає ціна, водночас заробітна плата зменшується при зниженні пропозиції. Пропозиція робочої сили носить вільний характер: люди добровільно вибирають між зайнятістю і незайнятістю, визначають професію, вид діяльності, приймають рішення про зміну роботи [8]. Одночасно ця свобода носить обмежений характер, адже йдеться про вільний вибір в межах певного “коридору свободи”. Факторами, що обмежують вибір, або іншими словами, встановлюють цей “коридор свободи”, є:

- наявний рівень освіти, професійна спеціалізація (наприклад, металургу важко пропонувати себе вчителем математики, а юристу — спеціалістом з ремонту комп'ютерів);
- фізіологічні можливості людини: вік, стать, стан здоров'я, інші індивідуальні дані значно впливають на рівень конкурентоспроможності людини на певних спеціалізованих ринках праці, об'єктивно зумовлюють її можливості виконати ту чи іншу роботу; нерідко роботодавець висуває спочатку свої вимоги щодо найму;
- соціальні умови: місце проживання, сімейні обставини та інші умови можуть сприяти чи не сприяти пропозиції праці на певних

ринках (наприклад, для жінки, яка має малолітніх дітей, проблематично пропонувати свою працю там, де робота пов'язана з відрядженнями або виконується позмінно);

- відсутність досвіду (тут з боку наймача відразу встановлюються певні вимоги стосовно здатностей робітника, наприклад більшість роботодавців пропонують на ринок праці вакансії, що потребують певного досвіду роботи).

В цілому до основних факторів, які визначають поведінку робітників на ринку праці, належать такі:

- величина заробітної плати;
- умови праці (фізичне навантаження, інтенсивність, змінність, екологія);
- віддаленість роботи від місця проживання;
- престижність праці та ін.

Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їхньої статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Кон'юнктура ринку праці — це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний час, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виокремлюють три типи кон'юнктури:

- працедефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- праценадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні. Хоч співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення, держава має у своєму “розпорядженні” відповідні механізми впливу для забезпечення рівноважного типу кон'юнктури.

Одним із важливих елементів ринкової системи господарювання є наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці виступає передусім як товар, який має вартість. Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримуван-

ня її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку та ін.

На вартість робочої сили також впливають результати праці власника робочої сили. Вартість робочої сили формується на ринку шляхом порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили. На величину вартості робочої сили впливають певні чинники. Одні збільшують її, інші — зменшують.

До чинників, що збільшують вартість робочої сили, належать такі:

- розширення потреб у нових товарах і послугах залежно від економічного розвитку суспільства;
- збільшення витрат на придбання житла, а також транспортних витрат;
- підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що призводить до зростання життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і нервових сил.

Зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, зумовлюється підвищенням продуктивності праці і впливає на зниження вартості робочої сили. До складу вартості робочої сили входить:

- безпосередньо заробітна плата (тарифний заробіток, посадова платня, преміальні виплати, надбавки та доплати);
- натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо), які надаються працівникам підприємцями;
- витрати роботодавців на соціальне страхування: встановлені законом внески на соціальне забезпечення (за віком, у зв'язку з інвалідністю, хворобою, материнством, виробничим травматизмом, безробіттям і у вигляді сімейної допомоги); добровільні чи договірні (засновані на колективних угодах) внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування; безпосередні виплати працівникам у зв'язку з їхньою відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок; вартість медичного й санітарного обслуговування; вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору);

- витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів;
- витрати на соціально-побутове обслуговування (їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги);
- податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд заробітної плати, дохід).

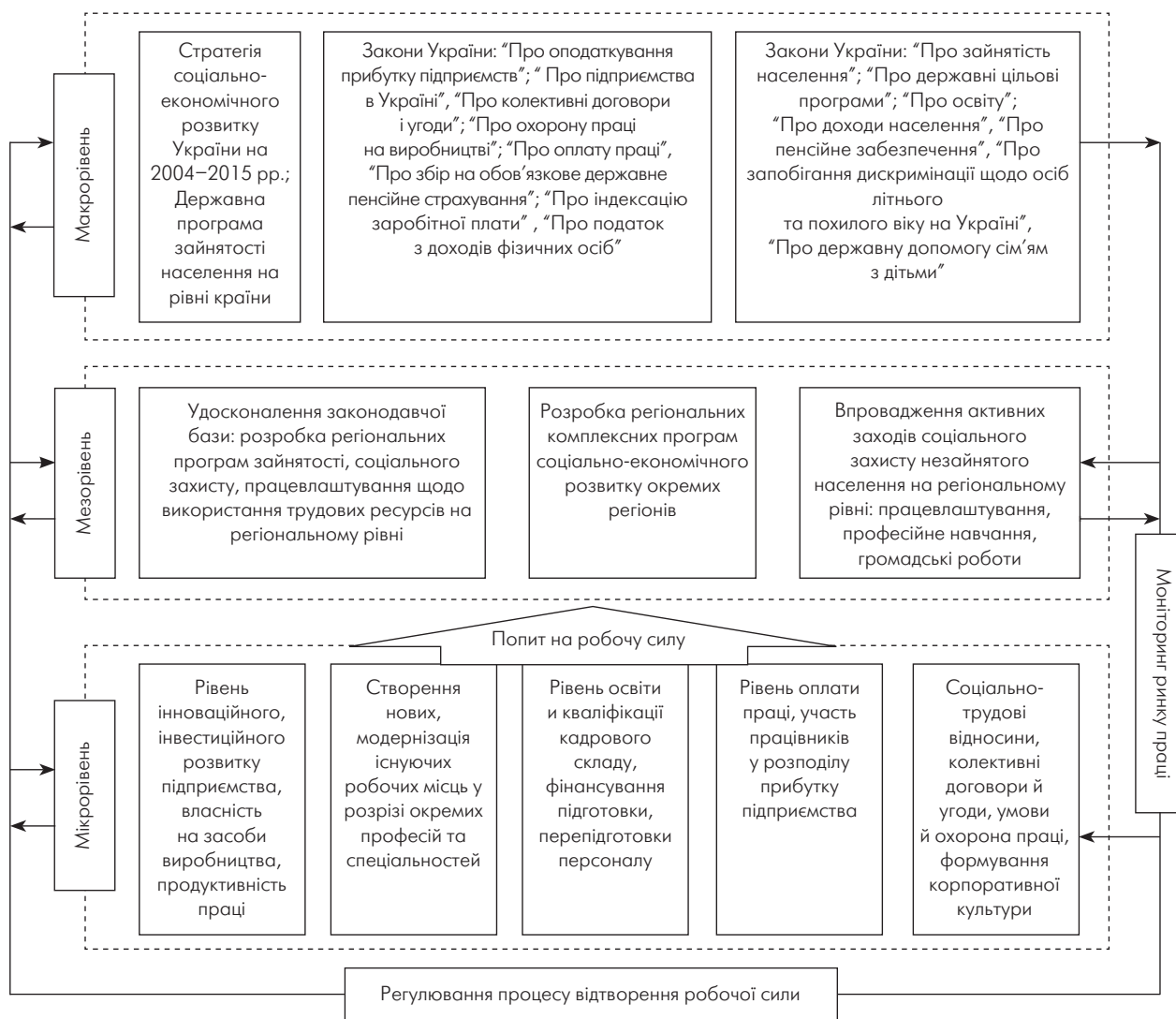
Сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі, визначає ціну робочої сили. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилитися від її вартості.

Серед сучасних тенденцій формування ринку робочої сили в країнах з розвинутою ринковою економікою, крім названих, слід виокремити: посилення й ускладнення конкуренції як серед працівників (за робочі місця з високою оплатою, додатковими соціальними гарантіями, перспективою просування по службі), так і серед роботодавців (за найбільш цінні кадри); збільшення частки до третини висококваліфікованих кадрів у структурі трудових ресурсів, тривалості загальноосвітньої підготовки; уповільнення припливу працездатного населення, його старіння; ускладнення форм трудової діяльності та трудових відносин тощо.

Ринок праці виконує такі функції [2]:

- узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;
- забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки;
- підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
- формує резерв трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення;
- сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- стимулює працю, встановлює рівноважні ставки заробітної плати;
- впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу;
- дає інформацію про структуру попиту і пропозиції, ємність, кон'юнктуру ринку та ін.

Державне регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обся-



Державне регулювання процесу відтворення робочої сили

гом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості. Загальна схема державного регулювання процесу відтворення робочої сили на макро-, мезо- та мікрорівні наведена на рисунку.

На макрорівні регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками або їх об'єднаннями здійснюється за допомогою розробки трудового законодавства, проведення активної і пасивної політики на ринку праці з метою пом'якшення проблеми безробіття, де вона слугує гарантом соціального захисту.

Регулююча функція на мезорівні стимулює здатності до саморегулювання ринку праці, який найчастіше має потребу в додатковому регулюванні ззовні. На ринку праці відбувається регулювання ціни, потоків робочої сили, рівня зайнятості й інших показників, тобто ринок праці

регулює надлишок трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення й ефективне використання. Територіальний, тобто локальний, ринок праці — це ринок праці якоїсь невеликої місцевості: міста, району, селища місцевого типу. Локальний ринок праці сам по собі є системою і водночас входить елементом у систему більш високого рівня — регіональний ринок праці. Регіональний ринок праці є одним з елементів національного ринку праці, тобто є складовою українського ринку праці, який, у свою чергу, як один з елементів входить у міжнародний ринок праці [10].

Свої функції держава виконує через інфраструктуру ринку праці, де головним інституціональним елементом є Державна служба зайнятості. Рівень розвитку інфраструктури ринку праці є найважливішим критерієм для характеристики його якості. Інфраструктуру ринку праці

можна визначити як його складову, що включає у себе державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості (кадрові, рекрутингові агентства), кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, а також нормативно-правове, інформаційне, організаційне, фінансове і науково-методичне забезпечення, що сприяють найбільш ефективній взаємодії попиту та пропозиції робочої сили [11].

В інфраструктурі ринку праці можна виокремити такі елементи:

- комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що реально забезпечують громадські права у сфері трудової зайнятості;
- комплекс регулювання заробітної плати (закони, угоди, договори, арбітраж);
- комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони та нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу по безробіттю, допомогу на утриманців безробітного, підйомні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);
- пенсійна система;
- комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників і в несприятливих для здоров'я людини умовах);
- служби зайнятості та працевлаштування: державна служба зайнятості та її регіональні підрозділи, недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції по добору персоналу, агенції з працевлаштування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);
- система професійної підготовки та перенавчання;
- об'єднання працівників для захисту їхніх інтересів (профспілки);
- об'єднання роботодавців для забезпечення власних інтересів;
- кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди сприяння зайнятості.

В сучасних умовах ринок праці в Україні зберігає окремі елементи минулої системи державного управління, здебільшого це державні гарантії зайнятості населення, централізоване ре-

гулювання оплати праці (мінімальної заробітної плати, ставок і окладів у бюджетній сфері). У міру просування до цивілізованого ринку праці складаються сприятливі умови для його функціонування на основі природних механізмів регулювання в поєднанні з державним впливом. Основна частина економічних важелів регулювання ринку праці набирає форму непрямого впливу на процеси переміщення робочої сили, а управління зайнятістю здобуває риси цілеспрямованого надання державних гарантій безробітним і підтримки робочих місць. Одночасно при цьому відбуваються процеси децентралізації регулювання соціально-трудових відносин і деконцентрації коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, зумовлені регіоналізацією ринків праці [12].

Таким чином, ринковий механізм являє собою єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили та регулюючого впливу держави на ці процеси. Таке поєднання регулюючих і саморегулюючих функцій надає можливість здійснювати державний вплив на зайнятість населення через певні інститути і правові методи регулювання.



Література

1. Амосов О. Ю. Суперечності в реалізації політики зайнятості населення та проблеми інтеграції України у міжнародне співтовариство // Актуальні проблеми державного управління: Наук. зб. (Харків). — 2001. — №1(9). — 188 с.
2. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с.
3. Бондаренко О. Г. Моніторинг ринку праці при трансформації ринкової економіки // Управління розвитком: Зб. наук. ст. (Харків). — 2003. — Вип. 2. — С. 134–135.
4. Дідківська Л. І., Головка Л. С. Державне регулювання економіки. — К.: Знання, 2004. — 213 с.
5. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала. — К.: МАУП, 2002. — 248 с.
6. Долишний М. И., Беленький П. Е., Цапенко Б. В. Социально-экономические проблемы качества продукции и труда. — К.: Наук. думка, 1997. — 188 с.
7. Жовнір Н. М. Управління мотивацією праці в структурі організаційної культури регіону // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2004. — Т. 3, № 192. — С. 931–935.
8. Игошин М. М. Украинский рынок труда и система занятости населения // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины. — Алушта, 2004. — С. 91–92.
9. Кинько Е. Н. Институт социального партнерства как фактор формирования новых социально-трудовых отно-

шений в условиях рыночной трансформации экономики // Экономика: проблемы теории та практики. — 2004. — Т. 3, № 191. — С. 641–648.

10. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основа теории функционирования и прогнозирования // Экономист. — 1992. — № 6. — С. 50–56.

11. Мазурок П. П. Інституційне забезпечення інфраструктури ринку праці в Україні // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2004. — Т. 5, № 197. — С. 1079–1095.

12. Петрова Т. Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 5. — С. 3–12.

13. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. — М., 2003. — 605 с.

14. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: У 2 ч. / М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур та ін.; За ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупко. — К.: Наук. думка, 1994. — Ч. 1. — 264 с.; Ч. 2. — 210 с.

З метою вдосконалювання ринку праці необхідно створювати умови для його функціонування на основі природних механізмів регулювання в об'єднанні з державними.

С целью совершенствования рынка труда необходимо создавать условия для его функционирования на основе естественных механизмов регулирования в объединении с государственными.

For labour market perfection it is necessary to create conditions for its functioning on the basis of natural mechanisms of regulation in association with the state mechanisms.

Надійшла 21 вересня 2009 р.