

2008. – № 5. – С. 23–32.

2. Асаул А.Н. Модернизация экономики на основе технологических инноваций / А.Н. Асаул. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2008. – 246 с.

3. Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности: учебник / А.Н. Асаул, М.П. Войнаренко, П.Ю. Ерофеев. – СПб. : Гуманистика, 2004. – 448 с.

4. Войнаренко М.П. Інноваційний розвиток промислових підприємств: аналіз та оцінки : монографія / М.П. Войнаренко, А.В. Череп, Л.Г. Олейнікова, О.В. Череп. – Хмельницький : ХНУ, 2010. – 444 с.

5. О стратегии развития России до 2020 года: выступление Президента РФ В. Путина на расширенном заседании Государственного совета // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.edinros.ru/print.html?id=127560>.

6. Организационно-управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях: национальный доклад ; под ред. С. Е. Литовченко. – М. : Ассоциация менеджеров, 2008. – 118 с.

7. Федоров О.В. Перспективы и условия внедрения новшеств / О.В. Федорова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 324 с.

Надійшла 18.9.2010 р.

УДК 351.84

І.В. БУБЕНКО

Українська інженерно-педагогічна академія

Л.Ф. КОНДУСОВА, В.П. РАЗІНKOBA

Харківський національний економічний університет

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Окреслене сучасне становище та напрями реформування державної політики зайнятості.

The outlined modern position and directions of reforming of a state policy of employment.

Ключові слова: ринок праці, державна політика зайнятості, безробіття, соціальний захист.

Постановка проблеми. Соціальне благополуччя є першим критерієм розвитку країни, тому соціальний захист населення потребує підтримку з боку держави. Поєднання соціального та економічного зростання здійснюється завдяки соціально-економічній політиці держави, в якій головна роль відводиться регулюванню зайнятості населення та подоланню безробіття. Державна політика зайнятості повинна бути спрямована на зниження рівня соціальних протестів, напруженості у суспільстві, проти заморожування доходів населення та масових звільнень, обмеження державних соціальних гарантій в бюджеті й соціального забезпечення населення вцілому, тому що соціальні настрої можуть спричинити ще більший спад в економіці. В період трансформації економіки в умовах спаду виробництва та фінансової кризи ринок праці потерпає у першу чергу.

Ринкове середовище формує попит на робочу силу, але враховувати її перспективну потребу в умовах структурної перебудови економіки та стимулювати підготовку, міграцію та соціальний захист робітників неможливо без реалізації державної політики. Сучасні процеси глобалізації економіки та необхідність оптимізації фінансових та інформаційних потоків за ефективними схемами та механізмами призвели до безробіття як соціального явища, фрагментарний підхід до вивчення якого не вирішує назрілих соціальних проблем розвитку ринку праці та становлення соціального партнерства. Ринкова економіка повинна давати поштовх до вільного вибору сфери працевлаштування, для ефективного використання трудових ресурсів, для зростання доходів від участі в суспільнокорисній праці, але держава повинна посилювати соціальний захист працюючих.

Аналіз нормативно-законодавчої бази. Сьогодні держава регулює зайнятість населення різними правовими актами [1–4] та останніми дослідженнями [5–9], які призначені для реформування у сфері зайнятості на шляху до формування соціально-трудова відносин держави і людини нового ринкового типу. В умовах соціально орієнтованої економіки продуктивна зайнятість має забезпечуватися на основі ефективної праці, збільшення доходу держави й працюючих, посилення соціального захисту непрацюючих диференційовано й прогресивно. На теперішній час функція державного управління зайнятістю в Україні реалізується дуже слабо: відсутній аналіз і прогнозування стану ринку праці та його кон'юнктури, розробка правових, економічних і соціальних заходів не мають ефективних механізмів реалізації, слабкий моніторинг ринку праці не дає уяви про стан й можливості ефективного використання людських ресурсів, про «суспільно корисну діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі» [1].

Державна політика зайнятості [1] повинна базуватися на наступних принципах [1]:

- забезпечення рівних умов усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов розвитку підприємства;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- співробітництво професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємств, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародному співробітництві у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Даний Закон [1] не тільки забезпечує правовий простір регулювання зайнятості населення, але й визначає робочу силу як товар, тому ефективною політика зайнятості може бути за умов реалізації нормативних актів з питань реформування оплати праці та її впливу на рівень життя; економічного стимулювання підприємництва, зокрема інноваційної діяльності; відтворення трудового потенціалу, що пов'язаний із структурою економіки, динамікою трудомісткості виробництва, інтелектуальною складовою праці робітників, системою освіти, інтеграцією професійної підготовки кадрів, зовнішньою міграцією трудових ресурсів, інтелектуальною еміграцією з України, питаннями економічної безпеки держави; виховними аспектами відношення до праці як цінності у свідомості робітника та ринковій орієнтації на діяльність при вирішенні питання ціни на робочу силу; посилення мотиваційної спрямованості трудової діяльності на поліпшення умов й охорону праці, відтворення капіталу, авансованого в освіту та персонал, підвищення продуктивності праці, реалізацію стратегії лідерства, підвищення ділової активності й забезпечення стійкості суб'єктів господарювання, формування сучасних механізмів зростання заощаджень та довгострокових інвестицій.

Виклад основного матеріалу. Державне регулювання ринку праці окрім досягнення ефективної зайнятості повинне сприяти забезпеченню додаткових гарантій зайнятості. Закон України [2] визначає фінансування соціальних послуг за рахунок коштів Фонду на випадок безробіття застрахованих, а також незастрахованих осіб. До останніх відносяться військовослужбовці, що звільнені з військової служби у зв'язку зі скороченням без права на пенсію, їм виплачується допомога для організації підприємницької діяльності. Тим, хто шукає роботу вперше, встановлюється допомога у розмірі прожиткового мінімуму, котрий встановлюється Законом України «Про Державний бюджет України».

Дані про розміри прожиткового мінімуму, представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Розміри прожиткового мінімуму на 2010 рік, грн.

Дата	На одну особу	Для працездатних осіб	Для непрацездатних осіб
01.01.2010	825	869	695
01.04.2010	839	884	706
01.07.2010	843	888	709
01.10.2010	861	907	723
01.12.2010	875	922	734

Законом [2] передбачені додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення працездатного віку, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі:

- жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
- одиноким матерям, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів;
- особам передпенсійного віку;
- особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування;
- інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

Цим категоріям населення місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для бронювання на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності з чисельністю понад 20 чоловік до 5 % загальної кількості робочих місць, для інвалідів – 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб у кількості одного робочого місця.

Постановою КМУ від 27.04.1998 р. № 578 затверджено Положення «Про порядок бронювання робочих місць», згідно з яким центри зайнятості під час розроблення територіальних програм зайнятості населення готують пропозиції місцевим державним адміністраціям, виконавчим органам відповідних рад щодо величини броні та квоти робочих місць на наступний рік на основі аналізу статистичних даних і ринку праці та з урахуванням пропозицій органів соціального захисту населення, органів освіти, органів внутрішніх справ та інших визначають очікувану чисельність громадян, які потребують соціального захисту наступного року, а також вивчають можливості підприємств.

Низький рівень використання заброньованих місць в Україні пов'язаний з тим, що підприємства, на яких здійснюється бронювання, у багатьох випадках перебувають у стані простоїв, мали заборгованість по заробітній платі, яка на сьогодні складає 2 млрд грн. Крім того, бронювання місць здійснюється за робітничими професіями, а це не завжди відповідає умовам залежної роботи для людей з вищою освітою.

Зайнятість молоді в Україні має свої проблеми тому, що вона складає більше 46 % працездатного населення і суттєво впливають на розвиток держави. Молодь, яка не працює в Україні складає 18 % від всього населення, 13 % молоді – це учні, частково зайняті у тіньовому бізнесі у свій вільний час, 75 % молоді закінчують професійну підготовку і адаптуються до трудового життя. Молодіжні біржі праці сприяють соціалізації, профорієнтації, захисту інтелектуального потенціалу нації, підтримки молодіжного підприємництва, розвитку інформаційних систем, переформатування апарату державних установ. Молодь, яка залишилася без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося 15 років за згодою одного з батьків можуть, як виняток, влаштовуються на роботу.

В деяких країнах Заходу працевлаштування молоді, а таким чином зменшення безробіття, здійснюється за рахунок заходів швидкого виходу на пенсію. В Україні ранній вихід на пенсію приведе до збільшення видатків, нарахувань на заробітну платню, що, в свою чергу, зменшить попит на робочу силу, а, отже, збільшить безробіття. Тому Уряд України сьогодні пропонує збільшити пенсійний вік жінок до 60 років.

Зростання безробіття протягом 20 років незалежності України й переростання його в деяких галузях господарства у масове, робить важливим втручання уряду і місцевих органів влади в розвиток оплачуваних громадських робіт за рахунок коштів у місцевих бюджетах, підвищуючи їх популярність, знижуючи заборгованість по комунальним послугам. Прийняття податкового Кодексу може збільшити гроші у місцевому бюджеті для формування фонду для безробітних [4].

Постановою КМУ [3] було розроблено ряд пропозицій щодо поліпшення стану ринку праці в Україні, однак збалансованості інтересів у суспільстві не досяглося, взаємозв'язок політики зайнятості та державної економічної політики з дієвістю банківських установ, податковою та службами державних та місцевих адміністрацій не забезпечено.

Висновки. Створення розвиненої системи зайнятості в Україні, що забезпечує відтворення, розподіл та перерозподіл населення, передбачає:

- вдосконалення законодавчо-нормативної бази та адміністративно-організаційних методів її реалізації для регулювання соціально-трудоких відносин ринкового типу;
- спрямування політики зайнятості на продуктивне використання людських ресурсів, розвиток підприємництва, інтеграцію України у глобальне економічне середовище;
- стратегія зайнятості повинна бути найвищим пріоритетом держави, а соціально-економічна політика України повинна пов'язуватися із розробкою фінансово-кредитної, політики доходів населення, демографічною, інвестиційною, зовнішньоекономічною та іншими функціями держави, її програмами розвитку, проектами, бюджетами, схемами розвитку територій, регіонів, галузей, підприємств, нових робочих місць;
- державні служби зайнятості повинні координувати свою діяльність з розвитком мережі недержавних агенцій зайнятості для розширення обсягів та асортименту послуг;
- розвиток системи професійного навчання кадрів, в тому числі безпосередньо на робочому місці, в першу чергу молоді, зокрема у сільській місцевості;
- системи державного соціального страхування мають бути пов'язані із забезпеченням джерел існування працюючих і безробітних, стимулюванням останніх до пошуку роботи, гарантіями надання адресної допомоги.

Антикризова вітчизняна політика людського розвитку повинна підтримати підприємців, щоб збільшити податкову базу за рахунок скорочення й зниження деяких податків, створити нові робочі місця у малому та середньому бізнесі, соціально значимому будівництві, інфраструктурі; підвищити споживчий попит населення за рахунок оптимізації заробітних плат та їх оподаткування; згадати про соціальну справедливість й підвищити рівень соціальних стандартів і гарантій, індексацію грошових доходів проблемних груп на ринку праці; організувати пряму допомогу малозабезпеченим, а основні зусилля уряду спрямувати на регулювання дій фінансового сектору економіки, щоб підтримати попит на працю і освіту, зберегти трудовий потенціал країни.

Комплексну проблему зайнятості треба вирішувати формуванням загальнонаціонального ринку праці на основі підвищення продуктивності й якості суспільно-трудоких відносин.

Література

1. Про зайнятість населення : закон України № 803-ХІІ від 01.03.1991 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: закон України № 1533-111 від 02.03.2000 р. // Фінансові послуги. – 2001. – № 5. – С. 19–26.
3. Про основні напрями проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року : постанова Кабінету Міністрів України № 922 від 5 липня 2006 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Про внесення змін і доповнень до положень про державну службу зайнятості та про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення : постанова Кабінету Міністрів України № 1435 від 14.09.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 37. – С. 56.
5. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ,

2005. – 252 с.

6. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення в ринкових умовах / Н. Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 26.

7. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні / Я. Діденко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 3–7.

8. Легомінова С. Шляхи вдосконалення регулювання ринку праці / С. Легомінова // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 9–13.

9. Пасишниченко Е. Как в среднем по палате / Е. Пасишниченко // Рабочая газета. – 2010. – № 131. – С.3.

Надійшла 20.9.2010 р.

УДК 338

М.Д. ВЕДЕРНИКОВ

Хмельницький національний університет

АНАЛІЗ СУТНІСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА МЕХАНІЗМУ ПОБУДОВИ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Дана стаття присвячена аналізу сутнісної характеристики ринку праці. Побудовано механізм сучасного ринку праці, виділено основні його складові. Значну увагу приділено трьом моделям ринку праці, а саме: Японії, США та Швеції. Аналіз та побудова сучасного ринку праці дали можливість виокремити та розглянути види регулювання, яке здійснює держава на ринку праці.

This article has been devoted to analysis of essence characteristic of work market. Mechanism of modern work market has been built, its main components have been picked out. Important attention has been given to three models of the work market, namely: Japan, USA and Sweden. Analysis and construction of modern work market gave possibility to distinguish and consider types of regulation which state realizes at work market.

Ключові слова: ринок праці, механізм сучасного ринку праці, моделі ринку праці, інфраструктура ринку робочої сили, роботодавці, робоча сила.

Вступ. За сучасних умов господарювання все більшого значення набуває ринок праці. Дослідженням сутності та механізму сучасного ринку праці займаються багато вчених та науковців, як: Лібанова Е.М., Петюх В.М., Меликьян Р.П., Винокур М.А., Калина А.В., Купалова Г.І. Однак багато аспектів даної теми залишаються ще не вивчені. Саме тому вказані питання потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Основними завданнями написання даної статті є:

- аналіз існуючих підходів до формування сутнісної характеристики ринку праці;
- побудова механізму сучасного ринку праці України;
- аналіз існуючих видів ринку праці;
- дослідження специфіки ринків праці Японії, США та Швеції;
- визначення завдань інститутів інфраструктури ринку робочої сили.

Виклад основного матеріалу. У сучасній літературі неможливо знайти однозначне трактування поняття ринку праці. Існує думка, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. Поняття «ринок трудових ресурсів» є значно ширше, тому що характеризує трудові ресурси суспільства. Отже, згідно з цією думкою, ринок робочої сили розширює горизонти соціально-трудова відносин до масштабів економічно активного населення і в вузькому розумінні поняття «ринок робочої сили» можна використовувати для характеристики відносин стосовно безробітних [1, с. 36].

Згідно із іншим підходом, економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінів – ринок робочої сили та ринок праці, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [1, с. 41].

Найбільш вдалим, на наш погляд, є твердження про те, що в сучасній ринковій економіці про ринок праці слід говорити не лише як про ринок живої праці. Згідно з цією думкою, існують вагомі докази включення до ринку праці також і ринку робочих місць, тому що реально і постійно існують попит на них та їхня пропозиція. Такий висновок можна зробити на підставі міркування про те, що господарство підприємця, який водночас є і роботодавцем, об'єднує працю багатьох працівників так, що кожен з них закріплюється за певним робочим місцем, а всі робочі місця пов'язані між собою технологією та внутрішньо фірмовою кооперацією. Тому підприємець, купуючи робочу силу, водночас пропонує працівникові трудитися на певному робочому місці. У свою чергу, і працівник, продаючи свою робочу силу, створює попит на певне робоче місце. Отже, угода купівлі – продажу робочої сили відбудеться лише тоді, коли робоче місце відповідає вимогам працівника,