

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,

і навпаки. Усе це означає, що найманий працівник і роботодавець-підприємець однаковою мірою виступають на ринку праці як власники: працівник як власник товару «робоча сила», а роботодавець-підприємець як власник свого господарства і всіх робочих [2, с. 13].

За сучасних ринкових умов, необхідно створити механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання, який повинен складатися з суб'єктів, об'єктів, цілей, інструментів та засобів впливу.

Структуру механізму регулювання ринку праці можна зобразити наступним чином (рис. 1).

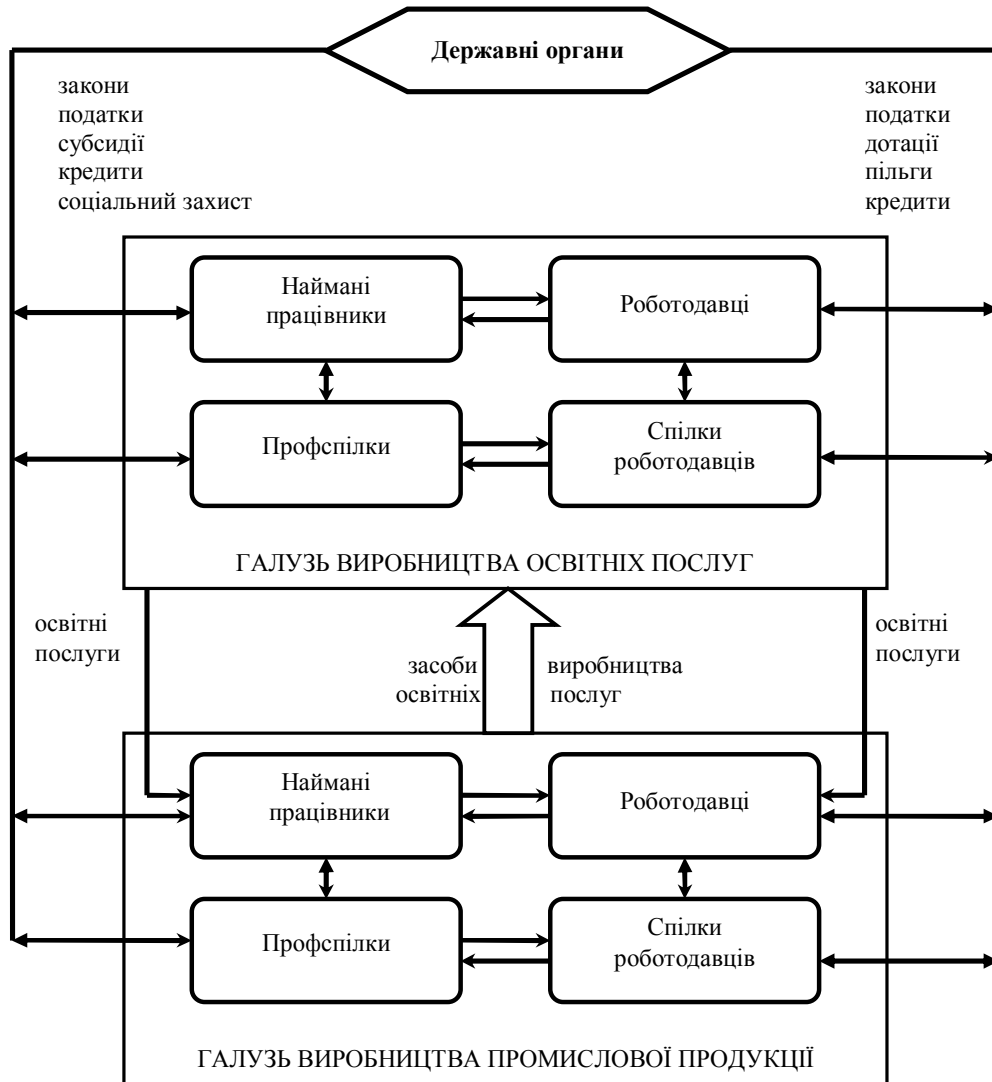


Рис. 1. Структура механізму сучасного ринку праці

Звернемо увагу на декілька обставин. По-перше, галузь виробництва освітніх послуг надає свої послуги по формуванню робочої сили та підприємницьких здібностей відповідно до найманих працівників та підприємців – роботодавців безпосередньо. По-друге, галузь виробництва промислової продукції виробляє свою продукцію для реалізації безпосередньо тільки власникам засобів виробництва – роботодавцям. По-третє, на кожному з ринків праці підприємець, купуючи робочу силу, разом з тим пропонує працівникам трудитись на певному робочому місці. В свою чергу, і працівник, продаючи свою робочу силу, пред'являє попит на певне робоче місце. Отже, угода купівлі-продажу робочої сили може відбутись лише тоді, коли певна робоча сила відповідає вимогам пред'явленого робочого місця, а пред'явлене робоче місце відповідає інтересам працівника.

Формуючи механізм сучасного ринку праці доцільно розглянути види регулювання, які здійснює держава в межах ринку праці [3, с. 19]:

- 1) захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;
- 2) заохочувальне, направлене на створення умов, в яких можуть здійснюватись і розвиватись певні форми діяльності;
- 3) обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп таким чином, щоб вони не могли одержати переваги перед іншими;
- 4) директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з врахуванням інтересів населення;

5) регулювання за допомогою економічних фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості.

Так, А. А. Никифорова, виділяє два типи моделей – зовнішній та внутрішній ринки праці, за основу бере політику зайнятості, яка існує в тій чи іншій країні. При цьому зазначається, що моделі зовнішнього ринку праці певною мірою відповідає ринок праці США, Великобританії, Німеччини, Швеції тощо, а моделі внутрішнього ринку праці – Японії та Франції [4, с. 48].

Узагальнюючи погляди різних авторів, слід зауважити, що більшість з них називають дві моделі – японську, американську та шведську, а решту розглядають як різновиди цих двох. Тому розглянемо детальніше характеристики зазначених двох моделей.

Система трудових відносин і функціонування механізмів інфраструктури ринку праці в Японії в основному зосереджена на рівні підприємств. Підприємства в межах «довічного найму» забезпечують постійним працівникам гарантії зайнятості, повністю формують кваліфікацію працівників, оперативно приводять у відповідність професійно-кваліфікаційний склад кадрів зі структурою робочих місць, розвитком техніки і технології, модифікацією виготовленої продукції, забезпечують переміщення працівників у плановому порядку на нові робочі місця з метою розширення професійного профілю й готовності до внутрішньо фірмової мобільності; підвищують розміри заробітної плати, преміальних, соціальних виплат залежно від віку, освіти, стажу роботи тощо. При цьому відсутні чіткі межі змісту тієї чи іншої роботи, а виробничий процес розрахований на працю працівників широкого професійного рівня. На ринку праці Японії профспілки створюються на рівні підприємств.

Японський ринок праці меншою мірою сприяє безробіттю, ніж американський, тому що в разі скорочення виробництва на японському ринку праці працівників або переміщують на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Якщо виникає потреба, адміністрація фірм забезпечує таким працівникам необхідну професійну перепідготовку і виплачує їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче [2, с. 59].

Кожній з моделей ринку праці відповідає певна система професійної підготовки кадрів. Так, японський ринок праці націлений на підготовку працівників за професіями і для виконання робіт, специфічних для даної фірми. Щоб утримати працівників на підприємстві, фірма вкладає в заходи з їхньої підготовки та підвищення кваліфікації значні кошти. Регулювання виробничих відносин базується на гарантіях зайнятості та стимулюванні тривалого стажу роботи на підприємстві. Виробничий процес розрахований на працівників широкого виробничого профілю.

Для американської моделі ринку праці характерним є те, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи, для того щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій і робіт, яким відповідають ці професії.

Американський ринок праці передбачає наявність у працівників професій, які можуть використовуватись різними фірмами та підприємствами. Цей ринок праці зорієнтований на закінчену професійну підготовку кадрів поза межами фірми. При цьому підприємці не прагнуть вкладати кошти в підготовку кадрів, а регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт та чітких межах змісту кожної роботи з тим, аби зберегти професійну мобільність кадрів [5, с. 132].

Значний інтерес викликає модель ринку праці, характерна для економіки Швеції. Привертає увагу передусім розв'язання проблем зайнятості за рахунок активної політики на ринку праці. На профпідготовку працівників і створення робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Усе це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин [5, с. 136].

Такі розбіжності в моделях ринку праці мають певні пояснення. Зокрема, американська модель базується на певних ідеалах, першим з яких є індивідуалізм. Хоч американці схильні об'єднуватися в групи, вони водночас намагаються зберегти і створити власну індивідуальність. Вони хочуть бачити себе людьми, які діють із власної ініціативи і не покладаються на інших. Вони вважають за краще самим бути собі господарями, що й відзеркалено, як ми бачимо, в моделі ринку праці.

Таким чином, основою економічної діяльності є конкуренція як частина процесів мислення американців, як знаряддя управління, яке використовують для спонукання найманих працівників працювати краще. Вона лежить в основі бажання бути скрізь найкращим. Успіх у конкуренції посилює бажання індивіда здобути визнання через досягнення в конкурентному середовищі.

Базовим рівнем ухвалення рішень і відповідальності є група. Потрібна згода групи, й запроваджується дуже формалізований процес ухвалення рішень для того, щоб переконатися, що всі згодні й схвалюють таке рішення. Щойно рішення ухвалено, всі зусилля групи спрямовуються на його виконання. Успіх чи невдача залежать від зусиль групи, а не окремої людини, яка ухвалює рішення, як у американській моделі [6, с. 3].

Аналіз наведених міркувань стосовно моделей ринку праці дає змогу зробити ряд висновків. По-перше, на наш погляд, недостатньо виділена зайнятість. По-друге, недоречно в одній класифікації моделей ринку праці брати до уваги одночасно і незалежно два фактори: політику держави і політику роботодавця. По-третє,

виокремлення моделі ринку праці за національною ознакою в сучасних умовах недоречно через використання роботодавцями однієї й тієї самої країни різних підходів до формування відносин з найманими працівниками і роботодавцями різних країн однакових принципів на ринку. По-четверте, необов'язково шукати лаконічну назву для визначення певної моделі, тому що це в сучасних умовах неможливо.

На наш погляд, визначаючи моделі ринку праці, треба спиратися, по-перше, на класифікацію типів ринку праці залежно від ланки суспільного виробництва на внутрішньо фірмовий та національний (пам'ятаючи про те, що національний ринок праці не може існувати окремо від внутрішньо фірмового); по-друге, на фази процесу відтворення робочої сили, які можна розглядати або узагальнено або більш детально.

Відомо, що в сучасних умовах не існує країни, в якій би державні органи не регулювали процеси відтворення робочої сили як на національному рівні, так і на рівні фірм і в якій би роботодавці зовсім не приділяли уваги певним процесам відтворення робочої сили. Можна говорити лише про ступінь впливу держави та роботодавців на ці процеси, який залежить насамперед від моделі економічного розвитку, прийнятій в тій чи іншій країні. З огляду на це можна виокремити два крайні прояви моделі внутрішньо фірмового ринку праці, назвавши їх умовно «патерналістська» та «бюрократична», і дві моделі державного регулювання економіки «соціально орієнтовану» та «ліберальну». Комбінація зазначених моделей дасть чотири їх різновиди. Проте в кожній країні, яка обрала або соціально орієнтовану, або ліберальну модель економічного розвитку, може діяти дві, наприклад соціально орієнтована патерналістська або бюрократична залежно від політики кожної з фірм на внутрішньо фірмовому ринку праці. Саме такі моделі ринку праці теоретично можуть діяти в Україні, але, зважаючи на національні особливості, на наш погляд, переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель.

Зазначеній моделі має відповідати певний механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання, який складається з суб'єктів, об'єктів, цілей, функцій, інструментів і засобів впливу, механізмів структури та інфраструктури.

Держава повинна здійснювати контроль за встановленням рівня та диференціацією заробітної плати. Однією з найважливіших функцій держави є стимулювання підприємців розвивати свій бізнес, а отже, задовольняти потребу працівників у робочих місцях і підвищувати якість робочої сили. Держава повинна взяти на себе організацію формування потенційної робочої сили та її використання. За профспілками залишається контроль за умовами та оплатою праці на підприємствах. З огляду на це механізм соціального захисту має бути поділений на такі інститути [7, с. 14]:

- 1) обов'язкового соціального страхування (пенсійного, медичного, по безробіттю, від нещасних випадків на виробництві);
- 2) добровільного соціального страхування (пенсійного, медичного, по безробіттю, життя та здоров'я);
- 3) державної соціальної допомоги;
- 4) державних соціальних гарантій (безплатної медичної допомоги, безплатної освіти, доступного житла, доступних культурних та освітніх послуг);
- 5) послуги громадських організацій взаємодопомоги (товариства споживачів, товариства інвалідів, благодійні організації церкви).

Інститути інфраструктури ринку робочої сили покликані забезпечити вирішення таких завдань [7, с. 16]:

- коригувати пропорції зайнятості залежно від інтересів суб'єктів ринку;
- сприяти реалізації права на працю і одержання трудового доходу;
- сприяти організації допомоги населенню в працевлаштуванні;
- сприяти подоланню дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили та проводити превентивну роботу зі сприяння зайнятості для попередження дисбалансу на ринку робочої сили;
- сприяти співробітництву найманих працівників і роботодавців на ринку робочої сили на засадах соціального партнерства;
- разом з іншими ланками, які обслуговують ринок капіталів, товарів і послуг, визначати ступінь свободи руху робочих місць (їх створення та ліквідацію) та переливання (вивільнення, перерозподіл) робочої сили між сферами зайнятості, галузями господарства і територіями;
- координувати діяльність владних структур, систем праці й зайнятості, освіти і соціального захисту, органів, які здійснюють підготовку та реалізацію інвестиційної політики, стратегію в галузі оплати праці та формування доходів населення, а також громадських організацій трудящих та асоціацій роботодавців.

Висновки. Отже, ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних, в тому числі юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються. Тобто ринок праці є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин. У вужчому трактуванні ринок праці розглядається як система соціально-економічних відносин між роботодавцями-власниками засобів виробництва та населенням-власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що основними компонентами ринку праці є:

- 1) пропозиція робочої сили;
- 2) попит на робочу силу;
- 3) вартість та ціна робочої сили.

У вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення моделей ринку праці, а також єдині критерії для визначення типу моделі.

Розроблений механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання, дає змогу стверджувати, що обов'язковими його складовими є: суб'єкти, об'єкти, цілі, функції, інструменти і засоби впливу, механізми структури та інфраструктури.

Література

1. Лібанова Е.М. Ринок праці : навчальний посібник / Е.М. Лібанова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
2. Петюх В.М. Ринок праці : навчальний посібник / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість : навчальний посібник / В.М. Петюх. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.
4. Меликьян, Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения ; под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
5. Винокур М.А. Экономика труда ; под ред. М.А. Винокура, Н.А. Горелова. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.
6. Калина А.В. Программа изучения дисциплины «Рынок труда и занятость» / А.В. Калина – К. : МАУП, 1996. – С. 3.
7. Купалова Г.І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили / Г.І. Купалова // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 2. – 1997. – С. 12–19.

Надійшла 20.9.2010 р.

УДК 331

В.М. ГОНЧАРОВ, А.В. ЧЕРКАСОВ
Луганський національний аграрний університет

ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ РИЗИКІВ ПРОМИСЛОВО-ОРІЄНТОВАНИХ РЕГІОНІВ

У статті наведено результат дослідження шляхів зниження екологічних ризиків промислово-орієнтованих регіонів. Визначено етапи процесу управління екологічним ризиком промислово-орієнтованого регіону та запропоновано модель відповідного управлінського механізму.

The results of research of ways of decline of ecological risks of the industrially oriented regions are resulted in the article. The stages of process of management the ecological risk of the industrially oriented region are certain and the model of the proper administrative mechanism is offered.

Ключові слова: екологічні ризики, промислово-орієнтовані регіони, екологізація регіонального управління.

Постановка проблеми. В умовах розвитку кризових явищ в економіці загострюється низка проблем у галузі забезпечення екологічної безпеки промислово-орієнтованих регіонів. Різке зниження інвестиційної активності підприємств у напрямку зниження техногенного впливу, а також забезпечення техногенної та екологічної безпеки підвищує ризики завдання шкоди навколишньому середовищу. Подальший розвиток питань зниження екологічних ризиків промислово-орієнтованих регіонів обумовлюється також і депресивним станом багатьох територій, виникнення якого у значному ступені обумовлюється недбалим управлінням природоохоронною діяльністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління екологічними ризиками досліджувалися в працях багатьох вчених, серед яких: Д. Діксон, Л. Скура, Р. Карпітер [1], С.М. Ілляшенко [2], А.Ю. Жулавський [3, 4], та ін. В працях зазначених авторів наведено результати досліджень, спрямованих на оцінку екологічних ризиків окремих виробництв та регіонів. У той же час, питанням управління та шляхів зниження екологічних ризиків промислово орієнтованих регіонів були досліджені авторами недостатньо.

Метою статті є наведення результатів дослідження шляхів зниження екологічних ризиків промислово-орієнтованих регіонів.

Виклад основного матеріалу. Управління екологічними ризиками включає: аналіз ризику, розробку плану управління, організацію, регулювання, контроль і аналіз результатів управління. Система, яка зводить разом різні методики, що стосуються визначення екологічного ризику та ідентифікації його причин – це аудит екологічної безпеки [2]. Вона полягає в критичній перевірці виробничих операцій на початковому етапі з метою ідентифікації потенційних загроз і рівнів ризику.

Управління ризиком містить всі технологічні та регулюючі методи його зниження, а також соціальні, економічні і етичні основи різних альтернатив.

Управління екологічними ризиками є необхідним з таких причин [2]:

1. Трансформаційні процеси в економіці природокористування в Україні можна умовно розділити на діяльність із забезпечення екологічної безпеки виробництва і діяльності із формування ринку екологічних товарів,