

УДК 331.5(477)

В. О. Тімашов

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження теми зумовлюється тим, що в сучасних умовах розвитку економіки особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили та запобігання масовому безробіттю. Ринок праці посідає центральне місце серед інших ринків. Він перебуває під впливом багатьох факторів, більшість яких залежить від товарного ринку. Кон'юнктура ринку формується під впливом стану економіки, способу господарювання й структурних змін, технічного та організаційного рівня підприємств, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва й робочої сили. Однак ринок праці, представлений людським фактором виробництва, здатний не лише діяти в межах певних завдань, а й самостійно створювати умови для їх вирішення.

Недооцінка сфери зайнятості щодо її впливу на розвиток економіки, рівень і якість життя населення останнім часом призвела до того, що механізм зайнятості був не стільки каталізатором, скільки гальмом економічних реформ. В Україні сформувався ринок праці з обмеженим попитом.

У зв'язку із цим проблеми зайнятості й безробіття набувають дедалі більшої актуальності. Методологічною основою дослідження зайнятості та безробіття є теоретичні положення класичної й кейнсіанської теорій, технологічної та марксистської теорій безробіття.

Аналіз наукових досліджень. Теоретичні, методичні й прикладні аспекти актуальних проблем ринку праці розглядалися в роботах українських учених-економістів Л.К. Безчасного, Д.П. Богині, Л.І. Воротиної, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Є.П. Качана, І.І. Лукінова, Ю.В. Ніколенка, Ю.І. Палкіна, О.М. Уманського, О.А. Устенка, Д.М. Черваньова, А.А. Чухна, А.Г. Горілого.

Метою статті є вивчення ринку праці в Україні та оцінка стану адміністративно-правового забезпечення зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу. Актуальними проблемами сучасного суспільства є зайнятість і безробіття в Україні, зокрема, суть і форми зайнятості, причини, рівень і форми безробіття, особливості його прояву в територіальному аспекті. На особливу увагу заслуговують питання прогнозування ринку праці й особливостей його формування в Україні, проблема створення ефективної системи зайнятості населення. З огляду на досвід капіталістичних країн щодо регулювання ринку праці аналізуються питання щодо ролі державних служб зайнятості, оскільки ймовірним є зростання кількості безробітних, збільшення періоду пошуку відповідної роботи. У статті висвітлюються напрями соціального захисту населення, оскільки цього вимагає зростання армії безробітних, померизація суспільства тощо.

Ринок праці стає найважливішою ланкою національної та світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють повсякденну еволюцію суспільства. Мова йде про ту чи іншу форму ініціативи,

виробничої самостійності, прагнення до вдосконалення технологій і методів обслуговування населення.

Ринок праці – це система соціально-трудова відносин, що складаються й регулюються в суспільстві щодо відтворення робочої сили, тобто її формування, використання розподілу та перерозподілу [1, с. 13].

Попит на робочу силу – це платоспроможна потреба роботодавців у трудових послугах працівників певних професій і кваліфікації, що визначається кількістю та якістю наявних робочих місць або тих, що потребують заповнення. Попит на робочу силу залежить від сукупного попиту в економіці, рівня технічної оснащеності виробництва. Витрати на оплату праці найманих працівників відіграють більш важливу роль, ніж витрати на придбання засобів виробництва [2, с. 333].

Незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці, проблемою залишається низький попит на робочу силу. Кількість вакансій, заявлених роботодавцями в 2012 р., становила 1,2 млн одиниць, порівняно з 2011 р. вона практично не змінилася. Майже третина наявних вакансій зосереджувалася в м. Києві, Донецькій, Дніпропетровській, Харківській та Львівській областях.

Невдала сучасна політика української влади щодо формування й функціонування ринку праці призвела до таких негативних наслідків, як втрата робочих місць, низькі вимоги щодо якості робочої сили, диспропорції національного ринку праці. Робоча сила, яка існує на ринку, не відповідає сучасним вимогам роботодавців ні з професійно-освітньої, ні з трудової й дисциплінарної підготовки.

Якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то виникає її надлишок, частина працівників стають безробітними [3].

Водночас ринок праці має низку недоліків, які перешкоджають ефективному функціонуванню економічного розвитку. Серед цих недоліків виділяються такі:

- неефективна структура зайнятості. У структурі зайнятого населення України залишається значною частка представників найпростіших професій (23,4% в 2012 р.) Натомість частка професіоналів і фахівців у структурі зайнятих залишається невисокою (14,8% та 11,2% відповідно);

- збереження значної частки неефективних робочих місць. Повільні темпи структурної перебудови економіки, обмежені інвестиційні можливості та слабка мотивація роботодавців ускладнюють процес створення ефективних робочих місць, який мав би сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили в Україні. Реальна вартість створення нового робочого місця значно перевищує виплати й податкові пільги, за допомогою яких держава намагається заохочувати роботодавця до створення робочих місць;

- неузгодженість розвитку ринку праці з ринком освітніх послуг. Для економіки України характерним залишається існування значних освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією. Незбалансованість обсягів потреби в працівниках певних професій з обсягами пропозиції призводить до суттєвих диспропорцій, зокрема до збільшення кількості претендентів на одну вакантну посаду за одними видами професій і нестачі кваліфікованих працівників за іншими [4].

Затвердження постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових ро-

бочих місць на період до 2017 р. має на меті розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їхніх доходів такими способами:

- а) створення умов для підвищення рівня зайнятості населення;
- б) стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць;
- в) підвищення ролі зацікавлених у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу [3].

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників, практичній реалізації диференційованого підходу щодо окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці. У програмах також обґрунтовується організаційне, наукове й фінансове забезпечення всіх запланованих заходів та необхідність контролю щодо їх реалізації [5].

Заходи, розроблені в програмах, передбачають забезпечення сприятливих податкових, інвестиційних, фінансово-кредитних та інших умов господарювання для підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

Така політика проводиться на рівні як держави, так і окремих господарських об'єктів. У Франції, наприклад, з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів, а відрахування підприємств, соціальних установ, різні внески за обсягом майже в 1,5 рази перевищують надходження з бюджету.

В Україні частка фонду зайнятості у валовому внутрішньому продукті становить приблизно 0,3%, що в декілька разів менше, ніж у країнах із розвинутою ринковою економікою.

Тому можна зробити висновок, що в нашій країні фінансова база для вирішення проблем зайнятості є недостатньою та не відповідає ситуації на ринку праці, яка різко загострюється через величезний потенціал безробіття.

За рахунок коштів зайнятості фінансуються заходи активної й пасивної політики. Співвідношення витрат на ці заходи залежить від стану ринку праці та безробіття, рівня законодавчих гарантій, досягнутого рівня розвитку служби зайнятості.

Стратегія зайнятості населення в Україні має пов'язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання повальному безробіттю та збільшенням витрат на них із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці. Що стосується розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то вона має становити 60% середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога досягає 70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5–1%. З огляду на дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути менше 50% середньої заробітної плати (що має місце нині в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Інша справа, що при цьому слід обмежити термін надання допомоги та зробити все можливе для працевлаштування безробітного. Однак ситуація складається таким чином, що вартість соціального захисту населення зростає, а виробництво зменшується, що не дає можливості фінансувати систему соціального захисту за встановленими нормами.

Реалізація конституційних прав громадян України щодо вільного вибору зайнятості й захисту від безробіття незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних і релігійних переконань потребує створення та діяльності державного органу з питань зайнятості населення.

Служба зайнятості в Україні відразу формувалася як централізована державна система на правовій основі Закону України «Про зайнятість населення» та на базі розгалуженої державної служби працевлаштування з використанням її матеріально-технічної бази, системи обліку й кадрового складу працівників. Колишня служба працевлаштування перебудовувалася з урахуванням становлення ринку праці. Під час створення служби зайнятості враховувався світовий досвід і міжнародні норми.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що служба зайнятості діє успішніше, якщо вона належить державі, підпорядковується органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів із питань зайнятості. Проте в умовах ринкової економіки неминуче виникають різні приватні (недержавні) установи сприяння зайнятості [6].

Ринок праці відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі. Стан ринку праці визначає становище національної економіки в цілому, а також методи макроекономічного регулювання, ефективність соціальної політики, особливо у сфері загальної та професійної освіти. Тому необхідно оптимізувати ситуацію на ринку праці, що забезпечить зростання виробництва й добробуту українського населення.

На сьогодні стан ринку праці характеризується наявністю низки проблем, які заважають нормальному соціально-економічному розвитку як усієї країни, так і її окремих регіонів. Актуальними залишаються проблеми економічної активності населення, кількісно-якісного дисбалансу між пропозицією та потребою в робочій силі, низького кваліфікаційного рівня незайнятого та працюючого населення, а також проблеми зайнятості молоді й інвалідів (порівняно низький рівень освіти інвалідів і їх професійної підготовки, недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускників навчальних закладів), недостатня кількість робочих місць, на яких може використовуватися праця інвалідів), нелегальні зовнішні трудові міграції, неформалізовані внутрішні трудові міграції та тіньовий ринок праці.

Найголовніші проблеми сучасного ринку праці є такими:

- нелегальна праця громадян України поза межами країни. Згідно зі статистикою легальної еміграції громадян України легально за кордоном живуть і працюють 1,14 млн українців. Проте за неофіційними даними кількість українців, які живуть і працюють за кордоном, становить приблизно 5–7 млн осіб. Україна опинилася на 10 місці за кількістю емігрантів, які виїхали до найбільш економічно розвинених країн. Про це повідомляє британське видання «The Guardian». На 1 місці за кількістю емігрантів перебуває Китай (468 тис. осіб емігрувало в 2009 р.);
- низький рівень середньої заробітної плати. Середня заробітна плата в Україні становить близько 150 доларів. Згідно з новим звітом ООН щодо величини середньої заробітної плати працівників у 72 країнах світу середня заробітна плата працівників становить 1480 доларів США;

– зайнятість молоді. Молодіжне безробіття в Україні сягає 20% загальної кількості безробітних за всіма групами. Проблема зайнятості молоді стосується не лише України, адже майже 13% людей світу у віці від 15 до 24 років (майже 75 млн осіб) не мають роботи, і це становище навряд чи покращиться протягом наступних років.

Ще однією безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і, відповідно, низька питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва й оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева та низька міжпосадова диференціація заробітної плати, насамперед у бюджетній сфері [1, с. 57–58].

Найвищий рівень безробіття спостерігається у віці 18–24 років. Проблема безробіття молоді є однією з найактуальніших на сьогодні, адже закінчення навчального закладу супроводжується невизначеністю з місцем роботи за фахом або взагалі його відсутністю. Тому роботодавці часто висувають умови, які молодь не може задовольнити. Це пояснюється тим, що потрібні досвідчені працівники, а досвід роботи в молодих людей, які нещодавно закінчили навчальний заклад, відсутній.

Вирішенням проблем молодих спеціалістів повинні займатися разом вищі навчальні заклади й держава. Зокрема, держава має надавати певні пільги підприємствам, у яких працюють такі спеціалісти, кожен вищий навчальний заклад повинен рекламувати своїх випускників тощо.

На сучасному етапі необхідно докорінно змінити характер впливу політики зайнятості на національний ринок праці. Основні реформи щодо покращення ринку праці мають здійснюватися в напрямі взаємодії інтересів держави з інтересами й потребами працюючих. Лише за таких умов можливо досягти бажаного рівня розвитку ринку праці, покращення соціально-економічного становища в країні в цілому та кожного її жителя окремо.

Висновки. Завданням сучасного етапу у сфері регулювання зайнятості є перехід до активної політики на ринку праці, яка, на жаль, нині не здійснюється. В основу має бути покладено модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень безробіття. Саме за цими параметрами, з одного боку, здійснюється саморегулювання на ринку праці, а з іншого – відбувається втручання держави, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль, у процесі управління.

Сьогодні попит на працю визначається переважно державною політикою щодо низькорентабельних і збиткових підприємств, розмірами державних, приватних та іноземних інвестицій, активністю й позицією профспілок, масштабами тіньової економіки.

На пропозицію праці можуть впливати такі фактори, як падіння рівня життя в результаті інфляції (за інших рівних умов пропозиція праці зростає), поява альтернативних джерел доходу у визначеній частині населення (за інших рівних умов пропозиція праці скорочується), природні темпи приросту трудових ресурсів, міграція населення, демографічна й соціальна політика держави.

Падіння рівня життя в Україні призводить до обмеження споживчого попиту, що стримує пропозицію товарів і послуг. Співвідношення попиту й пропозиції товарів і послуг у країнах із розвинутою ринковою економікою характеризується такими трьома обставинами:

1) обсяги пропозиції товарів і послуг на ринку, цілком задовольняючи платоспроможний попит, є дуже близькими або навіть вищими за раціональні норми споживання на душу населення;

2) рівень оплати праці визначається вартістю робочої сили та забезпечує купівельну спроможність на досить високому рівні задоволення потреб;

3) антимонопольні заходи ефективно забезпечують наявність твердої конкуренції між продавцями (виробниками) за покупця (замовника).

Дія наведених факторів визначає таке співвідношення попиту й пропозиції, за якого ціни на основні споживчі товари та послуги є загальнодоступними. В Україні нині не діє жоден із названих факторів.

Аналіз свідчить, що в Україні ринок праці має складну структуру. Відбувається поглиблення його сегментації за низкою критеріїв: формами власності (альтернативні форми зайнятості), фондоемністю й трудомісткістю виробництва (різні темпи вивільнення та якісний склад працівників), особливостями технології виробництва, кваліфікацією зайнятих, рівнем поділу й усупільнення праці, історично сформованими формами організації та стимулювання праці, традиціями в мотиваційному поводженні трудящих.

Формування ринку праці в Україні, його прогнозування є невід'ємною частиною становлення ринкового механізму. Основними напрямками його регулювання повинні стати боротьба проти подальшого спаду виробництва, недопущення масового безробіття, вживання заходів щодо підвищення рівня життя населення тощо.

Що ж стосується рівня заробітної плати, то очевидно, що варто зосередитися на таких першочергових заходах: перегляді мінімального розміру оплати праці як у якісному (звільнення цього показника від фіскальних функцій), так і в кількісному аспекті; зміні тарифної системи; прийнятті законів про державну службу; регулюванні трудових відносин у приватному секторі тощо.

Література

1. Маргіналізація населення України / В.В. Онікієнко, В.І. Герасимчук, І.С. Кравченко та ін. – К. : НЦ ЗПР, 1997. – 191 с.
2. Політична економія : [підручник] / [В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, М.М. Руженський, О.Ф. Іткін]; за наук. ред. В.Г. Федоренка. – К. : Алерта, 2008. – 487 с.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua>.
5. Казановский А.В. Соціальне партнерство на ринку праці / А.В. Казановский, А.М. Колот. – Краматорськ : Нац. центр продуктивності, 1995. – 152 с.
6. Гангслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Т. Гангслі. – пер. з англ. – К. : Основа, 1995. – 237 с.
7. Горілий А.Г. Економіка ринків праці / А.Г. Горілий. – Тернопіль : Видавництво Карп'юка, 1999. – 156 с.

Анотація

Тімашов В. О. Адміністративно-правове регулювання та особливості ринку праці в Україні. – Стаття.

У статті розглянуто стан ринку праці України. Наведено умови й особливості, які формують ринок праці в країні. Проведено аналіз ринку праці за попередні роки. Визначено основні проблеми формування ринку праці в сучасних умовах та шляхи їх подолання з огляду на позиції науковців.

Ключові слова: ринок праці, кон'юнктура ринку, робоча сила, безробіття, структура зайнятості населення, правове регулювання ринку праці.

Аннотация

Тимашев В. А. Административно-правовое регулирование и особенности рынка труда в Украине. – Статья.

В статье рассмотрено состояние рынка труда Украины. Приведены условия и особенности, которые формируют рынок труда в стране. Проведен анализ рынка труда за предыдущие годы. Определены основные проблемы формирования рынка труда в современных условиях и пути их преодоления с учетом мнений ученых.

Ключевые слова: рынок труда, конъюнктура рынка, рабочая сила, безработица, структура занятости населения, правовое регулирование рынка труда.

Summary

Timashov V. O. Administrative and legal regulations and the labor market in Ukraine. – Article.

Actual problems of this study is employment and unemployment in Ukraine, in particular, the nature and forms of employment, causes, forms and levels of unemployment, especially its manifestation in territorial aspect. Special attention needs forecasting labor market issues and peculiarities of its formation in Ukraine, the problem of an effective system of employment.

Key words: labor market, market conditions, labor force, unemployment, employment structure, regulation of the labor market.

УДК 346:330:341:1

Є. М. Білоусов

СИСТЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА Й ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ПОБУДОВИ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ)

Аналізуючи підходи до розуміння природи системи економічної безпеки підприємства, можна стверджувати, що система економічної безпеки кожного підприємства є індивідуальною, її повнота й дієвість залежать від існуючої в державі законодавчої бази, від обсягу матеріально-технічних і фінансових ресурсів, від розуміння кожним із працівників важливості гарантування безпеки бізнесу, а також від досвіду роботи керівників служб безпеки підприємств. Надійна економічна безпека підприємства можлива лише за комплексного й системного підходу до її організації. Ця система забезпечує можливість оцінки перспектив зростання підприємства, розробки тактики та стратегії його розвитку, зменшення наслідків фінансових криз і негативного впливу нових загроз і небезпек [1].

Фінансова складова економічної безпеки є найбільш важливою, оскільки фінансова стабільність свідчить про забезпеченість підприємства власними фінансовими ресурсами, рівень їх використання, напрями розміщення. Крім того, фінан-