

5. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ПЛАН

1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність
2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна
3. Індивідуальна робоча сила
4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу
5. Кон'юнктура ринку, її типи
6. Зовнішній і внутрішній ринок праці
7. Сегментація ринку праці, її оцінки
8. Гнучкість ринку праці
9. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці
10. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика

1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність

Ринкова економіка — це система ринків, які тісно пов'язаних між собою і взаємодіють один з одним. Різні типи ринків, що входять до ринкової системи країни, не можна чітко ранжирувати. По-перше, ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів продуктивних сил, без їхнього об'єднання за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво. По-друге, ринкова система, і зокрема ринок праці, не можуть ефективно функціонувати також без ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць. На нашу думку, кожен з типів ринків, зокрема ринок праці, формується як одна з найважливіших органічних ланок ринкової системи. Однак він може функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, які всі певною мірою реагують на ситуацію, що складається в економіці. Порушення, дисбаланс у будь-якому з ринків за “ланцюжком” передається до інших.

На відміну від інших типів ринків ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляцію тощо), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки тощо),

сучасні могутні громадські рухи та соціальні революції, а також різноманітні організації найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів тощо), організації роботодавців. Особливість полягає також у тому, що, породжуючи всі ці проблеми, ринок праці сам не в змозі справитись з ними. Тому він примушує суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв'язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо), і тим самим збалансувати відносини, зняти соціальну напруженість. З цієї особливості випливає, що ринок праці не може існувати сам по собі, лише на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів — роботодавця та найманого працівника.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

На думку В. Петюха: **“ринок праці** – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [5]. Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння — з іншого) [4].

Як стверджує В. Брич: **“ринок праці** — це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками” [2].

Отже, на нашу думку, “**ринок праці** — це система економічних відносин, де формується попит і пропозиція і встановлюється ціна праці.”

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов’язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару “робоча сила”, а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи [1, с.17].

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Таким чином, ринок праці — це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості

2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон'юнктуру ринку праці.

Попит на робочу силу — це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ринок робочої сили є найскладнішим з усіх наявних видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками. Одночасно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише йому.

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї.

Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили, навіть якщо вона спускається нижче цього рівня, і це тимчасове явище не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства.

Щодо такого елемента ринку праці як товар, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників

вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг.

3. Індивідуальна робоча сила

Здібності людини до праці виступають у вигляді індивідуальної робочої сили.

Індивідуальна робоча сила — це сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє жива особа і які вона здатна застосувати у виробництві.

Обсяг пропозиції — це кількість товару, який продавці бажають продати за деякий час.

Індивідуальний продавець пропонує на ринку праці:

- кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, знаходячись на ринку праці (Т);
- інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів (ЕП);
- рівень здібностей, підготовки (загальної, професійної) та досвід індивіда (TSi).

Отже, індивідуальну пропозицію на ринку праці можна виразити такою формулою.

$$L_i = T_i \times E_{Pi} \times TSi$$

На суспільному рівні розглядається сукупна пропозиція, обсяг якої можна виразити за формулою

$$L_s = \sum T_i \times E_{Pi} \times TSi$$

Масштаби сукупної пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці визначаються чисельністю і складом працездатних жителів регіону, їх трудовою активністю та сальдо маятникової міграції.

4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу

Попит і пропозиція робочої сили.

Індивідуальний попит — це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;

- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);

- якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим нижче загальний розмір фонду з/п, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища з/п кожного із найманих робітників, тим менше їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє регулювати його. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;

- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;

- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;

- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;

- жорстка кредитна політика;

- зниження інвестицій;

- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит — це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

5. Кон'юнктура ринку, її типи

Управління ринком праці неможливе без вивчення його кон'юнктури і тих процесів, що впливають на цю кон'юнктуру.

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

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

- трудонадлишкова, 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 регіонові або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

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. Залежність цих величин графічно зображено на рис. 13.1.

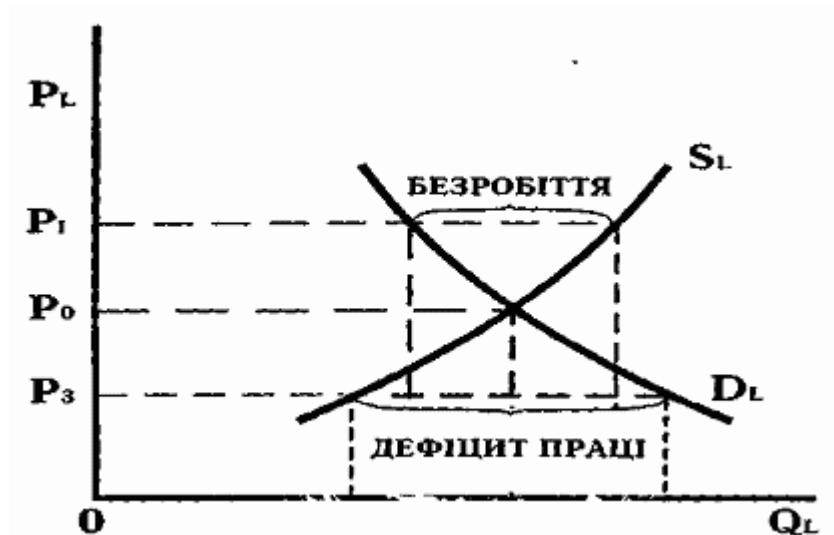


Рис. 5.1. Попит і пропозиція на ринку праці [6]

З рис.5.1. бачимо, що зростання реальної заробітної плати P_1 супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили S_L (Q_L – обсяг зайнятості).

Заробітна плата з деяких причин зросла і перевищила рівноважну. За умови більш високих ставок збільшується кількість бажаючих йти працювати, тобто виникає безробіття.

У міру зниження рівня реальної заробітної плати P_3 (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців зростає. Рівень заробітної плати перестає стимулювати пропозицію праці, виникає дефіцит праці. У точці перетину цих кривих попит D_L і пропозиція S_L робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці.

Отже, коли ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

6. Зовнішній і внутрішній ринок праці

Розрізняють зовнішній і внутрішній ринок праці.

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу найму працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може

відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі — переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації.

Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від їхніх професій. Зайнятість тут гарантується більшою мірою, ніж на зовнішньому ринку праці, а у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

7. Сегментація ринку праці, її оцінки

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри.

Сегментація ринку праці — це поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професійно-кваліфікаційний, соціальний, за ланками суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару (“робоча сила”), за умовами конкуренції.

З точки зору територіального підходу виділяють такі ринки праці:

- внутрішній — місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній — транснаціональний та світовий.

З точки зору ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці:

- внутріфірмовий;
- галузевий;
- національний.

Залежно від професій виділяють ринок:

- робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці);
- спеціалістів та керівників.

За демографічним принципом ринок праці поділяється:

- за статевою ознакою — чоловіки, жінки;
- за віком — молодь, особи працездатного віку, особи передпенсійного віку.

За національним принципом: українці, росіяни, молдавани, болгары та інші.

За рівнем освіти: з вищою, з середньою спеціальною, з середньою та неповною середньою освітою.

За часовим принципом: тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний), постійний (річний).

За юридично-правовими аспектами: офіційний (zareєстрований), неофіційний (відкритий або чорний) ринок праці.

8. Гнучкість ринку праці

Гнучкість ринку праці — це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Гнучкість ринку праці — це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Гнучкість ринку праці характеризується такими елементами:

- висока територіальна та професійна мобільність працівників;
- гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при наймі, ротації, звільненні, встановленні тривалості робочого часу);

- демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день та інше);

- високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макрорівні знизити гостроту проблем безробіття, надаючи можливість найбільш уразливим верствам населення отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, зберігати соціальний статус; підприємству на мікрорівні вони дозволяють маніпулювати обсягом робочої сили, що використовується, не створюючи соціальної напруги внаслідок звільнення працівників при змінах потреб виробництва в робочій силі.

9. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці

Ринок *праці* як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних серіальних заходів розвитку суспільства.

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадян відповідними гарантіями на всій території України в порядку, визначеному

Кабінетом Міністрів України, створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюють Міністерство праці та соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно. Діяльність цієї служби фінансується із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою;
- веде облік вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- надає допомогу громадянам у виборі роботи, власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перепідготовки;
- надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов режиму праці тощо), звільненим працівникам, незайнятому населенню, скеровує на громадські роботи;
- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову, бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програмах зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Структура державної служби зайнятості подана на рис. 9.1



Рис.9.1. Структура державної служби зайнятості населення

Державна політика зайнятості населення залежить від темпу і характеру ринкових перетворень. Вона передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю.

Державне регулювання зайнятості населення має ґрунтуватися на:

- забезпеченні соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створенні рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до своїх здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів та суспільних потреб;
- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенні нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- добровільності й відсутності примушування громадян щодо вибору сфери діяльності й робочого місця;

- гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;
- дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості вселення;
- підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які перебувають соціального захисту;
- забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;
- певної гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих Місць і професії, гарантії одержання доходів. Залежно від стану економіки та ринку праці передбачається Дійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості.

Отже, заходи щодо регулювання ринку праці зі сторони держави умовно поділяють на активні та пасивні.

До активних заходів належать:

- створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо;
- профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів;
- організація громадських робіт;
- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- розвиток служби зайнятості тощо.

До пасивних заходів належать: виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних.

Слід наголосити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах значною мірою залежать від розвитку малих підприємств і кооперативів. Нині в Україні на них припадає приблизно 60% загальної кількості зайнятих у недержавних структурах.

Для створення малих підприємств не потрібно великого стартового капіталу. Водночас ці підприємства забезпечують роботою значну частку тимчасово незайнятих громадян.

Галузева спеціалізація, розміри малих підприємств мають визначатися структурними та соціальними пріоритетами розвитку окремих міст, областей з урахуванням збалансованості регіональної економіки. Такі підприємства зможуть функціонувати навіть за умови банкрутства підприємств-монополістів і формуватимуть ринкове середовище та розвиток конкуренції. Малі підприємства можуть створювати вивільнені з виробництва працівники однієї або близьких спеціальностей.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників профтехучилищ, технікумів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально-побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

Через удосконалення системи інформації та підвищення її ефективності можливе входження комп'ютерної системи державної служби зайнятості до простору "INTERNET".

Водночас слід поліпшити інформаційне обслуговування молодіжного сектора ринку праці шляхом періодичної підготовки і доведення до учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентоспроможної на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.).

В умовах зростання безробіття і переростання його в деяких регіонах і галузях народного господарства у масове важливим засобом активної політики держави на ринку праці є подальше розширювання оплачуваних громадських робіт.

Організація громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Зарубіжний досвід свідчить про те, що за допомогою громадських робіт деякі розвинуті країни перебороли 30-40% рівень безробіття. Але, на відміну від України, значна частка цих робіт мала загальнодержавний характер (побудова магістралей, трубопровідного транспорту, мостів тощо), що давало змогу залучити до них не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і спеціалістів, які не мали на той час роботи.

В умовах масового безробіття доцільним є державне регулювання громадських робіт. Однак воно має передбачати сприятливі умови для підприємців і звужуватися у міру поживлення виробництва та збільшення попиту на робочу силу.

В Україні широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незаінтересованість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку — непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Основні напрями регулювання ринку праці в Україні

Напрями збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць.

Економічне зростання створює передумови для створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць. Метою такої реконструкції має бути зменшення питомої ваги робочих місць з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечення сучасного технологічного рівня виробництва, захист навколишнього середовища.

Напрями підвищення якості робочої сили.

Необхідно створити передумови для істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної) шляхом належної професійно-освітньої підготовки робочої сили відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку житла.

Основні напрями реформування оплати праці.

Через обмеженість можливостей протягом найближчих років підвищити рівень заробітної плати за рахунок традиційних джерел необхідно повною мірою задіяти потенціал джерел, пов'язаних із реструктуризацією собівартості та цін і збільшенням у них частки заробітної плати, інших видів доходів працюючих на основі зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці з одночасним зростанням абсолютних розмірів останніх; перегляду ставок і відрахувань з доходів підприємств; запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала економію матеріальних ресурсів.

Основні напрями поліпшення соціального захисту безробітних.

Трансформація політики ринку праці має бути спрямована на забезпечення достойною роботою населення незалежно від місця проживання, на стимулювання економічної активності населення, розвиток та реалізацію трудового потенціалу. Це стане вагомим чинником дальшого економічного зростання.

10. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як складова частина міжнародного права. Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним і перш за все у період проведення економічних реформ.

У Декларації про Державний суверенітет України проголошено пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Закріплено це положення Законом України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10.12.1991 р., де зазначено, що прийняті і належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди складають невід’ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україна ратифікувала більше дев’яносто Конвенцій у царині ринку праці та його регулювання:

- С2 Конвенція 1919 року про безробіття;

- С44 Конвенція 1934 року про страхування на випадок безробіття;
- С81 Конвенція 1947 року про інспекцію праці.

Висновок

Таким чином, формування ринкового механізму господарювання неминуче веде і до необхідності формування ринково обґрунтованої системи розподілу робочої сили. В даний час український ринок праці не збалансований, про що свідчать серйозний дисбаланс у першу чергу з боку попиту.

В Україні йде формування конкретних механізмів державного регулювання ринку трудових ресурсів. Визначені кроки тут уже зроблені: створена державна служба зайнятості, розгортається система перепідготовки кадрів, офіційно встановлюються прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата. Утім, поки два останніх індикатори є в Україні (на відміну від високорозвинених країн з ринковою економікою) лише умовними показниками.

Регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці передбачає:

- запровадження нормативів умов праці залежно від видів, місця виконання, особи працівника. Воно охоплює час праці і відпочинку, техніку безпеки, вимоги до кваліфікації, взаємовідносини між власниками засобів виробництва і найманою робочою силою, профспілками і підприємцями тощо;
- створення державної системи дослідження і прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці;
- створення мережі центрів служб зайнятості для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги в працевлаштуванні, консультацій, сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів сприяння зайнятості;
- розробку програм державної допомоги в підготовці кадрів;

- розробку програм державної допомоги у створенні нових робочих місць;
- створення системи матеріальної допомоги у зв'язку з тимчасовим безробіттям.

Головними нормативними актами, відповідно до яких регулюють ринок праці в Україні, є Закон України "Про зайнятість і населення" та Державна програма зайнятості.

Головні функції з регулювання ринку праці в Україні виконує Міністерство праці та соціальної політики. Для реалізації програми зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створено державну службу зайнятості, її обов'язком є: аналіз і прогнозування попиту на робочу силу та її пропозицію; облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування, надання допомоги громадянам у професійній орієнтації, підборі роботи і працевлаштуванні та власникам підприємств у підборі потрібних працівників; реєстрація безробітних і виплата їм допомоги; участь у підготовці територіальних програм зайнятості тощо.

Деякі функції з регулювання ринку праці виконує Міністерство економіки, а також управління, департаменти економіки місцевих державних адміністрацій .