

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 331.52.021

**Б.М. Ворвинець**, аспірант

Чернігівський державний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ****Б.М. Ворвинець**, аспірант

Черниговский государственный технологический университет, г. Чернигов, Украина

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА****B.M. Vorvynets**, post-graduate student

Chernihiv State Technological University, Chernihiv, Ukraine

**THEORETICAL BASES ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF LABOR MARKET REGULATION**

*Розглянуто наукові підходи представників різних шкіл щодо питання важелів ринкового регулювання ринку праці. Проаналізовано всі існуючі підходи і зроблено висновок, що українська економіка потребує розроблення механізму регулювання ринку праці, який притаманний саме національній економіці.*

**Ключові слова:** організаційно-економічний механізм, ринок праці, важелі, інструменти, національна економіка, капітал, попит, пропозиція, функції ринку праці.

*Рассмотрены научные подходы представителей различных школ по вопросу рычагов рыночного регулирования рынка труда. Проанализированы все существующие подходы и сделан вывод, что украинская экономика требует разработки механизма регулирования рынка труда, который присущ именно национальной экономике.*

**Ключевые слова:** организационно-экономический механизм, рынок труда, рычаги, инструменты, национальная экономика, капитал, спрос, предложение, функции рынка труда.

*The article reviews the scientific approaches of different schools on the issue of market instruments of labor market regulation. Analyzed all the existing approaches and concluded that the Ukrainian economy needs to develop a mechanism of regulation of the labor market, it is inherent in the national economy.*

**Key words:** organizational and economic mechanism, the labor market, leverage tools, national economy, capital, demand, supply, labor market functions.

**Постановка проблеми.** Забезпечення сталого розвитку України пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як модернізації економіки, підвищення якості життя та гармонізацією відносин з навколишнім середовищем, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне із центральних місць займає регулювання ринку праці, що забезпечує розподіл та перерозподіл суспільної праці по видах економічної діяльності й у просторовому вимірі відповідно зі структурою суспільних потреб і форм власності.

Сучасний стан розвитку ринку праці є напруженим, оскільки для багатьох громадян продукує трудову бідність, зниження економічної активності та відтік людського потенціалу, розшарування населення, розбалансованість попиту і пропозиції ринку освітніх наук і, відповідно, зниження мотивації до продуктивної діяльності. Все це в найближчому майбутньому не просто стане основним негативним чинником на шляху модернізації, а й може перерости у широкомасштабну загрозу національним інтересам України.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Проблеми ринку праці постійно знаходяться у полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і у вітчизняних учених. Вагомий внесок у вирішення проблем, пов'язаних із дослідженням ринку праці, зробили такі вітчизняні вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, М. Бутко, В. Геєць, З. Герасимчук, Б. Данилишин, С. Дорогунцов, Т. Заяць, Ю. Краснов, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Лич, Н. Лук'янченко, О. Макарова, В. Оникієнко, І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів, В. Удовиченко, С. Шкарлет та ін.

**Мета статті** – розкрити методичні основи організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України в регіональному вимірі.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний механізм регулювання ринку праці – це поєднання механізму саморегулювання і державного впливу на процеси реалізації тру-

дового потенціалу. Постійна взаємодія між елементами ринку праці (попитом, пропозицією та ціною праці) під впливом об'єктивних та суб'єктивних факторів і є механізмом саморегулювання ринку праці. Схематично така взаємодія попиту і пропозиції відображена на рис., де крива  $D$  – попит на працю, крива  $S$  – пропозиція праці,  $L$  – обсяг праці або кількість працівників,  $W$  – ціна праці (ставка заробітної плати).

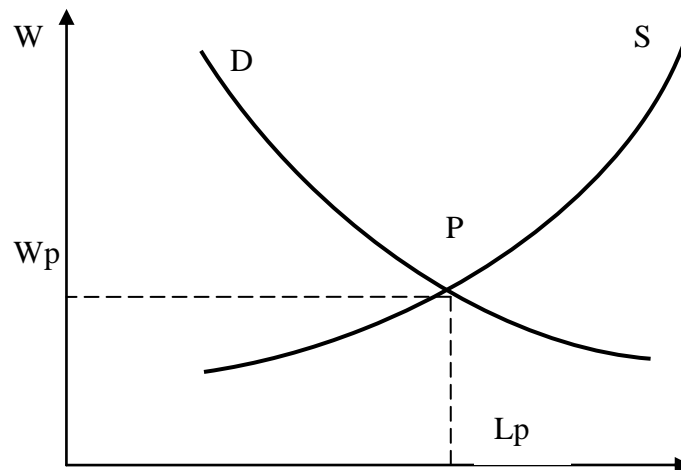


Рис. Модель саморегулювання ринку праці в умовах конкурентного ринку праці

Джерело: [1, с. 134].

Об'єктивність процесів саморегулювання обумовлена впливом зовнішньоекономічних чинників капіталу та інших ресурсів на динаміку ринку товарів і послуг. Натомість тільки на ринку праці можливе регулювання процесів формування та використання трудових доходів, а також реалізація заходів щодо деталізації та легалізації коштів, зароблених за кордоном. Адже формування трудових доходів визначається ефективністю використання праці на ринку, що приносить прибуток та кошти для перерозподілу на соціальні цілі до бюджету. Сприятливі заходи державного впливу можуть забезпечити також спрямування нетрудових та зароблених за кордоном коштів не безпосередньо на споживчий ринок, а у виробничий процес.

Взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг характеризують закони похідного попиту (Хікса-Маршалла) [2, с. 870-872].

Сутність їх зводиться до того, що:

- зниження заробітної плати і відповідне зниження виробничих витрат та собівартості й ціни кінцевої продукції веде до збільшення споживчого попиту, розширення виробництва, а значить, і до зростання зайнятості. Пряма еластичність попиту на працю по заробітній платі буде тим вища, чим вища цінова еластичність на вироблений продукт;

- пряма еластичність попиту на працю працівників по заробітній платі прямо пропорційна еластичності пропозиції інших факторів виробництва, тобто, рівень використання інших факторів може бути збільшений без значного зростання цін на них. Якщо специфіка виробництва така, що питома вага заробітної плати значно менша питомої ваги матеріальних витрат, то збільшення заробітної плати не викличе значного скорочення попиту на працю;

- пряма еластичність попиту на працю по заробітній платі прямо пропорційна питомій вазі витрат за цією категорією праці в сукупних витратах виробництва. Еластичність пропозиції показує, на скільки відсотків зростає обсяг запропонованого на ринку чинників капіталу під час зростання його ціни на 1 %, тобто наскільки дорожче коштуватимуть додаткові машини й устаткування при заміні працівника капіталом.

Крім прямої еластичності, в економічних дослідженнях використовують також показник перехресної еластичності попиту на працю. Цей показник визначає, наскільки чутливий попит на працю до ціни капіталу. Результат значення залежить від того, як співвідносяться ці фактори. Техніка лише доповнює роботу висококваліфікованого і може замінити працю низькокваліфікованого спеціаліста. Якщо фермер, наприклад, легко може замінити робітників з лопатою міні-трактором, то повністю замінити працю хірурга неможливо. Значення перехресної еластичності залежить від того, який ефект діє сильніше під час зростання цін – ефект масштабу чи ефект заміщення. Наприклад, зростання заробітної плати низькокваліфікованих робітників викличе ефект заміщення їх висококваліфікованими, якщо заробітна плата останніх і продуктивність обох категорій незмінні. Тоді затрати виробництва зростуть, а вихід продукції скоротиться. Це значить, що внаслідок дії ефекту заміщення зайнятість більш кваліфікованих працівників повинна зрости, а внаслідок дії ефекту масштабу – скоротиться. На додаток, чим вище значення коефіцієнта заміщення одного фактора іншим, тим більш помітною є реакція роботодавця на зростання ціни праці.

Можна виділити такі підходи представників різних шкіл до важелів ринкового регулювання ринку праці:

1. Класична модель (основоположники А. Сміт та Д. Рікардо) пояснює причини безробіття на ринку праці й обґрунтовує механізм ринкового регулювання ринку за рахунок конкуренції [2, с. 750-754]:

1) загострення конкуренції з боку безробітних в умовах, коли пропозиція праці перевищує попит на неї. У роботодавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх за значно нижчими ставками заробітної плати. При цьому її зниження відбуватиметься до такого розміру, при якому витрати роботодавців на заробітну плату не стануть такими низькими, що вигідно буде найняти всіх працівників, які запропонували свої трудові послуги. Ринок праці в такому разі повернеться до стану рівноваги;

2) посилення конкуренції між роботодавцями, коли попит на працю перевищує його пропозицію. Право вибору переходить до працівників, і вони пропонують свої трудові послуги лише в обмін на вищі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції проявляється доти, доки витрати роботодавця на заробітну плату не досягнуть свого максимального значення і не почнуть давати збитки, а на ринку не залишаться роботодавців, що були б згодні сплачувати працівникам заробітну плату вищу за ринкову. Знову встановлюється ринкова рівновага.

2. Неокласична модель (А. Маршалл, Ф. Перру, А. Лафер [2, с. 852-853]) регулятором ринку праці визначає ціну робочої сили (заробітну плату), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги: під час перевищення попиту над пропозицією працівники вимагають збільшення ставок заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової, встановлюючи ринкову рівновагу. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати, і на ринку праці знову настає рівновага. Ця теорія виключає вимушене безробіття, наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

3. Монетаристська модель (М. Фрідмен, Л. Роббінс та ін. [2, с. 716-717]) ґрунтується на положенні про необхідність природного рівня безробіття. Згідно з цією теорією вакантні місця виникають внаслідок виникнення структурних диспропорцій на ринку праці внаслідок змін попиту на працю під час введення нової техніки, що потребує нових знань, професій, вищої кваліфікації. Піддаючи критиці проведення державної соціальної політики, спрямованої на регулювання ринку праці, монетаристи наголошують, що підтримка безро-

бітних тільки підвищує рівень безробіття. Крім того, дії ринкового механізму саморегулювання заважають профспілки, адже в результаті підтримки вимог робітників щодо підвищення рівня заробітної плати підприємці скорочують промислові інвестиції, а отже, і кількість нових робочих місць, і відповідно, безробіття стає вимушеним, його рівень починає перевищувати природний показник. Основним важелем збалансованості ринку праці є використання грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків, валютний курс).

4. Інституціоналістська концепція зміни кон'юнктури ринку праці пов'язує з особливостями динамічних змін окремих галузей та професійно-демографічних груп. Висновки інституціоналістів будуються не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

5. У марксистській теорії наголошується на особливості ринку праці по відношенню до загальних ринкових закономірностей. Так як товар «робоча сила» в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею, то ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну. Тобто основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила [2, с. 257-261].

6. У концепції кейнсіанців [2, с. 750-754] основним суб'єктом регулювання ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит, тобто обсяги виробництва, і тим самим забезпечує повну зайнятість на ринку праці. Дж. Кейнс довів нереальність абсолютної гнучкості заробітної плати, оскільки спроби роботодавців до її зниження спричиняють адекватний опір найманих працівників. Згідно з цією концепцією ціна не є регулятором ринку праці і має встановлюватись ззовні державою. На ринку праці діє так званий мультиплікатор зайнятості – співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості. Виходячи з цього підходу, обґрунтовувалось, що початкове збільшення державних інвестицій створює первинну зайнятість певної кількості працівників. Витрати цих працівників на споживчі товари стимулюють розвиток виробництва і, відповідно, вторинну зайнятість, тобто збільшення робочих місць у галузях, що виробляють споживчі товари. Вироблення більшої кількості споживчих товарів потребує введення нового обладнання, що стимулює розвиток виробництва машин і механізмів та, відповідно, збільшення кількості робочих місць у цих галузях.

У кожній країні існує своя національна модель ринку праці, на формування якої впливає система підготовки та перепідготовки кадрів, підвищенню кваліфікації працівників, система заповнення вакантних місць та способи регулювання трудових відносин за участю профспілок. Поєднання і домінування тих чи інших факторів дозволяє виділити три основні моделі: японську модель ринку праці, модель США та шведську модель. Крім того, виділяють три основні моделі державної політики зайнятості: європейську, скандинавську та американську.

Регулювання ринку праці здійснюється за двома напрямками: пасивним, коли об'єктом уваги є робоча сила, яка активно шукає роботу, тобто розроблені заходи спрямовані в основному на безробітних та їх працевлаштування або перепідготовку; активним – спрямованим на попередження безробіття, тобто заходи мають попереджувальний характер.

Регулюючий вплив має різний характер: захисний (для окремих груп населення); заохочувальний (для адміністрації, населення); обмежувальний чи стимулюючий (залежно від стадії економічного розвитку); директивний; контрольний; організований тощо. Об'єктами регулювання виступають процеси поведінки як найманої робочої сили, так і роботодавців.

Отже, потребує розроблення механізм регулювання ринку праці, який притаманний саме українській економіці, визначає її специфіку та стан розвитку, здатний забезпечити економічну модернізацію та суспільний добробут. Водночас ринкові механізми саморегулювання потребують доповнення з боку державного регулювання.

Особливістю сучасних наукових досліджень у сфері регулювання ринку праці є те, що здебільшого науковці досліджують окремі організаційно-економічні важелі регулювання ринку праці, не ставлячи та не вирішуючи проблему формування єдиного цілісного організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці.

Функціонування ринку праці підпорядковується законам товарного виробництва, що виражається у виконанні ним певних функцій, а саме:

- суспільного поділу праці – розмежування роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями, видами економічної діяльності;
- інформаційна функція – ринок акумулює інформацію щодо потреб та умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;
- посередницька функція – встановлює зв'язок між роботодавцями і найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару «робоча сила»;
- ціноутворююча функція – встановлює рівноважну ціну праці;
- мотиваційна функція – стимулює поліпшувати рівень професійних знань та вмінь для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці;
- регулююча функція – впливає на формування територіальних та галузевих пропорцій суспільного виробництва, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та видів економічної діяльності в інші;
- соціальна функція – сприяє підбору оптимального виду роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності тощо.

Крім того, окремі науковці додатково виділяють такі функції ринку праці [3]:

- 1) раціонального розміщення робочої сили по окремим підприємствам, галузям та регіонам відповідно до попиту;
- 2) селективна, що полягає у виборі робочої сили відповідно до попиту та пропозиції, враховуючи професійно-кваліфікаційні характеристики робочої сили;
- 3) розподільча, яка пов'язана з розподілом доходів робітників, виходячи із співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці [4, с.10].

Існують також погляди, що ринку праці притаманні специфічні функції [5]:

- алокативна – розміщення робочої сили на принципах найбільш доцільного її використання;
- координаційна – координація праці з метою досягнення найвищих кінцевих результатів;
- дистрибутивна – формування ціни праці з позицій її конкретного внеску в кінцеві результати роботи підприємства.

Серед базових функцій ринку праці транзитивного періоду, які притаманні українській економіці, виділяють:

- визначення та підтримку оптимальних співвідношень між попитом (споживанням) та пропозицією робочої сили на ринку праці;
- стимулювання ефективного функціонування ресурсів праці за допомогою встановлення суспільно-нормальної її вартості на ринку праці і розроблення конкретних державних заходів щодо стимулювання її використання на макро-, мезо- та мікрорівнях;
- розвиток загальноосвітнього та професійного рівня працівників;
- узгодження інтересів працівників і роботодавців завдяки укладенню та чіткому виконанню відповідних угод на основі розвитку відносин партнерства;

- регулювання конкурентних відносин і формування економічно обґрунтованої структури зайнятості згідно з загальнодержавними та регіональними потребами в робочій силі.

Серед функцій, які ринок праці не може виконувати за рахунок саморегуляції, основними є такі: визначення стратегічної орієнтації розвитку національного трудового потенціалу відповідно до стратегії соціально-економічного розвитку країни; відповідна організація професійної підготовки та перепідготовки кадрів; підтримка соціально вразливих верств населення; розвиток соціальної інфраструктури; вирівнювання розвитку окремих регіонів тощо. Необхідність вирішення таких питань обґрунтовується їх виключною важливістю у системі досягнення економічної безпеки та економічного зростання країни. Тому обмежуватися лише ринковими саморегуляторами у сфері соціально-трудова відносин недоцільно. Ринковий механізм сам по собі не може забезпечити повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, як цього вимагає Конституція та Закон України «Про зайнятість населення України» [6; 7, с. 43]. Цього можна досягти цілеспрямованим впливом на ринок праці через відповідний механізм, що дозволить забезпечити використання національного трудового потенціалу для досягнення національного економічного зростання та суспільного добробуту.

Щодо визначення категорії «організаційно-економічний механізм», то в науці також існують різні погляди [6; 7].

Під ним, як правило, розуміють сукупність економічних форм та інструментів, а також організаційних структур зі здійснення здатностей людини до праці. Або ж це система економічних методів, заходів і організаційних форм, що охоплюють всю сукупність ознак трудового потенціалу, приведення в дію яких забезпечує його ефективне функціонування.

На нашу думку, гармонізацію соціально-трудова відносин слід розглядати як чинник модернізації українського суспільства.

**Висновок.** За цих обставин організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в Україні буде являти собою систему економічних, соціальних, організаційних, правових інструментів та важелів, які у взаємодії забезпечують гармонізацію інтересів влади, бізнесу і соціуму не лише у сфері відтворення та використання трудового потенціалу, а й у сфері забезпечення сталого розвитку в пріоритетних для країни напрямках.

#### Список використаних джерел

1. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. *Економічна енциклопедія* : в 3-х т. – К. : Академія, 2000-2002. – Т. 2. – С. 257-261, 406-409, 716-717, 750-754; Т. 3. – С. 852-853, 870-872.
3. *Былков В. Г.* Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда / В. Г. Былков. – Иркутск : Изд-во ИГЭФ, 2000. – 121 с.
4. *Конституція України.* – К. : Преса України, 1997. – 50 с.
5. *Про зайнятість населення* : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – С. 170.
6. *Волкова О. В.* Ринок праці : [навчальний посібник] / Олена Валеріївна Волкова. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
7. *Петрова І. Л.* Ринок праці: процес сегментації : [монографія] / І. Л. Петрова. – К. : СДПУ, 1996. – 178 с.