

УДК(УКР)24
ШЗ7

Л.С. ШЕВЧЕНКО

**РИНОК ПРАЦІ:
СУЧАСНИЙ
ЕКОНОМІКО-
ТЕОРЕТИЧНИЙ
АНАЛІЗ**



Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого

код екземпляра

322448



Л.С. Шевченко

Ринок праці: сучасний економіко- теоретичний аналіз

Монографія

*Академіку Петлюці
Анатолію Павловичу
з повагою*

*автор
Л. Шев*

28.04.07р

Харків
2007



*Рекомендовано до друку вченою радою
Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого
(протокол № 6 від 23 січня 2007 року)*

Рецензенти:

Кім М.М. – доктор економічних наук, професор кафедри економічної теорії та економічних методів управління економічного факультету Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна;

Онiкієнко В.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач сектора міжвідомчої наукової координаційної, інформаційної діяльності та пошукових досліджень Ради по вивченню продуктивних сил НАН України, Заслужений діяч науки і техніки України

Шевченко Л.С.

Ш 37 Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз:
Монографія. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007.
– 336 с.

ISBN 966–8184–67–X

Монографія присвячена дослідженню сучасного ринку праці як ринку прав користування робочою силою. Головна увага приділена механізмам узгодження економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства. Проаналізовано базову (конкурентну) модель ринку праці та форми її інституціонального підстроювання. Показано взаємодію адміністративного управління та внутрішніх ринків праці на рівні фірми. Розкрито договірний і партисипативний механізми погодження інтересів суб'єктів ринку, притаманні соціально-трудоному партнерству. Аргументовано функції держави на ринку праці. Виявлено особливості здійснення трансакцій на регіональному і світовому ринках праці.

Для викладачів, науковців, студентів економічних факультетів та вищих навчальних закладів економічного профілю, всіх, хто цікавиться сучасними проблемами економічної теорії праці.

ББК 65.9(4УКР)24

ISBN 966–8184–67–X

© Л.С. Шевченко, 2007

© Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М.,
оформлення, 2007

Передмова	6
Розділ 1. Теоретичні основи дослідження ринку праці	11
1.1. Сучасні визначення сутності ринку праці	11
1.2. Права власності на робочу силу як інструмент аналізу ринку праці	19
1.3. Економічні форми реалізації прав власності на робочу силу	30
1.4. Трансакційні витрати і поведінка суб'єктів ринку праці	37
1.5. Контрактний підхід до аналізу ринку праці	46
1.6. Інститут трудового посередництва. Трансакційні послуги приватних кадрових агентств	55
Розділ 2. Ринковий механізм узгодження економічних інтересів у системі „найманий працівник – роботодавець”	64
2.1. Функціонування ринку праці та його інституціональні підстроювання	64
2.1.1. Базова (конкурентна) модель ринку праці	64
2.1.2. Інституціональні підстроювання ринку праці	72
2.2. Заробітна плата як ринкова оцінка праці	81
2.2.1. Регуляторна природа заробітної плати	81
2.2.2. Зростання рівня заробітної плати: ринковий чи політичний шлях вирішення проблеми?	83
2.2.3. Інститут мінімальної зарплати та його вплив на ринок праці	99
2.3. Безробіття та міжфірмова трудова мобільність у системі чинників ринку праці	114

2.4. Забезпечення умов конкурентності суб'єктів ринку праці	125
2.4.1. Конкурентоспроможність найманих працівників та їхніх трудових послуг	125
2.4.2. Конкурентоспроможність фірми-роботодавця	139
Розділ 3. Фірма: адміністративний механізм узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця та внутрішні ринки праці	152
3.1. Інституціональне трактування природи фірми	152
3.2. Управління найманою працею, його сутність і методи	155
3.3. Командна модель найму та організації праці у фірмі	167
3.4. Внутрішньофірмовий ринок праці: особливості функціонування	176
Розділ 4. Соціально-трудове партнерство: договірний (переговорний) та партисипативний механізми узгодження інтересів суб'єктів ринку праці	186
4.1. Економічна роль професійних спілок та організацій роботодавців на ринку праці	186
4.1.1. Передумови і наслідки економічної діяльності профспілок	186
4.1.2. Економічна поведінка організацій роботодавців	196
4.1.3. Моделі переговорного процесу: від конкуренції – до партнерства	201
4.2. Становлення інституту соціального партнерства в Україні	205
4.3. Соціально-трудове партнерство на рівні господарської організації. Розвиток партисипатії	221

Розділ 5. Державне регулювання ринку праці	231
5.1. Держава в сучасній інституціональній моделі. Функції держави на ринку праці	231
5.2. Державна політика зайнятості	240
5.2.1. Еволюція державних систем захисту від безробіття	240
5.2.2. Активна політика ринку праці	244
5.2.3. Пасивна політика ринку праці	261
5.2.4. Роль держави у легалізації зайнятості	264
Розділ 6. Особливості здійснення трансакцій на регіональному і світовому ринках праці	268
6.1. Ринок праці в аспекті парадигми регіонального економічного розвитку. Регіональна політика зайнятості	268
6.2. Міжнародна міграція робочої сили та механізми її регулювання	279
6.2.1. Економічні чинники міжнародної трудової міграції. Вплив міграційних процесів на стан національних ринків праці	279
6.2.2. Організація працевлаштування мігрантів	292
6.2.3. Регулювання міжнародної міграції робочої сили	294
Висновки	309
Література	314

Передмова

Проблеми формування та розвитку ринку праці в Україні вже давно знаходяться в полі зору вітчизняних науковців. Опубліковано низку монографічних досліджень, статей та інших робіт. Захищені численні кандидатські та докторські дисертації. Однак лише при визначенні сутності ринку праці мають місце суттєві розбіжності наукової думки. Зберігається необхідність формування сучасного уявлення про природу та модифікації відносин найму, механізми узгодження економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства.

М.М. Кім, наприклад, наголошує на тому, що в умовах постіндустріальної, посткапіталістичної економіки підриваються об'єктивні основи товарності робочої сили. Це обумовлене тим, що в умовах інформаційної технології головним засобом виробництва стають знання та інтелект, невіддільні від їхнього носія. Тому найманий працівник може протистояти значною мірою власнику речових факторів виробництва (капіталісту). До того ж у сучасного найманого працівника зарплата не є єдиним джерелом доходу. Він володіє також акціями, облігаціями і депозитами, а дехто – і нерухомістю, одержуючи доходи у вигляді дивідендів, проценту і ренти з домоволодіння. Хоча у більшості найманих працівників вирішальним джерелом доходів залишається зарплата. Нарешті, в умовах широкого розповсюдження малого підприємництва (в його сфері власник, підприємець і працівник поєднуються в одній особі) грані між підприємцями і найманими працівниками сильно розмиті [86, с. 94-95].

А.М. Колот переконує в тому, що провідні фірми все частіше запроваджують нові моделі найму і використання працівників. При цьому формуються відносини до працівників як до партнерів, членів єдиної команди, які мають єдині цілі. За таких умов помилковим є визнання того, що найом – це угода між організацією й індивідом, відповідно до якої людина надає (передає у свого роду оренду) організації свої фізичні й інтелектуальні можливості та професійні навички на обумовлений термін в обмін на матеріальну вигоду [95, с. 27].

Російські ж економісти А. Бузгалін і А. Колганов ставлять питання зовсім по-іншому: „особливістю сучасної системи економічних відносин стає всебічне підкорення капіталу не просто робочої сили, а Людини як особистості, яка володіє певним творчим потенціалом. Іншими словами, сутністю системи відносин гегемонії корпоративного капіталізму на сучасному етапі „пізнього“ капіталізму є *тотальне підкорення капіталу не просто праці, а людини в цілому, ... тотальне підкорення людини корпоративному капіталу, ... підкорення новаторського, інноваційного, професійного потенціалу працівників і процесів їхнього відтворення*” [29, с. 136-137].

На наш погляд, ні демократизація управління фірмою, ні висока організаційна культура, ні увага роботодавця до професійного зростання працівника не змінюють соціального статусу останнього. Він був і залишається *найманим* працівником. Єдиним об'єктом його власності є робоча сила. Проте соціально-економічні умови найму, дійсно, змінюються.

Цьому сприяють насамперед процеси соціалізації економіки. Сучасне суспільство все більше орієнтується на сталий економічний розвиток, зростання ефективності господарювання та забезпечення прогресивних стандартів якості життя населення. Об'єктивно необхідним стає співробітництво праці і капіталу, узгодження їхніх економічних інтересів та практичних дій на ринку праці й у сфері виробництва. Зростає відповідальність держави за формування та раціональне використання трудового потенціалу країни.

Стратегічною метою держави оголошується людський розвиток. Людина має прожити довге життя, не хворіти, бути освіченою, користуватися політичними та економічними свободами, суспільною повагою до особистості. В економічному контексті концепція людського розвитку першочергову увагу зосереджує на реалізації права на працю та підприємницьку діяльність, створенні умов для повної (продуктивної та ефективної) зайнятості, забезпеченні соціальної справедливості у розподілі доходів, зростанні добробуту населення. Численні політико-економічні дискусії у суспільстві підтверджують прагнення прогресивних демократичних сил саме до такого спрямування економічного розвитку України.

Відбуваються зміни і в якісних рисах самого працівника, пов'язані з переходом від індустріальної до постіндустріальної (інформаційної) стадії соціально-економічного розвитку суспільства. У розвинутих країнах світу матеріальне виробництво перестає бути вирішальним фактором змін. Йому на зміну приходить економіка знань – надання послуг та інформації, проведення досліджень, зростання ролі науково-освітньої сфери. Змінюється соціальна структура суспільства: знижується частка пролетаріату і зростає частка висококваліфікованих працівників; посилюється роль у суспільстві працівників, зайнятих у наукомістких галузях економіки. Відповідно зменшуються доходи низькокваліфікованого персоналу і зростає рівень життя людей з високим рівнем освіти. Для останніх значущими стають нові мотиви діяльності – намагання реалізувати себе в інноваційній праці, розвивати творчі здібності.

Україна знаходиться на індустріальній стадії розвитку. Ми лише відпрацьовуємо ефективний ринковий механізм. Але вже зараз, як відзначають вчені, традиційне „ядро” системи економічних відносин – відносини власності на засоби виробництва (фізичний капітал) – суттєво трансформуються. Вони поступаються своїм місцем і значущістю соціально-трудовим відносинам з приводу використання знань, практичних навичок, компетентностей працівників, тобто інтелектуальному капіталу. Відтак ефективне функціонування економіки дедалі більше залежить від інноваційної активності носіїв інтелектуального капіталу, від того, наскільки працівники зацікавлені (матеріально й морально) в досягненні високих кінцевих результатів [106, с. 48].

Трансформуються й інститути ринку праці, які забезпечують взаємозв'язок та зменшують соціально-економічні витрати протистояння його основних агентів. Причому йдеться не тільки і не стільки про законодавче та нормативне регулювання ринку праці, хоча багато хто з дослідників відмічають посилення соціальної орієнтації трудового законодавства України. На перший план висуваються правила, принципи та механізми формування соціально-трудових відносин, їхнє договірне (контрактне) врегулювання, дотримання морально-етичних норм з боку суб'єктів ринку праці, шляхи розв'язання трудових конфліктів.

Особливої ваги набувають:

– інститути визначення, обміну та захисту прав власності на робочу силу;

– інститути контракції – ведення переговорів, укладання трудових угод та контролю за їхнім дотриманням;

– інститути трудового посередництва – збору ринкової інформації, пошуку необхідних контрагентів (найманих працівників чи роботодавців);

– інститут конкуренції;

– інститути, що визначають мобільність і трансакційні бар'єри на ринку праці;

– інститути (норми, адміністративні правила, процедури) функціонування внутрішньофірмового ринку праці;

– інститути соціально-трудоного партнерства;

– інститути державного регулювання ринку праці: служби зайнятості, системи страхування з безробіття, органи контролю за умовами праці тощо;

– інститути міждержавного і наддержавного регулювання трудової міграції та світового ринку праці.

На наш погляд, місією сучасного ринку праці є якнайбільше узгодження економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства. Завдання реалізується через:

ринковий (ціновий) механізм балансування економічних інтересів у системі „найманий працівник – роботодавець”;

фірму, яка поєднує адміністративне управління персоналом з регуляторами внутрішнього ринку праці, а її найновіша форма (віртуальна фірма) виводить працівників на віртуальний ринок праці;

соціально-трудоное партнерство з притаманними йому договірним (переговорним) та партисипативним способами погодження інтересів суб'єктів ринку праці;

державне регулювання зайнятості і ринку праці.

Ці підсистеми є відносно самостійними, мають свою специфіку, але функціонують як ланки єдиної системи оптимізації соціально-трудоного відносин. Якщо якась з проблем не може бути вирішеною або вирішується недостатньо в одній підсистемі, спрацьовують механізми іншої підсистеми, і навпаки. Окремі, найважливіші

аспекти соціально-трудових відносин вирішуються всією системою. Наприклад, заробітна плата за своєю природою є ринковою оцінкою (ціною) праці. Однак її рівень може бути суттєво зміненим адміністративними рішеннями менеджерів фірми. Через це проблеми заробітної плати є основним об'єктом переговорів між профспілками найманих працівників і організаціями роботодавців, а при потребі – то й держави, вимагають соціально-трудового партнерства. Крім того, рівень заробітної плати та інших форм трудової винагороди регулюється державними органами.

Проте такі механізми узгодження економічних інтересів до кінця не сформовані. Саме їм і присвячене монографічне дослідження.

Автор сподівається, що книга буде корисною викладачам, науковцям, спеціалістам у галузі економіки праці та управління соціально-трудовами процесами, студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, усім, хто цікавиться сучасною економічною теорією праці.

Автор також запрошує наукову спільноту до конструктивної дискусії щодо поставлених у монографії питань.

Теоретичні основи дослідження ринку праці

1.1. Сучасні визначення сутності ринку праці

Розгляд різнопланових проблем функціонування ринку праці доцільно розпочати з обґрунтування предмета дослідження. Такою є вимога будь-якого наукового аналізу. У нашому випадку до цього спонукає також існування різних точок зору на сутність ринку праці, трактування його як у широкому, так і вузькому значенні.

Отож, ринок праці – це насамперед **ринок**. У останнього є багато визначень, однак за своїм змістом вони збігаються:

сфера товарного обміну [26];

група покупців і продавців певного виду товару або послуги [141, с. 88];

будь-яка взаємодія, в яку люди вступають для торгівлі один з одним [58, с. 19; 17, с. 94];

будь-який інститут або механізм, який зводить разом покупців (пред'явників попиту) і продавців (постачальників) конкретного товару або послуги [124, с. 396];

сукупність ділових операцій і умов, які визначають виробництво і збут товару [18];

сукупність економічних відносин, що виникають між виробниками і споживачами у процесі вільного еквівалентного обміну виробленими благами (послугами), який організований за законами товарного виробництва і грошового обміну [154, с. 88-89].

Саме з таких позицій ринок праці аналізується багатьма авторами. Наприклад, А.І. Тучков вбачає у ринку праці систему „взаємопов'язаних відносин між урядом (і в ролі гаранта соціального захисту населення, і в ролі роботодавця на державних підприємствах), підприємцями – власниками засобів виробництва, що пред'являють попит на працю як роботодавці, і трудящими – володарями робочої сили, які потребують роботи по найму як джерела одержання доходу” [260, с. 93].

О. Грішнова розглядає ринок праці як:

систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці;

економічний простір – сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці;

механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює їх попит та пропозицію [48, с. 125].

Ми у своїх численних публікаціях визначали ринок праці як сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів роботодавців і працівників, пов'язаних з наймом, використанням та оплатою праці останніх [236, 238-239, 244, 246-247, 249-250, 252-254].

Основними суб'єктами ринку праці є наймані працівники, роботодавці і держава.

Наймані працівники – це працездатні громадяни, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування та відтворення своєї робочої сили. Їхній добробут цілком залежить від того, наскільки успішно вони можуть реалізувати свою власність на робочу силу. З метою захисту своїх економічних та соціальних інтересів наймані працівники можуть створювати професійні спілки. З юридичної точки зору, найманий працівник – це фізична особа (громадянин), яка перебуває в трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до регламентів (норм, інструкцій, положень тощо) [97, с. 23].

Роботодавці – це наймачі робочої сили, якими можуть бути як власники засобів виробництва (фірм, підприємств), так і наймані управляючі (директори) в крупних акціонерних товариствах або на державних підприємствах. Роботодавці створюють робочі місця, визначають обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучають її до сфери виробництва або послуг. Інтереси роботодавців на ринку праці, в інших сферах господарського життя та у суспільстві в цілому можуть представляти створені ними організації (асоціації, спілки) роботодавців.

Держава і органи місцевого самоврядування як суб'єкти ринкових відносин повинні створювати умови для забезпечення

ефективної зайнятості шляхом розробки відповідних законів та забезпечення правопорядку у трудовій сфері, захисту суб'єктів ринку праці, стимулювання підприємців до створення нових робочих місць, регулювання трудових відносин на підприємствах державного та муніципального секторів економіки.

В результаті система відносин на ринку праці включає:

- відносини між найманими працівниками і роботодавцями;
- відносини між суб'єктами ринку праці та їх власними організаціями: найманими працівниками і профспілками; роботодавцями і організаціями роботодавців;
- відносини між організаціями найманих працівників і організаціями роботодавців;
- відносини між суб'єктами ринку праці та їх організаціями, з одного боку, і державою, з іншого.

Питання про об'єкт ринку праці, а точніше – про об'єкт купівлі-продажу на ринку праці залишається дискусійним. Класики політичної економії А. Сміт і Д. Рікардо доводили, що товаром на даному ринку є *праця*, яка має свою природну і свою ринкову ціну. У марксистській політекономії об'єктом ринкових відносин традиційно вважається *робоча сила* виробника. Багато з економістів сьогодення визнають об'єктом ринку праці *трудові послуги* найманих працівників [262, с. 2; 169, с. 14; 64, с.3; 48, с. 125; 199, с. 289], а останнім часом – і *людський капітал* [50, с. 36; 199, с. 289-291].

О. Люткевич та В. Люткевич, використовуючи маркетинговий підхід до аналізу ринку праці, поділяють предмет відносин між суб'єктами ринку праці на товари I та II роду. „Наприклад, товар „робоча сила” – це товар I роду, який може бути запропонованим на ринок праці для задоволення потреб (запитів) суб'єктів ринку праці. Сюди слід віднести також поняття „послуги робочої сили” – як фізичні, так й інтелектуальні.

Якщо розширити розуміння категорії товару для ринку праці, то до товарів II роду належать: *робочі місця, ідеї або інформація* про стан окремих суб'єктів ринку праці, види діяльності суб'єктів ринку праці, *товари суспільного статусу* – звання, відзнаки, *сертифікати, дипломи, винагороди* тощо (виділено нами. – Л.Ш.)” [121, с. 4].

У способах вирішення даного питання, на наш погляд, містяться альтернативні підходи до розуміння економічної природи ринку праці в цілому, про що буде йтися далі в нашій роботі.

У той же час ми маємо справу з ринком *праці*, тобто з ринком з „гуманістичною” специфікою [205, с. 143]. Носій праці (працівник) являє собою унікальну людську особистість, яка має не тільки певну здібність до праці (токарь, інженер, лікар тощо), але й цілий спектр інших якостей: мотиви трудової поведінки, життєвий досвід, психофізіологічні особливості. Роботодавці теж підходять до найму робочої сили не тільки з точки зору вимог до професії та кваліфікації індивіда, але й оцінюючи його (працівника) комунікабельність, вміння працювати в колективі, здатність до перенавчання, трудової мобільності. До того ж праця має не лише економічну цінність (як найважливіший виробничий фактор), але й соціальну, оскільки є джерелом доходу, формує соціальний статус людини у суспільстві.

Досліджуючи сутність ринку праці, Р.Дж. Еренберг і Р.С. Сміт пишуть: „слід визнати, що поняття „праця” унікальне. Трудові послуги можна надати, самих же працівників не можна ні купити, ні продати. Більше того, оскільки трудові послуги невіддільні від самих працівників, то умови їх придбання часто не менш важливі, ніж сама їх ціна. Або, іншими словами, цю думку можна висловити наступним чином: при наймі не грошові фактори, такі як умови праці, небезпечність отримання виробничих травм, характер того чи іншого керівника, існування уявлення про „справедливість” по відношенню до людей і можливість одержати для себе гнучкий робочий графік, відіграють більш важливу роль, ніж, наприклад, на товарних ринках. Нарешті, існують багато різного роду організацій і законів, які впливають на відносини зайнятості, але відсутні на інших ринках” [262, с. 2].

Ринок праці все частіше трактується і як *сфера соціально-трудо-вих відносин*.

Розгляд проблеми у такому аспекті актуалізують спроби окремих авторів формулювати ринок праці в широкому і вузькому значенні. Скажімо, Л.Г. Сімкіна та Б.В. Корнейчук вважають, що ринок праці охоплює тих, хто активно шукає роботу, і тих, хто постійно зайнятий як найманий працівник. Інакше кажучи, він

охоплює всю сферу праці, як безробітних, так і зайнятих, всю сукупність робочої сили, а отже, весь спектр трудових відносин – проблеми оплати праці, умов праці, стабілізації зайнятості на підприємствах, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки кадрів, забезпечення гнучкості ринку праці тощо [199, с. 289].

О.А. Грішнова таке трактування предмета ринку праці називає розширеним на відміну від звуженого, яке відносить до проблем ринку праці лише сферу обігу, а до суб'єктів ринку праці лише людей, що безпосередньо в даний момент активно шукають роботу, та вакантні робочі місця. Звужене трактування ринку праці має свої недоліки: воно веде до підміни всієї сукупності проблем у сфері трудових відносин однією проблемою безробіття, яка хоча і є дуже важливою, однак не може розглядатися як єдина [48, с. 125-126].

Е. Лібанова роз'яснює: „ринок праці є системою суспільних відносин, соціальних – у тому числі юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується. Тобто ринок праці є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин. У вузькому 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 їхнім джерелом засобів існування” [117, с. 182].

Л. Смеляненко та І. Томіліна вказують: „ринок праці вважається одним із складніших структурних елементів ринкової економіки, а проблеми його розвитку багатоаспектні, саме тому їх неможливо штучно зводити лише до проблем зайнятості та безробіття. Повноцінне дослідження ринку праці потребує комплексного вивчення соціально-економічних, організаційно-технічних питань формування складу працівників за професією і кваліфікацією, управління персоналом, організації трудової діяльності, методів виміру, оцінки результатів і оплати праці, створення відповідних умов і забезпечення ефективності виробництва, підвищення життєвого рівня населення” [65, с. 164].

В.С. Буланов зазначає: „Ринок праці включає не тільки економічні, але й соціальні, правові і психологічні відносини” [261, с. 146].

Між тим відомий російський дослідник проблем праці А. Котляр з приводу розширювального трактування ринку праці висловлюється дуже різко: „Серйозної шкоди розвитку науки „економіка праці” останнім часом завдають деякі західні псевдонаукові погляди, некритично сприйняті частиною наших вчених-трудоиків. Йдеться перш за все про так зване розширювальне трактування ринку праці, згідно з яким він буцімто включає все економічно активне населення (зайняті плюс безробітні). Визнання такого підходу російськими вченими тим більше дивне, що дане трактування суперечить загальновідомим фактам” [102, с. 151].

На нашу думку, спроби розширеного трактування ринку праці приводять до того, що поняття „ринок праці” у кращому випадку ототожнюється, а в гіршому – розчиняється у більш широкому понятті „соціально-трудоі відносини”, втрачаючи власне наповнення. Дійсно, читаємо у монографії А.М. Колота: „Соціально-трудоі відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб’єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов’язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому... У процесі виникнення та функціонування соціально-трудоіх відносин наймані працівники передають право використання своєї робочої сили власникові засобів виробництва при збереженні своєї особистої незалежності” [97, с. 14-15].

Д. Богиня визначає соціально-трудоі відносини як „сукупність об’єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб’єктів трудоіх відносин в процесі праці та в сфері основних параметрів рівня і якості життя населення” [23, с. 3].

Як бачимо, „розширене” розуміння ринку праці мало чим відрізняється від дефініції соціально-трудоіх відносин.

Який же „зріз” соціально-трудоіх відносин насправді характеризує ринок праці? Російський вчений В.С. Буланов відповідає

на це питання так. „Ринок праці, - пише автор, - виражає лише ті соціально-трудові відносини, які пов'язані, по-перше, із попитом на робочу силу, що визначається, у свою чергу, попитом на товари у суспільстві; по-друге, з використанням частини здібностей людини (умовно їх можна назвати первинними або професійними) та їх винагородою; по-третє, з часом використання робочої сили; по-четверте, з розподілом новоствореної вартості”. І далі: „Поняття „ринку праці” відбиває соціально-трудові відносини, пов'язані: з передаванням права користування робочою силою на певний час роботодавцю; із встановленням величини заробітної плати, тривалості робочого дня, умов праці, тривалості оплачуваної відпустки, оплати понаднормової праці у вихідні та святкові дні, компенсацій в разі хвороби або одержання інвалідності; із зупинкою виробництва на якийсь час (наприклад, на час страйку), із втратою роботи у зв'язку із звільненням не з вини працівника тощо” [261, с. 138].

На наше переконання, намагання трактувати ринок праці розширено мають інше пояснення. Справа в тому, що у постіндустріальну епоху змінюється характер всіх ринків. Першими на це звернули увагу їхні професійні дослідники – маркетологи. Так, професори бізнес-школи Мічиганського університету К.К. Прахалад і В. Рамасвами, автори концепції спільного творення цінності продукту, ставлять під сумнів традиційні визначення „ринку” – як місця обміну цінностями і як сукупності покупців. В їхній новій концепції ринку увага зосереджується на взаєминах „споживач – компанія”, ролі компанії та способах єднання споживачів. Компанія і споживач – водночас і співники, і конкуренти: співники у творенні цінності, а конкуренти – у визначенні економічної вартості. Ринок при цьому стає невід'ємною частиною процесу творення цінності.

„Спільне творення трансформує ринок у *форум*, де можливий діалог між споживачем, компанією, спільнотою споживачів та мережею компаній. Ми повинні розглядати ринок як простір потенційного спільного творення досвіду, в якому індивідуальні обмеження та вибір визначають бажання клієнтів платити за досвід. Словом, ринок стає схожим на форум для спільного творення досвіду” [178, с. 116].

Аналогічний підхід справедливий і до ринку праці. Його головне призначення ми вбачаємо в узгодженні економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства. При цьому сам ринок праці трансформується: традиційний ціновий (конкурентний) механізм функціонування ринку праці доповнюється адміністративним механізмом узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців на рівні фірми, а також – договірним (переговорним) та партисипативним процесами узгодження інтересів суб'єктів ринку праці як складовими соціально-трудового партнерства. Одночасно ринок праці залишається об'єктом державного регулювання.

Не випадково в Україні розглядається проблема формування *соціально орієнтованого ринку праці* [152, с. 64-74]. В.В. Онікієнко і В.І. Герасимчук пишуть: „Під соціально орієнтованим ринком праці ми розуміємо систему соціально-економічних відносин, які визначають і регулюють відтворення робочої сили (формування, розподіл, перерозподіл і використання) в умовах сталого економічного розвитку та забезпечують прогресивні стандарти якості життя населення. При такому підході відтворення людини як відокремленої системи і разом з тим як ланки в складних господарських і соціальних системах розглядається як першооснова розвитку економічної системи та вирішальна умова формування соціально орієнтованого ринку праці. Це дає можливість визначити сутність поняття соціалізації ринку праці як процесу спрямування державою діяльності його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення на рівні прогресивних соціальних стандартів на основі досягнення високої ефективності економіки” [152, с. 64].

Для соціально орієнтованого ринку праці характерні наступні ознаки:

– задоволення зростаючих потреб членів суспільства на основі сталого економічного розвитку як стратегічна мета державного регулювання;

– наявність умов для прояву і реалізації інтересів на всіх рівнях їх виникнення – індивідуальному, груповому, суспільному. Це означає, що всі суб'єкти економічної діяльності вільні у виборі сфери і виду зайнятості, керуються власними соціально значущи-

ми інтересами, які спрямовані на задоволення особистих потреб і розвиток суспільства в цілому;

– узгодження, консенсус та зближення інтересів суб'єктів ринкової економіки на основі співробітництва праці і капіталу. Останнє базується на системі колективних договорів і створенні відповідального трудового законодавства, єдиних стратегічних і тактичних цілях роботодавців і найманих працівників;

– соціально відповідальна поведінка, дотримання морально-етичних норм з боку суб'єктів ринку праці;

– інтеграція державного регулювання і корпоративного управління у сфері формування і використання робочої сили. Держава відповідає за інвестування в освіту та охорону здоров'я, сприяючи тим самим формуванню високоякісного трудового потенціалу суспільства, а також стимулює приватні інвестиції в основний капітал. Це означає, що створюються і забезпечуються можливості для участі людей у суспільно корисній діяльності, для розвитку нормальних соціальних контактів; засвоюються учасниками ринку праці норми раціональної ринкової поведінки;

– забезпечення умов для реалізації права на працю та підприємницьку діяльність, досягнення повної, продуктивної зайнятості населення.

Зрозуміло, що формування соціально орієнтованого ринку праці лише відбувається, однак саме у такому напрямку рухаються економічно розвинуті країни світу.

1.2. Права власності на робочу силу як інструмент аналізу ринку праці

Дослідження ринку праці набуває нової якості, якщо специфіку взаємодії найманого працівника і роботодавця розглядати з позицій сучасної інституціональної теорії, зокрема економічної теорії прав власності [259, с. 47-49; 264, с. 329-330; 133, с. 117; 212, с. 22]. Вона виходить з того, що:

– власність є складним „пучком правомочностей”. До основних його елементів відносять: 1) право на виключення із доступу до ресурсу інших агентів; 2) право на використання ресурсів; 3) право

на отримання від них доходів; 4) право на передачу всіх попередніх повноважень. Англійський юрист А. Оноре аналізує пучок з одинадцяти правомочностей. Чим ширший набір повноважень, закріплених за ресурсом, тим вища його вартість;

– кожний „пучок правомочностей” може розщеплюватися таким чином, що одна частина правомочностей буде передаватися (належати) одному агенту, друга – іншому і т.д.;

– право власності повинно бути захищеним, або „специфікованим”, що передбачає закріплення за кожною правомочністю чітко визначеного власника. Право власності вважається повністю специфікованим, якщо у кожній правомочності є свій виключний власник, а доступ до неї інших суб’єктів обмежений. Специфікація прав власності дозволяє укладати ефективні, причому найскладніші угоди (контракти) на ринку, здійснювати будь-які взаємодії між індивідами з приводу використання ресурсів. Зворотнє явище – „розмивання” прав власності – означає неточно встановлені або погано захищені права власності і породжує численні конфлікти між власниками. Суб’єкт незахищених прав власності буде використовувати ресурси з мінімальною ефективністю;

– кожний акт обміну є обміном „пучками прав власності” на ресурс, або трансакцією. Остання може мати форму угоди, договору, контракту, погодження. Всі вони фіксують, яке саме повноваження і на яких умовах передається. В структурі трансакції при цьому виділяються три елементи: переговори; прийняття зобов’язання; виконання зобов’язання;

– цінність ресурсу (блага) визначається не тільки витратами на його виробництво, а й вартістю отриманих на нього прав. Витрати, необхідні для укладання угоди (контракту), називаються трансакційними;

– при нульових трансакційних витратах (таке припущення звичайно робиться в моделях досконалої конкуренції) початковий розподіл прав власності абсолютно не впливає на структуру виробництва, оскільки в решті-решт кожна з правомочностей опиниться у власника, здатного запропонувати за неї найвищу ціну, виходячи з можливості ефективного використання даної правомочності (за К. Менаром, це перша теорема Р. Коуза). Якщо ж визнати існування ненульових трансакційних витрат, умови обміну корінним образом

змінюються. Початкове розмежування законних прав власності впливає на ефективність дії економічної системи (друга теорема Р. Коуза). Набувають значення інститути, альтернативні ринку способи організації трансакцій, наприклад, фірма.

У ринковій економіці будь-який працівник є власником своєї робочої сили. „Робоча сила може з'явитися на ринку в якості товару лише тоді і лише остільки, коли і остільки вона виноситься на ринок або продається її власником, тобто тією самою особою, робочою силою якої вона є. Щоб її власник міг продавати її як товар, він повинен мати можливість розпоряджатися нею, отже, повинен бути вільним власником своєї здатності до праці, своєї особистості... Як особистість, він постійно повинен зберігати ставлення до своєї робочої сили як до своєї власності, а тому як до свого власного товару, а це можливо лише остільки, оскільки він завжди дозволяє покупцю користуватися своєю робочою силою або споживати її лише тимчасово, лише на певний строк, отже, оскільки він, відчужуючи робочу силу, не відмовляється від права власності на неї”, – писав К. Маркс [127, с. 178].

На факт існування власності на робочу силу навіть у соціалістичній економіці звертав увагу відомий український вчений-економіст В.П. Корнієнко. Він вважав, що будучи соціально-економічною формою всього суспільного виробництва, власність, як і саме виробництво, не може базуватися лише на одному факторі. У жодному способі виробництва особистий фактор не може знаходитися поза використанням і, значить, поза першорозпорядженням [208, с. 85]. Не менш актуальною дана теза є й тепер. Структурні зміни у сфері зайнятості і ринку праці найчастіше пов'язуються з трансформацією форм власності на засоби виробництва. І мало хто з дослідників звертається до проблеми власності на робочу силу.

Отже, „пучок прав власності” працівника на робочу силу включає права:

1) обирати варіанти формування і потенціального використання свого активу – робочої сили. Працівник вправі самостійно визначати: напрямку розвитку своїх продуктивних здібностей, тобто обирати основну професію, періодично підвищувати кваліфікацію, розширювати знання і т.п.; сферу і характер їхнього застосування – галузь економіки, конкретного роботодавця чи індивідуальну

працю; форми і способи відновлення затрачених в процесі праці фізичних і духовних сил;

2) одержувати дохід від використання активу „робоча сила” у вигляді зарплати, премій, гонорарів, бонусів тощо, а також укладати з іншими індивідами контракти про умови одержання доходу;

3) передавати права власності на актив „робоча сила” іншій стороні, розщеплюючи, розподіляючи або комбінуючи свій „пучок правомочностей” на робочу силу таким чином, щоб діяльність, яку вони дозволяють, давала найвищий за ринковими мірками дохід.

Під час найму працівник, не втрачаючи *права власності* на свою робочу силу, передає роботодавцю *право користування* конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Причому, на відміну від інших ресурсних ринків (насамперед капіталу і землі), де відбувається обмін і самими благами, і правами користування цими благами, на ринку праці йдеться *лише* про трансфerti прав користування робочою силою. Ринок праці в результаті набуває якості ринку прав користування робочою силою: товар „право користування робочою силою” – вартість (ціна) „права користування робочою силою” – трудова винагорода (рис. 1.1).

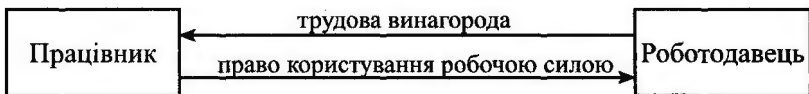


Рис. 1.1. Ринок прав користування робочою силою

Підкреслимо, що найманий працівник і роботодавець як учасники (контрагенти) *ринкової трансакції* [269, с. 652] мають однаковий правовий статус і самостійно приймають рішення щодо участі в обміні. Останній здійснюється за взаємною, добровільною згодою сторін, враховує економічні інтереси (вигоди) кожного учасника обміну. Так, найманий працівник пропонує право користуватися своєю робочою силою. Роботодавець надає найманому працівникові право користуватися необхідними засобами виробництва, створює

належні умови праці і несе витрати на організацію робочого місця, підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування тощо, виплачує грошову компенсацію трудової послуги у вигляді заробітної плати, несе відповідальність за раціональне використання трудових здібностей найнятого персоналу. Кожний із суб'єктів оцінює вигідність такої угоди, виходячи з своїх власних уявлень про її корисність для себе і враховуючи кон'юнктуру ринку праці. Якщо обидві сторони обміну мають можливість підвищити свій добробут та задовольнити власні економічні інтереси, обмін стає взаємовигідним. Рівновага попиту і пропозиції праці, а також мобільність усіх ресурсів виробництва, із свого боку, роблять невиконані та нееквівалентні обміни неможливими.

Одночасно роботодавець одержує і **право контролю** за трудовими послугами найманого працівника. Їх роботодавець сприймає як набір певних людських здібностей і властивостей, що задовольняють його потреби, є корисними (вигідними) для нього в процесі виробничої діяльності. Трудові послуги, іншими словами, – це процес користування (споживання) робочою силою як ресурсом. Одержання трудових послуг від робочої сили є метою роботодавця.

Наголосимо спеціально: трудові послуги найманого працівника контролюються роботодавцем, однак не можуть бути об'єктом купівлі-продажу на ринку праці. Цьому заважають насамперед специфічні характеристики трудових послуг, серед яких:

1) невідчутність трудових послуг. На відміну від товарів як результатів праці, трудові послуги не мають матеріально-речової форми, їх не можна продемонструвати, а значить, побачити, поторкати або спробувати перед „купівлею”. Можливі певні попередні „сразки” праці, але не трудова послуга конкретному роботодавцю. Послуги не існує навіть в момент найму працівника. Сама трудова угода тому має попередній (*ex ante*) характер. Якість і зміст трудової послуги оцінюються роботодавцем лише в процесі або, що ймовірніше, після її надання. Проте тоді вона вже не існує, хоча угода стає реалізованою (*ex post*). При цьому набутий роботодавцем досвід дій на ринку праці та ступінь його довіри до власника робочої сили обумовлюють і майбутній вибір трудової послуги.

Завданням же найманого працівника стає підвищення ступеня відчутності трудової послуги, аргументація та матеріальні докази його поки що абстрактної пропозиції праці;

2) безпосередня невимірюваність трудової послуги на відміну від результатів праці. Дана ознака впливає з попередньої. Крім того, корисність послуги не вимірювана за самою своєю сутністю. Намагаючись зменшити таку невизначеність і знайти показники, які хоча б непрямо характеризували трудову послугу, роботодавець аналізує зовнішні ознаки або очевидність якості трудової послуги, шукає її „сигнали”. Він бере до уваги рівень освіти та професійної підготовки працівника, засвідчені відповідним документом (дипломом, сертифікатом, свідоцтвом тощо), загальний трудовий стаж, досвід роботи на конкретних підприємствах, стажування у передових фірмах. Джерелом необхідної інформації можуть бути також відгуки інших роботодавців або спеціалістів кадрових агентств, рекомендаційні листи з попереднього місця роботи, саморекламування трудових послуг кандидатами на вакантні робочі місця.

Проблема невимірюваності трудової послуги стає ще більш зрозумілою, якщо взяти до уваги існування „символів” трудових послуг та поведінку їх власників. Остання передбачає взаємні трансферти психологічними, соціальними або якимись іншими нематеріальними цінностями, важливими для здійснення певного виду праці, але не означає, що їхні власники беруть безпосередню участь у процесі праці. Символ є „загальним терміном, який може застосовуватися до всіх ситуацій, в яких ми маємо справу з опосередкованим, а не прямим досвідом; де мета, дія, слово, картина чи складна поведінка не тільки сприймаються в їхньому власному значенні, але й викликають додаткові ідеї і почуття. ...Продавець, хоче він того чи ні, торгує не тільки своїми товарами, але й символами....Люди купують товари не тільки заради них самих, але й заради їхнього значення” [274, с. 117-119].

Символьний обмін на ринку праці, наприклад, супроводжує найом на роботу працівника обов'язково з дипломом МБА, з кваліфікацією, що відповідає системам міжнародних професійних кваліфікацій – СІМ (маркетинг), СІМА (управлінський облік і фінансовий менеджмент) або СІРР (зв'язки із громадськістю),

після навчання або стажування за кордоном. Наявність кваліфікації не є гарантією нової якості здібностей і трудових послуг власників таких „символів”, але відповідні документи додають додаткових аргументів на їхню користь. Поширеним „символом” є й необхідні роботодавцю ділові зв’язки. Його тоді цікавлять не тільки, а можливо, й не стільки трудові послуги працівника, скільки можливість користуватися напрацьованими контактами у бізнесі або політиці.

Достатньо очевидно символічний характер обміну виявився й при створенні приватних навчальних закладів, які на перших етапах свого існування запрошували на роботу переважно викладачів з вищим науковим ступенем або академічним званням. Звичайно, слід вітати спроби керівників-освітян відразу закласти підвалини серйозних навчальних центрів. Проте названі „символи” не менш активно залучалися саме з метою ліцензування та акредитації навчального закладу, для відкриття аспірантури і докторантури, вчених рад тощо. Вік і наукова працездатність власника „символу” нерідко були другорядними факторами;

3) невіддільність надання трудових послуг від їхнього використання (споживання). На відміну від товарів, трудові послуги надають і споживають в один і той же момент часу і на одному й тому ж робочому місці. Їх не можна також відділити і від джерела трудових послуг – людини, яка вважається частиною послуги. Так, викладач не може надати освітню послугу (прочитати лекцію, провести семінар, консультацію тощо) без присутності студентів – споживачів послуги, навіть в умовах дистанційного або інтерактивного навчання.

В результаті особливого значення набувають взаємодія найманого працівника і роботодавця як виробника і споживача послуги. Вона визначає не тільки якість трудової послуги, але й тривалість трудових відносин. На ринку праці завжди є роботодавці, які намагаються „перекупити” трудові послуги людей, що працюють на інших наймачів, влаштувати „полковання за головами”. На ринку праці є й працівники, заінтересовані у пропонуванні своїх трудових послуг іншим роботодавцям, які створюють кращі робочі місця;

4) гетерогенність (непостійність якості) трудової послуги. Якість трудової послуги залежить як від самого найманого працівника (від того, хто, коли, де і як її надає), так і від цілей, інтересів

і мотивів роботодавця. На відміну від якості товару або технологічного процесу, якість трудової послуги важко контролювати. Втім можна з великою часткою впевненості визначити фактори якості трудової послуги і мотивувати їхні позитивні прояви;

5) неможливість збереження і накопичення трудової послуги. Трудову послугу не можна „законсервувати” і зберігати з метою продажу і використання у майбутньому. На дану обставину припустимо не звертати уваги, коли трудова послуга користується сталим попитом. В умовах же сезонної, а ще гірше – циклічної зайнятості вона стає серйозним дестабілізуючим фактором ринку праці. Кадрові агентства, скажімо, при підборі висококваліфікованої робочої сили нерідко відмовляють у працевлаштуванні особам, які були безробітними протягом трьох і більше місяців, посилаючись на втрату ними частини професійних здібностей, ділових та комунікативних якостей, формування негативних психологічних установок безробітної людини. Збалансування попиту і пропозиції на ринку праці тому є одним з першочергових завдань служб зайнятості;

6) відсутність у роботодавця права власності на трудову послугу. Якщо на ринку товарів (ресурсів) після придбання певна річ та її вигоди стають власністю споживача, то роботодавець одержує доступ до трудових послуг найманих працівників лише на певний час. Для нього принципово важливо знати умови, терміни, оплату та зобов'язання сторін по використанню робочої сили.

Слід погодитися з А. Бузгаліним і А. Колгановим у тому, що „власник капіталу *може придбати* (виділено нами. – Л.Ш.) „послуги праці”. Однак таке відношення між капіталом і працею виникає тільки у тому разі, якщо надання цих послуг не контролюється власником капіталу, не обумовлене застосуванням капіталу і, навпаки, повністю здійснюється „працею” на власний розсуд і за власний кошт. Іншими словами, це той випадок, коли капітал не наймає трудячого, а купує послуги творчої діяльності незалежного виробника (працівника)” [29, с. 132].

На практиці право контролю за трудовими послугами найманого персоналу роботодавець делегує менеджерам, а соціально-трудова відносина набувають вигляду: „найманий працівник – управляючий персоналом – роботодавець”. У такій *трансакції управління* право приймати рішення (відповідно право свободи) належить вже

тільки одній стороні – управлінцям, решта має підкоритися командам начальника. Правове положення сторін і, відповідно, їхня поведінка є асиметричними. І якщо об'єктами ринкової трансакції виступають права на обмінювані блага, то об'єктом трансакції управління – поведінка однієї з сторін правового відношення [78, с. 57].

Визнання права власності працівника на робочу силу відбувається вже тоді, коли роботодавець усвідомлює, що „користування” робочою силою суттєво відрізняється від користування будь-яким іншим виробничим ресурсом. Відомий американський вчений Пітер Ф. Друкер нагадував: „Ми маємо справу з працівником як з людським ресурсом. Отже, ми повинні, у першу чергу, відповісти на питання, які специфічні властивості має цей ресурс. При цьому відповіді будуть зовсім різними в залежності від того, на якому слові ми зробимо наголос – на слові *людський* чи на слові *ресурс*”.

Якщо ми розглядаємо працівника як ресурс, то нам слід визначити, як його найкраще використовувати. Це чисто технічний підхід. Він дозволяє оцінити межі людських можливостей. Результатом застосування такого підходу є організація роботи, яка дозволяє оптимально реалізувати якості такого специфічного ресурсу (працюючої людини) і звести до мінімуму її недоліки. Людина має набір якостей, яких не має жодний з інших ресурсів: вона має можливість координувати, інтегрувати, приймати рішення і передбачати наслідки. Власне, це її єдина перевага; у всіх інших відношеннях – в плані фізичної сили, кількості вмінь та навичок, рівня чутливості – машини показують набагато кращі результати.

Однак ми повинні також розглядати людину на роботі як людську істоту, зробити наголос на слові „людське”. При такому підході увага фокусується на людині як сукупності соціальних і моральних критеріїв; такий підхід дозволяє знайти відповідь на питання про те, як потрібно організувати роботу, щоб максимально розкрити якості працівника як особистості. Людину можна „використовувати” як ресурс. Особистість „використовувати” у цій якості не можна; тільки вона сама може себе „використовувати”. Це важлива і вирішальна відмінність [62, с. 262-263].

Між тим специфікація (захист) прав власності сьогодні реально поширюється лише на один об'єкт – засоби виробництва. Проблема захисту прав власності працівника на робочу силу лише дискутується науковцями. О.І. Цимбал пише: „В Україні складається ситуація, коли власність на активи одних (природні ресурси та засоби виробництва) інституційно захищена, власність на активи інших (інтелектуальні та фізичні потенції) – ні. В цих умовах не тільки фінансові результати спільної діяльності контролюються однією стороною, під її контролем опиняються інтелектуальні та інформаційні активи – знання і навички – працівників „не власників”. Наслідком відсутності у власника робочої сили контролю над активами, які становлять інтерес для власників матеріальних факторів виробництва, є легкість, з якою сьогодні набули поширення стратегії невиплати заробітної плати або утримання її на рівні такої мізерної частки створеного продукту, як ніде у розвинених країнах” [228, с. 115].

До необхідності захисту прав власності на робочу силу звертається також А. Колот. Він пояснює її несиметричним характером обміну на ринку праці: позиції роботодавців у процесі формування умов купівлі-продажу робочої сили є значно сильнішими, аніж найманих працівників.

По-перше, вони володіють матеріальними та фінансовими ресурсами, засобами виробництва, а отже, мають змогу створювати робочі місця і визначати попит на робочу силу. В умовах безробіття роботодавці мають змогу диктувати умови купівлі-продажу на ринку праці.

По-друге, роботодавці та їх об'єднання мають більш значний вплив на органи законодавчої і виконавчої влади, визначення загальної соціально-економічної політики, формування національного трудового законодавства.

По-третє, уряди країн у своїй діяльності відстоюють інтереси насамперед роботодавців, і не в останню чергу через те, що самі урядовці нерідко є власниками капіталу, акцій, а отже, мають пряме відношення до бізнесу [97, с. 39].

На особливу увагу заслуговує роль держави у захисті прав власності на робочу силу. Так, А. Бузгалін і А. Колганов зауважують: якщо людські якості є капітал, що знаходиться у приватній

власності, то його розвиток і примноження є приватною справою кожного окремого власника. Завдання держави полягає лише у створенні „сприятливого інвестиційного клімату”. В результаті приватизація освіти і охорони здоров’я, культури і спорту є теоретично обгрунтованою. І навпаки, трактування людських якостей як невідчужуваних властивостей особистості служить одним з теоретичних обгрунтувань необхідності розвитку названих сфер як загальнодоступних [29, с. 132].

В. Тропіна, наводячи приклади ущемлення прав працівника як власника робочої сили, ставить питання ще радикальніше: у якій мірі держава має право втручатися у відносини між працівником і роботодавцем? Адже якщо працівник є одноосібним власником робочої сили, то, напевно, таким же чином одноосібно він повинен приймати рішення про те, як її продати, захистити, відтворити, розвинути і т.п.

У пошуках аргументів автор звертається до еволюції власності на робочу силу при капіталізмі, акцентуючи на тенденції посилення суспільного привласнення робочої сили, а саме участі держави у формуванні робочої сили (освіта і професійна підготовка, програми соціального захисту і стимулювання зростання зайнятості) та державному регулюванні використання робочої сили. Ця тенденція, на її думку, відображає дію закону відповідності соціально-економічної форми особистого і речового факторів виробництва, а саме посилення соціалізації у привласненні засобів виробництва і робочої сили. Звідси робиться висновок про те, що держава виступає суб’єктом власності на робочу силу, а сама власність на робочу силу стає розділеною – функції володіння, розпорядження, використання розділяються між носієм робочої сили і державою. „Специфіка сучасного ступеню розвитку полягає у переході частини функцій і повноважень по відтворенню робочої сили у розпорядження держави... Формуються риси суспільного (державного) привласнення робочої сили, які поєднуються з особистим привласненням” [216, с. 203].

Проте з таким висновком погодитися важко. Період суцільного одержавлення факторів виробництва, у тому числі і людського фактору, залишився у соціалістичному минулому. В ринковій економіці одноосібним власником робочої сили є працівник. Він не передає

і не втрачає свою власність на робочу силу. Винятком можуть слугувати хіба що окремі випадки кримінального використання робочої сили – „рабської” праці жінок у секс-індустрії або тих, хто нелегально працює за кордоном. У користування роботодавцеві надходять лише окремі повноваження власника, визначені контрактом. А роботодавцем, дійсно, може бути і держава, якій ніщо не заважає розвивати, стимулювати, захищати права працівників державних підприємств.

У той же час держава бере на себе функцію соціального захисту всіх найманих працівників. У трикутнику „найманий працівник – роботодавець – держава” остання є управляючою стороною при асиметричному положенні інших гравців ринку праці – найманих працівників і роботодавців. Саме держава визначає права учасників ринку праці, підтримує розвиток соціально-трудового партнерства та колективні переговори найманих працівників і роботодавців, має виключне право прийняття остаточного рішення. Йдеться про *транзакції раціонування* на ринку праці.

Функцію юридичного захисту прав власності найманого працівника на його робочу силу повинно виконувати трудове законодавство країни. Труднощі з прийняттям Трудового кодексу України, на наш погляд, багато в чому пояснюються різними позиціями „зацікавлених сторін” – профспілок і організацій роботодавців – у вирішенні питань захисту трудових прав найманих працівників, а фактично визнанні прав власності на робочу силу. На рівні ж окремих фірм (підприємств) правові гарантії дотримання прав власності на робочу силу працівників покликані надавати трудові договори (контракти). Вони фіксують обсяг і умови роботи, розміри винагороди за працю та строки її виконання. Захист прав власності на робочу силу тоді стає захистом контрактних прав.

1.3. Економічні форми реалізації прав власності на робочу силу

Право працівника розпоряджатися своєю робочою силою повинно бути реалізованим економічно. Причому визнання доходу (доходів) від власності на робочу силу необхідне і з теоретичної,

і з практичної точки зору. На сьогодні у більшості досліджень доходи населення від власності традиційно пов'язуються з одержанням ренти, процентів або дивідендів, а трудова винагорода розглядається як окрема складова доходів. Аналогічним підходом користується і статистика сукупних доходів населення країн СНД.

Ми розмежуємо дві форми доходів від власності на робочу силу – доходи працюючих членів суспільства (трудова винагорода) та доходи непрацюючих членів суспільства.

Основними доходами від власності на робочу силу непрацюючих членів суспільства є: стипендії студентів, курсантів та слухачів різних навчальних закладів, які ще тільки опановують майбутню професію, формують і розвивають свої трудові здібності; матеріальні допомоги тимчасово непрацездатним особам та безробітним; пенсії як визнання колишніх трудових заслуг людей. Об'єктом подальшого нашого аналізу вони не будуть.

Структура трудової винагороди працівників визначається рухом та особливостями використанням прав на робочу силу. Якщо на ринку праці відбуваються трансферти прав власності на робочу силу, то у сфері виробництва працівник, застосовуючи свою робочу силу, надає трудові послуги і створює певний продукт. В результаті трудова винагорода як ціна права користування робочою силою набуває кількох форм – трудової ренти, інвестиційного доходу, заробітної плати у широкому її розумінні, нематеріальних доходів та платежів, запланованих на майбутнє.

Трудова рента – це плата за надане роботодавцю право користування його робочою силою та трудовими послугами. Сьогодні такого елемента в структурі трудової винагороди найманого працівника немає, як немає й розуміння його необхідності. Між тим „право користування” як специфікація власності на робочу силу не може не оплачуватися. Надаючи таке право конкретному роботодавцю, працівник відмовляється від альтернативного застосування своїх трудових здібностей на підприємствах інших роботодавців і альтернативних джерел доходів. Працівник повинен повністю використовувати це право і в умовах простою підприємства не з його вини, під час вирішення питання про довготривалі заборгованості із заробітної плати. На даний елемент винагороди мають очікувати (і його фактично одержують) представники кваліфікованого

і висококваліфікованого персоналу, дефіцит яких приводить до конкурентної боротьби між роботодавцями за знання, навички, трудові здібності найманих працівників. До речі, проблема низького рівня заробітків – це також наслідок нерозуміння права власності на робочу силу, невміння оцінити право користування нею.

Інвестиційний дохід утворюється, якщо працівником (або попереднім роботодавцем) були зроблені витрати на здобуття освіти та формування професійних і ділових якостей. Тобто мало місце довгострокове індивідуальне інвестування, альтернативне іншим формам вкладання грошей. За певних умов, особливо в результаті обмеженості висококваліфікованої робочої сили та визнання ринком праці специфічних трудових здібностей працівника, такі витрати створюють додатковий дохід (додаткові вигоди) власнику робочої сили, перетворюючись на „людський капітал”.

Тоді, як вважає А.Ф. Лисков [120, с. 6-7], вступаючи у відносини з роботодавцем, індивід проводить „інвентаризацію” свого „людського капіталу” та вирішує, які саме елементи „людського капіталу” і яка частина кожного елемента увійдуть до складу робочої сили. Вартість робочої сили в результаті дорівнює

$$AK = \sum_{i=1}^m a_i q_i, \quad (1.1)$$

де AK – вартість робочої сили;

a_i – оцінка i -го елемента „людського капіталу”;

q_i – коефіцієнт, який показує частку i -го елемента, що включається до складу робочої сили.

Індивід зазвичай виставляє на продаж не весь запас кожного з елементів, оскільки він не може жити на роботі, а багато з якостей потрібні йому і в іншому повсякденному житті. Отже, існує певний граничний рівень комплектування робочої сили елементами „людського капіталу” q_{max} , для якого справедлива нерівність

$$0 \leq q_{max} \leq 100\%. \quad (1.2)$$

„Інвестиційний елемент” грошової винагороди працівника повинен замінювати (компенсувати) використаний людський капітал. Такими можна вважати добавки за наявність наукового ступеня кандидата чи доктора наук, академічних та почесних звань тощо.

Цікавою є й думка Л. Федулової: використання висококваліфікованого персоналу і передових технологій виступає умовою одержання *інтелектуальної ренти 1*, а переважне застосування системи постійної перепідготовки висококваліфікованого персоналу в межах організації інноваційного циклу – *інтелектуальної ренти 2* [222, с. 6].

Заробітна плата є основною частиною трудової винагороди, яка має матеріальну (грошову або натуральну) форму, основну та додаткову складові і тому є більш або менш постійною. В структурі заробітної плати ми виділяємо оплату за результатами праці і соціальні виплати, не пов’язані з результатами праці, але такі, що сприяють ефективній праці (медичне обслуговування за рахунок роботодавця, медичне страхування, оплата навчання за рахунок фірми тощо). У такому ж розумінні використовується і поняття „оплата праці”.

У науковій літературі заробітна плата найчастіше пов’язується із „вартістю робочої сили”, „ціною робочої сили” або „ціною праці”. Та чи тотожні ці поняття?

Розглядати заробітну плату як форму *вартості робочої сили* – у традиціях марксистської школи. Причому під вартістю робочої сили розуміється вартість засобів існування, які забезпечують повне відтворення працездатності людини та її всебічний розвиток. За такою логікою оплата праці повинна зважати на потреби і бажаний рівень споживання, тоді як результати праці стають вторинними.

Однак точно встановити суспільно необхідні потреби людини в тих чи інших товарах і послугах практично неможливо. Вони змінюються в залежності від рівня економічного розвитку країни, галузі, підприємства, національних і культурних традицій, професійної освіти, інтересів працівників та інших факторів. Далі, потреби людей суб’єктивні і далеко не завжди орієнтуються на рекомендації спеціалістів. В умовах же дефіцитної або інфляційної економіки питома вага витрат на більшість товарів і послуг виявляється заниженою. Розглядати їх як норматив на перспективу

не можна. Крім того, витрати на відтворення робочої сили (вартість робочої сили) залежать від вартості засобів існування, послуг систем професійної підготовки, охорони здоров'я, соціального страхування тощо і визначаються ще до початку процесу праці умовами виробництва у відповідних галузях. Тому зв'язок „вартості робочої сили” з результатами поточного виробництва відсутній.

Без відповіді залишаються і такі питання: чи можна уявити, щоб у тому чи іншому процесі праці використовувалися всі трудові здібності людини? Чому працівник, віддаючи підприємцю певну порцію праці, отримує компенсацію вартості робочої сили? Як оплачувати працю висококваліфікованого працівника, який не реалізував свої професійні знання у трудовому процесі?

Означена проблема має й ідеологічний аспект. Розуміння зарплати як доходу від праці спрямовує працівників на необхідність її заробити. Трактуювання ж зарплати як вартості робочої сили у її марксистській версії орієнтує працівників на очікування певного рівня задоволення своїх потреб, доходу для споживання.

Р.А. Яковлев використовує поняття *ціни робочої сили*. Остання, на його погляд, теж пов'язується із заробітною платою. Проте у повній мірі це справедливо лише для раннього капіталізму, при нерозвинутих суспільних формах відтворення робочої сили або при їх відсутності. З розвитком суспільства співвідношення понять ціна робочої сили і заробітна плата (у формі ставки заробітної плати) істотно трансформується. Тривалість і неоднорідність життєвого циклу носія робочої сили, різний рівень потреб протягом цього циклу, неоднакові можливості і форми їхнього задоволення приводять до модифікації форм відтворення робочої сили. Виділяються спеціальні галузі економіки, спрямовані на створення кращих умов підтримки здоров'я, одержання і розвитку освіти, духовного розвитку. З'являються спеціальні громадські інститути, що піклуються про робочу силу на різних етапах її життєвого циклу (пенсійні фонди, страхові каси, біржі праці тощо).

Таким чином, у сучасних умовах формами існування ціни робочої сили є:

ставка зарплати і заробітна плата – на тій стадії життєвого циклу, коли робоча сила належить працівнику у працездатному віці і споживається в процесі виробництва продукції (послуг);

допомога в разі хвороби – ціна робочої сили працівника, що тимчасово втратив працездатність. На цій фазі немає споживання робочої сили і немає заробітку;

допомога з безробіття – ціна робочої сили працівника, який тимчасово втратив роботу. Тут теж немає споживання робочої сили і немає заробітку;

пенсія – ціна робочої сили працівника, який вибув із працездатного віку.

Все це не означає, що в процесі праці робоча сила перестала створювати кошти, необхідні для відтворення працівника як члена суспільства. Змінилися просто форми і умови їх одержання. Якщо на стадії раннього капіталізму вони входили до складу ставки заробітної плати і відповідно до заробітку і пов'язувалися з результатами праці кожного працівника, то зараз вони формуються окремо від ставки заробітної плати і виплачуються за іншими принципами (страхування, нужденністю тощо). Механізм ціноутворення нових різновидів ціни робочої сили теж став іншим, ніж у заробітної плати: послабла залежність від попиту і пропозиції праці і посилилася залежність від рівня споживання життєвих засобів, який утворився історично. Але не зник ринковий характер цих цін, не зник процес торгівлі між сукупним роботодавцем і сукупним працівником за найвигідніші для кожної з сторін рівні цих видів цін робочої сили [267, с. 328-329].

До категорії „ціна робочої сили” звертається і Е. Лібанова. На її думку, „безпосереднім визначенням ціни робочої сили, її специфічною формою є заробітна плата” [116, с. 23].

О.А. Камериста обґрунтовує існування *ціни праці*. Вона зазначає: „Ціна праці – це сукупність економічних благ, одержуваних, виплачуваних за послугу праці. Співвідношення між ціною праці і заробітною платою залежить від того, що розуміється під останньою: абстрактний факторний дохід, зарплата за виробіток чи так звана соціальна заробітна плата, яка включає різні соціальні виплати, не пов'язані з результатами праці. Ціна праці тотожна поняттю факторного доходу в економічній теорії. Від соціальної заробітної плати вона відрізняється на величину нематеріального доходу (одержаних знань, досвіду, ділової репутації, що склалася, і т.д.). Про належність останньої до ціни праці говорить диференціація

заробітної плати в залежності від престижності, привабливості праці та ряду інших факторів. У ціні нудної, монотонної праці частка матеріальної винагороди більша, ніж у ціні цікавої праці. Матеріальний дохід від праці, що фіксується статистикою і бухгалтером, є лише частиною ціни праці, другу її частину утворюють одержувані в результаті здійснення праці нематеріальні блага” [82, с. 354].

Г.Х. Гендлер розрізняє два рівні взаємодії працівників і роботодавців: один – на ринку праці, інший – всередині підприємства з приводу використання робочої сили в процесі виробництва. На першому, зовнішньому рівні, визначається ціна праці, на другому, внутрішньофірмовому ринку праці, під впливом ринкової ціни праці – заробітна плата конкретних працівників. При цьому виділення двох рівнів формування ціни праці не дає підстав вважати заробітну плату неринковою категорією [175, с. 156-157].

Нематеріальні доходи означають приріст ступеня задоволення людських потреб найвищого порядку – у творчості, самореалізації тощо. До нематеріальних доходів найманих працівників належать: поліпшення умов праці; можливість самостійного виконання завдань або використання гнучкого графіка; одержані під час роботи на підприємстві знання, досвід, ділові зв’язки, визнання результатів праці серед фахівців, які дозволяють більш впевнено просуватися по кар’єрних східцях, здійснювати більш вигідні трансферти на ринку праці, започатковувати власну справу.

Під **платежами, запланованими на майбутнє**, розуміються внески роботодавця до пенсійних фондів, а також внески на соціальне страхування. З виділених роботодавцем на ці цілі коштів працівники у майбутньому будуть одержувати пенсії [262, с. 43].

Інтереси власників робочої сили і роботодавців – користувачів робочою силою, як правило, не співпадають. Якщо працівник зацікавлений у тому, щоб одержати повну трудову винагороду, включаючи її рентний та інвестиційний елементи, то роботодавець намагається оплатити лише результати праці найманого працівника. У той же час рівновагу економічних інтересів суб’єктів ринку праці порушує й ще один суттєвий фактор – існування витрат на здійснення самих ринкових трансакцій.

1.4. Трансакційні витрати і поведінка суб'єктів ринку праці

Трансакційні витрати мають різне тлумачення:

витрати, які виникають, коли індивіди обмінюються правами власності на економічні активи і забезпечують свої виключні права [259, с. 29];

будь-які витрати, пов'язані з координацією і взаємодією економічних суб'єктів [271, с. 906];

інформаційні витрати, які виникають через існування інформаційних ринків і ціни інформації;

витрати узгодження позицій ринкових агентів;

витрати узгодження вимог діючих норм [203, с. 50-51];

затрати ресурсів на фіксацію, зміну та захист прав власності на різні фактори економічної діяльності [177, с. 204].

На ринку праці до трансакційних витрат належать:

1) *витрати одержання інформації про ринок праці.*

Природа таких витрат пов'язана з характером самої інформації про ринок праці. З одного боку, вона не може бути абсолютно повною. Кожний із суб'єктів ринку праці здобуває і обробляє ринкову інформацію самостійно, керуючись власними інтересами і в межах відповідного бюджету. Так, намагаючись працевлаштуватися, працівник самостійно знаходить інформацію про вакантні робочі місця: знайомиться з рекламними виданнями, пресою, звертається до служб зайнятості, відвідує „ярмарки вакансій”, „дні відкритих дверей фірм”, враховує досвід і знання інших людей тощо. Роботодавець вдається до аналогічних кроків: аналізує інформацію „шукаю роботу”, купує інформацію у рекрутингових агентств, проводить співбесіди з потенціальними працівниками фірми, вивчає їхні резюме і т.п. Однак інформація, яку вони одержують, стосується зайнятості і оплати праці в основному в минулому періоді. Майбутня ситуація на ринку праці може оцінюватися лише шляхом припущення.

З іншого боку, сучасний ринок праці є ринком праці з асиметрією інформації.

Інформаційна асиметрія на користь найманого працівника утворюється внаслідок того, що він набагато краще, ніж роботодавець,

знає про свої трудові здібності, нерідко перебільшує якості своїх трудових послуг, може приховувати певну інформацію. В результаті на роботу можуть бути прийняті випадкові люди, які не мають необхідних професійних і особистих якостей. Для запобігання такій ситуації роботодавці, відповідно до статті 26 КЗпП України, щойно прийнятим на роботу працівникам встановлюють випробувальний термін.

На користь працівника спрацьовують і обмежені можливості роботодавця контролювати його трудову поведінку. Існує значна кількість робіт і трудових функцій, які здійснюються за нерегламентованим графіком і приховані від безпосереднього спостереження за працівником. Через це буває важко, а інколи і неможливо встановити рівень трудової сумлінності, активності працівника, виокремити індивідуальні результати кожного зайнятого на підприємстві.

Інформаційна асиметрія на користь роботодавця виникає завдяки тому, що він краще розуміється на діловому середовищі фірми, економічному стані підприємства і галузі, особливостях вакантних робочих місць, можливостях оплати праці найманих працівників, перспективах їхнього кар'єрного зростання тощо. Як наслідок цього – роботодавець представляє свої робочі місця у більш привабливому вигляді, ніж це є насправді, а найманий працівник вибирає не кращого роботодавця. Ще гірше, коли найманий працівник і роботодавець взагалі не знаходять один одного.

Р. Капелюшников відмічає, що в останні роки „значно зросла інформаційна непрозорість ринку праці. При наймі працівник не знав, в якій мірі будуть дотримуватися умови укладеного з ним трудового контракту, чи буде своєчасно виплачуватися офіційна заробітна плата і чи буде він взагалі одержувати щось не офіційно понад неї. У подібних умовах інформація про якість робочих місць перетворювалася із „суспільного блага” на „приватне”. Це підвищувало загальний рівень невизначеності, а також витрати пошуку і уповільнювало перерозподіл робочої сили з неефективних секторів економіки до ефективних, багаторазово збільшуючи число спроб і помилок” [84, с. 96].

Отже, витрати одержання інформації про ринок праці є об'єктивними і обумовлюються пошуком: найманими праців-

никами – альтернативних роботодавців, які пропонують кращі умови найму, а роботодавцями – альтернативних працівників з більш якісною, кваліфікованою робочою силою. Існування цих витрат додатково пояснюється диференціацією умов праці та рівня заробітної плати на окремих підприємствах роботодавців, а також диференціацією самих трудових послуг працівників. Для мінімізації даних витрат використовуються такі інститути, як спеціалізовані кадрові агентства, рекламні видання, репутація роботодавців у діловому середовищі тощо;

2) витрати вимірювання якості робочої сили та трудових послуг.

Як відомо, попит на „право користування робочою силою” найманого працівника з боку роботодавців залежить безпосередньо від результативності трудових послуг, що пропонуються працівником. Утім оцінити їх в момент найму неможливо. Роботодавці не мають і не можуть мати необхідної для цього інформації, оскільки процес праці не тільки не завершився, але ще й не розпочався. До того ж працівники якусь інформацію про себе просто приховують. Знаходячись у такій ситуації невизначеності, роботодавці намагаються спрогнозувати майбутні трудові дії працівників. Вони вдаються до попереднього тестування ділових якостей працівника, вивчення „сигналів” про трудову послугу (анкетних даних, документів про освіту, записів у трудовій книжці, рекомендаційних листів тощо) та інших показників (скажімо, рейтингу навчального закладу), значимість яких доводиться приймати на віру. Виникають витрати вимірювання якості робочої сили та трудових послуг, які, тим не менш, не страхують від несприятливого відбору, суб’єктивного ризику [259, с. 59] та пов’язаних з ними *транзакційних витрат*.

Несприятливий відбір („негативна селекція”, „неправильний вибір”) полягає в тому, що внаслідок обмеженої чи спотвореної інформації про контрагента, його дії та послуги економічний суб’єкт робить не кращий вибір. Так, наприклад, вчиняють роботодавці, які наймають на роботу лише осіб з університетськими дипломами, не зважаючи на інші фактори, що впливають на продуктивність найманих працівників і беруться до уваги рештою роботодавців: освіта, вік, трудові навички, досвід роботи,

ділова репутація. Неважко передбачити, що саме до їхніх фірм працевлаштуються найгірші в смислі продуктивності праці випускники. До того ж, нагадаємо, автоматичний переніс на окрему особистість групових ознак в літературі трактується як статистична дискримінація. Однак економія коштів при такому критерії відбору працівників може істотно перевищити можливі збитки, пов'язані з наймом – ретельним анкетуванням претендентів, проведенням співбесід та інших форм особистого контакту з ними.

Суб'єктивний ризик виникає, коли спостереження за виконанням контракту пов'язане з занадто великими витратами, і тому вимірювання поширюється лише на один чи кілька параметрів. Це може спонукати найманого працівника зневажати рештою зобов'язань і зосередитися на виконанні одних вимірюваних параметрів, як-от: своєчасно приходити на роботу, виконувати виробничу норму з обсягу продукції, не піклуючись про якість;

3) витрати ведення переговорів і укладання контракту.

Їхній розмір залежить від ступеня специфічності людських активів, залучених до трансакції, частоти укладання трудових контрактів та розмірів ринку праці.

Під специфічними людськими активами розуміються специфічні знання, трудовий досвід і навички, набуті на конкретному робочому місці, при виконанні певних завдань або за певних умов, при відповідному інвестуванні роботодавцем. Специфічні людські ресурси не мають альтернативи у використанні, а значить, ставлять роботодавця у залежність від працівника, який намагається привласнювати квазіренду. Але і працівник потрапляє до „пастки”, розуміючи можливість застосування своєї робочої сили переважно на підприємстві даного роботодавця. За таких умов привабливою стає тривала взаємодія працівника і роботодавця, довгострокові контракти зайнятості. Одночасно створюються ефективні захисні механізми, що збільшує витрати контрактації.

Чим частіше суб'єкти ринку укладають трудові договори, тим краще вони пізнають стан самого ринку, тенденції попиту і пропозиції праці, вимоги щодо рівня заробітної плати тощо, і тим нижчими виявляються трансакційні витрати.

Чим більше розміри ринку, тим більш знеособленими стають торговельні відносини і тим більш складними і витратними виявляються трансакції. Роботодавці починають користуватися послугами посередників – кадрових агентств, служб зайнятості тощо, здатних постачати „право користування робочою силою” працівників. Це економить час і трансакційні витрати, проте не відміння їх зовсім. При збільшенні ж кількості самих посередників, що є об’єктивним процесом на ринках праці, які розвиваються, зростають витрати вже на пошук ефективних посередників. Якщо у 2003-2004 роках ємність українського ринку послуг трудових посередників з пошуку та „продажу” персоналу експерти оцінювали у \$ 100 млн. на рік, то у 2006 р. вона зросла вже до \$ 500 млн. [217, с. 36, 39];

4) витрати найманих працівників на вхід до привілейованих сфер зайнятості.

Як відмічають соціологи, у наш час статус працівника визначається не лише професією, кваліфікацією або досвідом, а й мірою його замінюваності. Розуміючи це, частина висококваліфікованих працівників жорстко оберігає свій цінний ресурс (монопольне володіння знаннями, кваліфікацією та досвідом), не допускаючи у свій колектив новачків і відмовляючись від учнів. Дана стратегія веде до уповільнення або навіть припинення передавання професійного досвіду, трансляції навичок, блокування просування менш кваліфікованих робітників. Так, робітники-монополісти, частка яких в Україні становить лише 5-10 % від загальної чисельності персоналу, досягають значної влади та контролю на підприємстві, зберігаючи рис елітності та „кастовості”. Ці робітники активні, високо адаптовані до умов, що змінюються, почуваються на підприємстві доволі впевнено і незалежно, часто працюють не тільки у вичерпному для себе режимі, а й у бажаному складі, закритому для кандидатів ззовні. Усе це неминуче посилює їхні монопольні привілеї. Усвідомлюючи свою незамінність, вони можуть шантажувати адміністрацію заради вигідних умов праці й оплати [200, с. 60].

Про монополізацію окремих сфер докладання праці свідчать і непоодинокі випадки появи „чоловічих” або суто „жіночих” професій, місць роботи та посад, які можна зайняти, лише завдяки „знайомству” або хабарам;

5) витрати дотримання норм трудового законодавства.

На думку російського економіста В. Гімпельсона [39, с. 101-113], трудове законодавство викликає додаткові витрати роботодавців, пов'язані з використанням і звільненням робочої сили. Причому чим жорсткіші для роботодавця правила найму і звільнення працівників, тим більшими є такі витрати.

Усіх роботодавців В. Гімпельсон умовно поділяє дві великі групи – в залежності від їхнього ставлення до законів, що регулюють сферу зайнятості.

„Законослухняні” підприємці (наймають і використовують працю відповідно до чинного закону) несуть усі витрати, яких вимагає трудове законодавство, а також усі витрати у вигляді соціального податку. У Росії до цієї групи належать більшість роботодавців, пов'язаних з великими і середніми підприємствами. Для них можливості масового і „дешевого” обходу законодавства обмежені. Діючі тут профспілки являють собою додатковий інструмент моніторингу дотримання формальних правил. Однак за великих витрат, пов'язаних із дотриманням законодавства, саме ця група підприємців буде лобювати зміну Трудового Кодексу.

Роботодавці, які широко використовують тіньові форми трудових відносин, або взагалі не оформлюють відносин найму відповідно до вимог права, або свідомо порушують діюче законодавство. Так можна вчиняти, поки витрати порушення правил залишаються меншими за витрати, яких вимагає трудове законодавство, хоча більш ефективний *enforcement* підвищив би витрати роботодавців, пов'язані з обходом законів і формальних контрактів. До цієї групи роботодавців належать малі підприємства та індивідуальні підприємці, що використовують найману працю. Дрібні роботодавці звичайно наймають працівників на напівформальній основі, і таким чином трудове законодавство практично не збільшує їхніх витрат. Ціна подібного механізму стримування витрат полягає у відмові від легалізації бізнесу і, отже, у неможливості його розширення.

До аналогічних висновків приводить і аналіз практики дотримання норм трудового законодавства в Україні. У 2005 р. територіальні державні інспекції праці перевірили 32 тис. підпри-

емств з питань додержання мінімальних гарантій з оплати праці. За результатами перевірок унесено 8 684 приписи на усунення порушень законодавства, складено 5 797 протоколів про притягнення до адміністративної відповідальності посадових осіб. До правоохоронних органів передано 1538 матеріалів з цих питань. Власникам унесено 1 889 подань про притягнення керівників до дисциплінарної відповідальності, з яких 246 задоволено. Однак штрафних санкцій накладено лише на суму 338,8 тис. грн. [85, с.5]. Отже, економічних підстав для покращення ситуації немає. Йдеться про банальне маніпулювання витратами захисту прав власності на ринку праці.

Державні видатки на утримання судів, арбітражу, урядових органів, а також органів, покликаних підтримувати необхідний правовий режим у сфері трудових відносин, затрати ресурсів і часу на відновлення порушених трудових прав зменшуються лише тоді, коли суспільство в цілому дотримується соціальних норм і законодавства;

б) витрати опортуністичної поведінки суб'єктів ринку праці.

Дії суб'єктів ринку праці стають опортуністичними при відхиленні від умов трудового контракту. В їх основі – недостатність або асиметричність інформації щодо функціонування ринку праці, труднощі в оцінці поведінки іншого учасника трансакції після підписання контракту. Зокрема, розуміння обмежених інформаційних можливостей інших людей у окремих суб'єктів ринку праці породжує намагання скористатися цим з власною вигодою, не зважаючи на міркування моралі, за допомогою обману, хитрощів або підступності [78, с. 21].

Розрізняють дві форми опортуністичної поведінки. Перша – моральний ризик. Він виникає, якщо у трудовому договорі одна сторона довіряє іншій, але одержання дійсної інформації про її трудову поведінку вимагає значних витрат чи взагалі неможливе. Найпоширенішими різновидами опортуністичної поведінки такого роду є: „ухиляння”, тобто намагання максимізувати свою вигоду, працюючи з меншою віддачею, надаючи послуги меншого обсягу або гіршої якості, ніж це передбачено договором; пасивність при вирішенні питань розвитку організації; реалі-

зація своїх приватних цілей, так звана „подвійна лояльність”. Зазначимо, що до „ухиляння” схильні як наймані працівники, так і роботодавці.

Друга форма – шантаж: а) звільненням, до якого вдаються власники унікальних трудових ресурсів; б) розірванням трудового договору з боку роботодавців.

Причиною опортуністичної поведінки останнім часом нерідко виступає відсутність необхідної довіри між власниками фірм, вищими менеджерами та найманими працівниками. Кожний з цих суб'єктів вважає, що всі інші реалізують перш за все особисті економічні інтереси. Так, власники намагаються періодично „перетасовувати” команду топ-менеджерів, не допускаючи зростання їхньої влади та авторитету в організації, внаслідок чого нерідко залишаються без найталановитіших управлінців. Вищий менеджмент, що має, як правило, високий рівень освіти і кваліфікації, будучи хоча б один раз втягнутим у „тіньові” операції фірми, сумнівається у діловій порядності свого роботодавця і законності бізнесу в цілому. Опортуністичні дії з боку найманих працівників, відчужених від власності й управління фірмою, активізуються в міру зростання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, утворення організацій та об'єднань найманих працівників по типу професійних спілок.

Прояви опортуністичної поведінки сприяють формуванню інститутів, які обмежують опортунізм агентів ринку праці, і стають джерелом витрат доконтрактної і постконтрактної опортуністичної поведінки.

Оцінити трансакційні витрати у кількісному вигляді дуже важко. Такі витрати можна встановити лише шляхом соціологічних опитувань. Джерелом інформації могла б стати судова статистика економічних злочинів, але вона зазвичай є закритою інформацією. Окремі ж трансакційні витрати підрахувати взагалі неможливо. Закономірним же є те, що трансакційні витрати зростають при збільшенні рівня невизначеності умов господарювання, ненадійності партнерів та ризиків в економіці.

Таким чином, якщо раніше наше уявлення про ринок праці зводилося до обміну між найманим працівником і роботодавцем: товар „право користування робочою силою” – вартість (ціна) то-

вару „право користування робочою силою” – трудова винагорода, то тепер на ринку праці з’являється ще одне специфічне джерело витрат (доходів) – „здійснення трансакцій”. Ринкові відносини при цьому будуються за схемою:

товар „здійснення трансакцій на ринку праці” – вартість (ціна) „здійснення трансакцій” – трансакційні витрати (доходи).

Для роботодавця витрати на одержання товару „право користування робочою силою” тоді суттєво зростають. Повна ціна „права користування” буде складатися з:

1) ціни „права користування робочою силою”, тобто трудової винагороди найманого працівника;

2) ціни „здійснення трансакції”, або трансакційних витрат.

Зрозуміло, що трансакція на ринку праці відбудеться, якщо корисність працівника перевищуватиме повну ціну „права користування робочою силою”.

Для працівника ж, який ніс трансакційні витрати при працевлаштуванні, майбутня трудова винагорода має компенсувати:

1) його власні трансакційні витрати;

2) відчуження права користування робочою силою на користь роботодавця;

3) затрати праці.

Зауважимо при цьому, що окремі послуги із здійснення трансакцій (трансакційні послуги) останнім часом все частіше надаються спеціалізованими інститутами ринку праці – інформаційними агенціями, трудовими посередниками, державними органами регулювання трудових відносин тощо, які утворюють *трансакційний сектор ринку праці*. Для них трансакційні витрати роботодавців і найманих працівників стають *трансакційними доходами* (рис. 1.2).

Трансакційні витрати, збільшуючи загальні витрати учасників трансакції, перешкоджають взаємовигідному обміну. Вони, за висловлюванням К. Ерроу, вбивають клин між цінами продавців і цінами покупців і тим самим призводять до втрат, наносячи з точки зору традиційної економічної теорії шкоду суспільному добробуту. Функціонування ринку тоді потребує спеціальних механізмів інституціонального підстроювання.



Рис. 1.2. Вплив трансакційних витрат на функціонування ринку праці

Виникає необхідність враховувати: а) абсолютну величину трансакційних витрат; б) можливість розподілу тягаря трансакційних витрат між заінтересованими сторонами; в) загальну величину вигод обміну; г) розподіл вигод обміну. Причому механізм розподілу тягаря трансакційних витрат між учасниками обміну має принципове значення. Він повинен зменшувати рівень трансакційних витрат і забезпечувати їхній розподіл між заінтересованими сторонами таким чином, щоб добровільний обмін став можливим [78, с. 67, 69, 71].

Особливу роль у цьому відіграє інститут контрактації.

1.5. Контрактний підхід до аналізу ринку праці

Передавання права користування робочою силою здійснюється за допомогою трудового контракту (договору), в якому фіксуються умови такого обміну. Наймані працівники і роботодавці укладають трудовий контракт (договір), якщо узгодили свої економічні інтереси та індивідуальні дії та якщо очікувані від контракту вигоди за вирахуванням трансакційних витрат перевищують вигоди від організації трансакції іншим способом [206, с. 154-155].

У термінах сучасної інституціональної теорії контракт – це: сукупність правил обміну між двома (і більше) економічними агентами;

сукупність деяких взаємних обіцянь (зобов'язань) економічних агентів;

угода двох (і більше) осіб про встановлення, зміни (перерозподіл), припинення та захист тих чи інших прав, у першу чергу прав власності на те чи інше майно, яка є результатом свідомого і вільного вибору індивідів у заданих інституціональних рамках [211, с. 24; 149, с. 229].

Суттю будь-якого контракту є: 1) зобов'язання – взаємні і односторонні, добровільні і примусові. Сторони можуть самі слідкувати за виконанням зобов'язань або звернутися за допомогою до спеціалізованих органів, які розв'язують спори і карають тих, хто ухиляється від виконання домовленостей; 2) механізм примушування до виконання взятих зобов'язань. Від вибору механізму примушування і відповідного гаранта контракту залежить спосіб розв'язання конфліктних ситуацій, що виникають у процесі обміну.

Контракти поділяються на класичні, неокласичні і контракти відносин [78, с. 157, 160, 169; 211, с. 8, 37, 40, 42].

Сторони класичного контракту намагаються і здатні передбачити всі можливі обставини, що впливають на очікувану вигідність угоди, якомога повніше описати майбутню ситуацію з позицій її сьогоденного розуміння, розрахувати ймовірність різних сценаріїв розвитку ситуації. Фактично йдеться про укладання повного формалізованого контракту.

Формалізованим називається контракт, у якому детально прописані правила обміну: предмет угоди, набір прав і обов'язків контрагентів, спосіб врегулювання конфліктів і механізм примушення до виконання взятих зобов'язань.

Повний контракт передбачає, що в ньому можуть бути зафіксовані всі значущі параметри угоди, а також те, яким чином повинні вести себе сторони при настанні всіх можливих подій, які витрати нести і які вигоди одержувати. Подібний контракт можливий лише за умови необмеженої раціональності контрагентів, що властиво класичній економічній теорії з її твердженням про повну і симет-

рично розподілену між господарюючими суб'єктами інформацію. В реальному житті складання подібного контракту є практично неможливим через відсутність у індивідів такої корисної якості, як досконале передбачення.

Неокласична модель контрактації використовується переважно при укладанні довгострокових контрактів, які є неповними. Вона виходить з того, що на момент формування контракту неможливо передбачити, ідентифікувати і описати як всі майбутні обставини і події, так і адекватні дії сторін при їхньому настанні. Гарант виконання такого контракту – третя сторона, найчастіше суд. Неповні контракти є виразом обмеженої раціональності економічних агентів на рівні взаємодії один з одним.

Контракт відносин є неповним, але передбачає тривале, тісне співробітництво сторін. Гарантом його виконання є один або обидва контрагенти. Такий контракт вигідний, коли заміна партнера є практично неможливою. Тоді контрагенти намагаються вирішувати спори між собою, не застосовуючи допомоги третьої сторони.

Існує також поділ контрактів на явні і неявні.

Явним (експліцитним) називається контракт, укладання якого відбувається в явному вигляді в усній чи письмовій формі. Обидва контрагенти так чи інакше висловлюють свою готовність до співробітництва. Такий контракт є результатом угоди і проходить в своєму формуванні всі три стадії укладання угоди, яких вимагає класична теорія контракту: переговори; прийняття зобов'язання; виконання зобов'язання.

Неявний (імпліцитний) контракт – це неформальна домовленість про визнання сторонами своїх обов'язків, їхня інтерпретація тих чи інших дій в процесі укладання угоди, а також очікування певних результатів, які не підкріплені юридичним чи зовнішнім захистом. Факт вступу сторін у неявні контрактні відносини може бути зафіксованим лише стороннім спостерігачем, який спирається на дані про поведінку „контрагентів”.

Трудовий контракт є *контрактом про найом працівників* до фірми. З точки зору інституціональної теорії, це угода між індивідом, нейтральним до ризику (роботодавцем), і противником ризику (найманим працівником), яка визначає коло завдань, що *можуть бути* реалізованими у майбутньому по ходу виконання контракту.

При цьому найманий працівник як противник ризику передає роботодавцю, нейтральному до ризику, право користування своєю робочою силою та контролю над своїми діями [149, с. 235].

А.Є. Шастітко виділяє наступні особливості контракту про найом працівників.

1. У рамках трансакції найму, на відміну від торговельного контракту, контроль наймача поширюється не тільки на результати, але й на процес (способи) досягнення результатів.

2. До виконавця в рамках трансакції найму висуваються вимоги щодо розкриття інформації про ті аспекти його діяльності, які можуть вплинути на вигоди, одержувані роботодавцем.

3. Свобода вилучення вигод найманим працівником обмежується, навіть якщо таке вилучення не завдає шкоди наймачу.

4. Відповідальність за заподіяння шкоди найманим працівником третім особам (у період або внаслідок виконання службових обов'язків) бере на себе наймач.

5. Як санкція у контракті найму передбачається не лише розрив відносин (звільнення), але й стягнення з працівника за завдану шкоду, у той час як „зворотні” санкції зазвичай не передбачаються.

6. Як наслідок у рамках трансакції найму фактично діє „презумпція винуватості” працівника, тобто у випадку конфлікту тягар доведення невинуватості лягає на працівника.

7. У рамках трансакції найму діє презумпція легітимності наймача, який має право односторонньої зміни правил без проведення повторних переговорів з найманим працівником [235; 211, с. 60-61].

Контракт про найом робочої сили за своєю формою є насамперед **неповним**. По-перше, він укладається в умовах відсутності вичерпної інформованості суб'єктів трудових відносин один про одного, про загальний стан ринку праці, його конкурентне середовище тощо.

По-друге, індивідуальний контракт з працівником укладається в момент часу t , а реальне використання робочої сили найманого працівника починається з моменту часу $t+1$. Тобто при укладанні контракту ні найманий працівник, ні роботодавець не можуть передбачити і відбити в контракті всі можливі події, які будуть мати відношення до організації праці в майбутньому.

По-третє, багато роботодавців вже після найму працівників здійснюють так звані специфічні інвестиції в персонал, спрямовані на формування необхідних трудових навичок, професійну орієнтацію, адаптацію до нових умов роботи, підвищення кваліфікації, згуртування працівників і т.п. Таке інвестування відбувається в процесі використання найманої праці, але раніше, ніж з'ясується, чи має сенс здійснювати такі витрати (в період часу між $t+1$ і $t+2$). Якісні зміни у структурі працівників внаслідок інвестицій, поява нових вигод від трудового процесу та необхідність їх розподілу ставлять питання про перегляд початкових умов контракту і проведення повторних переговорів найманого працівника і роботодавця, а також про довгострокові трудові контракти – на період, не менший за термін окупності витрат на освітні та інші аналогічні програми. Цим створюються додаткові умови саме для неповних трудових контрактів.

Неповнота трудових контрактів особливо пов'язана з нестабільністю економічної кон'юнктури, постійними коливаннями заробітної плати і прибутків як доходів основних суб'єктів ринку праці. Контракт про найом, на думку інституціоналістів, взагалі одержав свою назву саме у зв'язку з моделлю взаємодії найманого працівника і роботодавця, в якій найманий працівник вважається противником ризику, а роботодавець – нейтральним до ризику. Найманий працівник, не бажаючи брати на себе ризик не передбачуваних наслідків своїх дій і будучи впевненим, що хтось інший розпорядиться правом контролю краще, добровільно відмовляється на користь роботодавця від свого права вільного вибору стратегії дій у майбутньому, делегує право контролю над визначеним у контракті видом діяльності. Важливо також й те, що якою б не була ринкова кон'юнктура і попит на вироблений найманим працівником продукт, він одержує фіксовану винагороду [149, с.233-236].

Проте суб'єктів, повністю нейтральних до ризику в умовах ринкової невизначеності, немає. Працівники ризикують втратити частину заробітної плати. Роботодавці не застраховані від вузькості ринку праці, необґрунтованих вимог підвищення заробітної плати з боку найманих працівників, страйків, масових звільнень, порушень трудової дисципліни та інших факторів, що впливають на розміри прибутку. Серед західних економістів тому обговорюються

моделі оптимального і субоптимального контрактів, які фіксують розподіл ризиків на ринку праці між працівниками і фірмою.

Модель *оптимального контракту* виходить з того, що:

а) працівники не схильні до економічного ризику і надають переваги трудовим контрактам, які дають рівний реальний дохід при будь-якій господарській кон'юнктурі;

б) фірми, із свого боку, закладають у договір вимогу окупності і взаємовигідності контракту. Для періодів економічного спаду і скорочення обсягів виробництва нерідко робляться застереження про можливість припинення додаткових оплачуваних робіт, переходу на неповний робочий день і навіть тимчасове звільнення певної частини зайнятих.

Оптимальними, таким чином, вважаються контракти „з урахуванням не передбачуваних умов”, які визначають рівні зайнятості і оплати праці для різних можливих станів економіки – як сприятливих, так і несприятливих.

Модель *субоптимального контракту* передбачає, що працівники при укладанні контракту воліють знати точний обсяг роботи, розміри винагороди за працю і терміни її виплати. Фірми в цьому разі приймають односторонні рішення. Керуючись розмірами і строками виплати винагороди, вони наймають чітко визначену кількість працівників, підписуючи з ними контракти. Рівні зайнятості для різних станів економіки не фіксуються. Важливо тільки не допуститися помилки при розрахунках ставок заробітної плати.

Розвиваючи ідею контрактного ринку праці, Н.М. Бейлі запропонував дещо інше вирішення проблеми. Його модель аналогічна грі у *бридж*. Партнерів (працівників і роботодавців) об'єднує загальне прагнення успіху – одержання максимальних реальних доходів. Однак, враховуючи несхильність працівників до господарського ризику, фірмам пропонується або зменшити його, різноманітнівши портфель своїх угод, або принаймні нейтралізувати. Особлива роль при цьому відводиться оплаті праці. Окрім звичайної зарплати, вона повинна включати страхову премію, що компенсує ймовірність звільнення. Інакше кажучи, у короткому періоді реальна заробітна плата працівників буде перевищувати граничний продукт їхньої праці на розмір страхової премії і виявлятися більш стабільною, ніж зайнятість. Сам же контракт стане

сполученням виробничих планів і страхової політики [268, с. 89-97; 270, с. 404-409].

Трудові контракти також нерідко є *неявними*, оскільки містять неформальні домовленості, які через свою невизначеність не мають юридичної сили. Наприклад, як оцінити обіцяння працівника „працювати сумлінно”, а роботодавця – „створювати належні умови праці”? Як довести, що та чи інша, а можливо, й обидві сторони контракту взятих зобов'язань не виконують? При цьому працівники завжди можуть звільнитися за власним бажанням, а роботодавці – знайти підстави для звільнення працівників. Тобто трудовий контракт може бути припиненим будь-якою із сторін без юридичної відповідальності.

Неявні контракти в літературі поділяються на конвенціональні і соціальні [78, с. 169-170].

Конвенціональні контракти мають за основу деякий первісний договір, укладений в явному вигляді. Однак у процесі подальшого співробітництва сторони все менше орієнтуються на формалізовану частину угоди. Логіка їхніх дій починає базуватися на сукупному досвіді попередньої взаємодії, факторах репутації, безперервності відносин, достовірності зобов'язань тощо. Хоча на поведінку контрагентів впливають і соціальні норми, і поняття професійної етики.

Сторони, що укладають *соціальний контракт*, можуть лише припускати, що були зроблені якісь зобов'язання, базуючись на уявленні про існуючі в даному соціумі норми, традиції, звичаї, правила ділового етикету. З одного боку, такі угоди є найефективнішими, забезпечують мінімізацію витрат укладання контракту. Вони є також такими, що самовиконуються, отже, дають економію на витратах примушення. За такими контрактами мінімальний і ризик постконтрактної опортуністичної поведінки, оскільки виконання зобов'язань гарантується належністю контрагентів до однієї соціальної (іноді професійної) групи. З іншого боку, ті ж обставини обумовлюють обмежену можливість застосування імпліцитних контрактів, а також труднощі їхнього аналізу. Лише члени суспільства, що мають однакову уяву про соціальні норми і правила ділового етикету, можуть інтерпретувати відносини в термінах імпліцитного контракту і виконати його таким чином,

на який очікує протилежна сторона. Фактично це говорить про односторонньо взяті зобов'язання.

Зарубіжні вчені характеризують неявні трудові контракти також як довірчі і психологічні контракти [13, с. 229-243].

Довірчі контракти формулюються в основному в абстрактних термінах і діють протягом невизначеного терміну. Вимоги до виконання роботи в них визначені неповно або неоднозначно. Контракти набувають характеру довірчих, якщо роботодавець чесно виконує взяті ним зобов'язання перед найманими працівниками.

Психологічні контракти віддзеркалюють комбінації думок індивідуальних працівників та їхніх роботодавців про те, що вони очікують один від одного. Це набір взаємних і непрописаних очікувань, передбачень, обіцянок та зобов'язань, які існують між індивідуальними працівниками і роботодавцем.

З точки зору працівника, психологічний контракт включає такі аспекти трудових відносин: впевненість у тому, що керівництво фірми виконає свої обіцянки, тобто „виконає угоду”; ставлення до працівників з позицій справедливості, рівності і стабільності; гарантія зайнятості; можливість виявити компетентність; очікування кар'єрного зростання та умов для розвитку вмінь і навичок; можливість впливу на трудовий процес.

З точки зору роботодавця, психологічний контракт стосується таких аспектів трудових відносин, як: відданість працівника фірмі; компетентність; прикладання необхідних зусиль; вірність; покора.

Психологічні трудові контракти, як бачимо, тісно пов'язані з рівнем прихильності до організації, задоволеності працівників та якості трудових відносин. Між тим при зміні умов зайнятості відбувається переоцінка очікувань співробітників. Неминучим може виявитися і розчарування з боку як керівництва, так і працівників. Не допустити його можна шляхом управління очікуваннями. Працівникові роз'яснюють, що саме роботодавець очікує від нього в плані результатів праці, вмінь, навичок і цінностей. Йдеться про попереднє з'ясування, формалізацію очікувань, їхнє обговорення і узгодження з індивідуальними працівниками і групами працівників ще до моменту укладання контракту.

В умовах поширення неявних контрактів надзвичайно важливим стає питання їх самозабезпечення. Останнє, як вважають Р.Дж. Еренберг і Р.С. Сміт, передбачає, що як роботодавець, так і працівник одержують більше вигод від чесного продовження існуючих трудових відносин, ніж від розривання таких [262, с. 406]. Для цього пропонується так формулювати умови контрактів, щоб відхилення від них було не вигідним для сторін угоди. Зокрема, встановлювати працівнику зарплату, яка перевищує рівень, сформований на відповідному ринку праці. Тоді фахівець буде відповідально ставитися до своїх посадових обов'язків внаслідок існування неявної погрози звільнення і позбавлення можливості одержувати високу зарплату [138, с.5].

Іншим способом самозабезпечення неявних контрактів є створення високої репутації підприємства роботодавця. Вона сприяє підвищенню продуктивності праці порівняно з виплачуваною заробітною платою, а створюваний надлишок може бути поділений між підприємством і його працівниками. Якщо ж фірма має погану репутацію, вона змушена або підвищувати зарплату за працю тієї ж якості, або виплачувати поточну зарплату працівникам з нижчою продуктивністю. У будь-якому разі обман веде до втрати підприємством своєї частки надлишку [262, с. 408].

Результативність трудового контракту багато в чому залежить від його структури, або положень контракту. Вони розробляються з метою точного визначення умов використання трудового ресурсу та принципів розподілу доходу між учасниками контракту.

Найбільш значимими умовами трудового договору, на думку А.М. Колота, є: місце роботи із зазначенням структурного підрозділу; дата початку роботи; назва посади, спеціальності, професії із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розпису організації чи конкретна трудова функція; права та обов'язки працівника; права та обов'язки роботодавця; умови оплати праці; характеристики умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах; режим праці і відпочинку (якщо стосовно конкретного працівника він відрізняється від загальних правил, що діють в організації); види та норми соціального забезпечення працівника, включаючи соціальне страхування [97, с. 19-20].

Визначальними факторами при виборі типу контракту, окрім ризиків і трансакційних витрат, є трансакційні бар'єри. На ринку праці вони найчастіше створюються законами або іншими нормативними актами, які забороняють певні види трудових угод. Наприклад, у більшості країн діють обмеження на тривалість робочого тижня (дня), застосування праці підлітків та жінок. Законодавчо регулюються рівень мінімальної заробітної плати, окремі умови праці тощо. Причому дії, до яких змушує держава у сфері трудових відносин, далеко не завжди мають взаємовигідні наслідки.

1.6. Інститут трудового посередництва. Трансакційні послуги приватних кадрових агентств

До цього часу ми розглядали процес безпосереднього двостороннього обміну між працівником і роботодавцем на ринку праці: працівник ↔ роботодавець.

Між тим реалії ринку праці все більше актуалізують роль служб зайнятості, кадрових, рекрутингових агентств та інших трудових посередників із самостійними економічними функціями. Кількість їхніх клієнтів в Україні у 2004 р. становила до 16 % активних господарських суб'єктів з прогнозованою швидкістю зростання цього показника до 7 % на рік [101, с. 18-19].

На користь посередників на ринку праці наводять багато аргументів: можливість проведення ними спеціальної роботи з молоддю, що не має трудового досвіду; працевлаштування в умовах поширення внутрішньої і зовнішньої трудової міграції; організація обслуговування неоднорідних ринків праці; виконання функцій незалежних центрів оцінки перспектив найманих працівників на ринку праці тощо.

На наш погляд, поява посередників на ринку праці породжує більш глибокі процеси.

По-перше, трудові посередники концентрують у своїх руках операції купівлі-продажу прав користування робочою силою працівника. Економічні відносини на ринку праці в результаті стають історичними: працівник ↔ кадрове агентство ↔ роботодавець.

По-друге, характер і зміст трудових контрактів між найманим працівником і роботодавцем сьогодні визначаються з урахуванням фактору часових лагів, асиметрії інформації та непередбачуваності певних подій у сфері праці. За таких умов посередники беруть на себе функції:

надання трансакційних послуг, насамперед найповнішої інформації та консультацій зацікавленим працівникам і роботодавцям про стан ринку праці з метою зменшення ступеня невизначеності ринкової ситуації; послуг у сфері підготовки і перепідготовки тимчасово непрацюючих для їхнього подальшого працевлаштування; послуг із захисту прав власності на робочу силу;

економії трансакційних витрат: а) роботодавців – пов'язаних з підбором і відбором найманих працівників; б) працівників – на пошук бажаної роботи та проходження процедур відбору;

зменшення ризиків на ринку праці.

Зосередимо надалі нашу увагу на приватних кадрових агентствах, виділивши кілька моделей їхньої ринкової діяльності.

За першою моделлю кадрове агентство несе трансакційні витрати на „попередній найом” працівника – здійснення його пошуку, набір, відбір, тестування, проведення співбесід, розробку посадових інструкцій, розробку моделі оплати праці тощо, тобто набирає працівників з певною кваліфікаційною підготовкою і конкретного професійного складу. Далі кадрове агентство за певну плату (трансакційний дохід) переуступає право користування робочою силою працівника роботодавцю, який „остаточно наймає” працівника, використовує його трудові послуги за призначенням і виплачує працівникові трудову винагороду. У цій моделі кадрове агентство, як бачимо, є саме посередником, а не роботодавцем.

Трансакційні послуги таких кадрових агентств на ринку праці набувають багатьох форм. Найпоширенішими з них є:

1) підбір працівників для фірми за дорученням (на замовлення) останньої. При цьому використовуються технології:

рекламування вакансій (*advertising recruitment*) – залучення максимальної кількості адекватних резюме здобувачів вакансії;

скринінгу (*screening*) – підбору кадрів за формальними вимогами (посада, рівень зарплати, освіта, досвід роботи, вік, стать тощо) на масові спеціальності. Максимальна вартість даної пос-

луги (трансакційний дохід кадрового агентства) – 10 % від річного заробітку кандидата;

рекрутингу (*recruiting*) – вибору кращих з тих, хто є у базі кадрового агентства, з урахуванням особистісних та ділових якостей кандидатів. Такий поглиблений відбір коштує замовнику від 15 до 25 % річного доходу кандидата;

хедхантингу (*head hunting*, або *executive search*) – „полювання за головами” ключових менеджерів і виняткових спеціалістів для крупних, найчастіше міжнародних компаній. Ціна даної послуги – 33 % річного заробітку спеціаліста [16, с.15, 43-47];

2) HR-аутсорсинг (*human resources outsourcing*), тобто передача роботодавцем у зовнішнє управління більшої частини кадрової роботи;

3) організація представництва кадрового агентства на підприємствах роботодавця-замовника (*partnered staffing*), яке виконує функції кадрової служби. Присутність у цих відносинах кадрового агентства як посередника дозволяє роботодавцю економити трансакційні витрати, пов'язані з пошуком необхідного працівника і його наймом, прискорювати оборот свого капіталу.

За другою моделлю працівники наймаються кадровим агентством як роботодавцем, але виконують роботу для третьої сторони (користувача), якій роботодавець постачає робочу силу або надає послуги. Між підприємствами-користувачами та приватними агентствами зайнятості укладаються договори постачання робочої сили. На ринку праці їх пов'язують з орендно-договірними відносинами з приводу трудових послуг: працівник ↔ роботодавець (кадрове агентство) ↔ роботодавець-орендар робочої сили.

Отож, кадрове агентство на засадах професійно-інформаційної та консультативної діяльності здійснює професійний добір осіб відповідно до замовлених майбутнім роботодавцем-орендарем видів діяльності та до конкретних робочих місць. І саме кадровому агентству на правах тимчасового користування передається робоча сила найманої особи, тобто кадрове агентство фактично наймає працівника.

Потім кадрове агентство вже як орендодавець передає робочу силу працівника у тимчасове користування роботодавцю-орендарю. Від останнього агентство одержує орендний дохід, частину якого випла-

чує працівникові у формі заробітної плати. Кадрове агентство робить також необхідні відрахування і до соціальних фондів. Після продуктивного функціонування протягом певного часу у фірмі роботодавця працівник повертається до кадрового агентства і може направлятися на роботу („здаватися в оренду”) до іншого роботодавця.

Це новий, специфічний й до того ж високоприбутковий вид бізнесу на ринку праці, яким займаються в основному приватні структури. Деякі спеціалісти називають такі відносини лізинговими (*staff leasing* – лізинг персоналу). Як аргументи наводяться доводи про те, що використання трудових послуг є платним, терміновим і багаторазовим (у багатьох виробничих циклах), тобто відповідає основним вимогам до об'єкту лізингу.

Короткостроковий лізинг персоналу передбачає задоволення потреби фірми-лізингоодержувача у тимчасовому використанні робочої сили працівників, незайнятих або зайнятих неповністю, які бажають працювати за сумісництвом або понаднормово. Така потреба виникає у роботодавця через зміни у виробництві, сезонні роботи, відпускну кампанію, проектні роботи, науково-дослідні, практичні, соціологічні роботи та маркетингові дослідження. Тобто короткостроковий лізинг ґрунтується на залученні працівників на умовах тимчасової зайнятості, що вигідно і роботодавцю, і найманому працівникові.

Лізингоодержувач має змогу маневрувати трудовими ресурсами. При цьому він не несе матеріальних витрат на пошук і підготовку працівників, а строковий трудовий контракт може розірвати по закінченні терміну. Фірма-замовник також не витрачає часу на кадровий і бухгалтерський облік, соціальне забезпечення і страхування лізингового працівника. Працівник же, особливо якщо це молода людина, одержує можливість працювати на різних робочих місцях, що допомагає йому зробити професійний вибір, мати додатковий заробіток і реалізувати свої трудові здібності.

Довгостроковий лізинг персоналу означає професійний добір лізингодавцем працівника для його використання лізингоодержувачем упродовж тривалого часу. Це потребує виведення замовленого контингенту персоналу за штат компанії, де людина працює, або створення нових робочих місць у лізингоодержувача. Довгостроковий лізинг потрібен фірмі, де запроваджено ліміт на штатну чи-

сельність чи необхідно терміново розробити інноваційний проект розвитку підприємства, коли фірма-замовник не має часу і додаткових коштів на підготовку своїх працівників. Працівник у цьому разі одержує робоче місце або зберігає безперервний трудовий стаж, а після закінчення трудового контракту знову може повернутися на свою фірму. Не виключено, що працівник захоче влаштуватися у лізингоодержувача на постійну роботу [105, с.6-7; 90, с. 11-13].

Однак юристи попереджають: працівники, найняті постачальником послуг, часто стикаються з труднощами щодо ідентифікації роботодавця, установлення обов'язків та відповідальності постачальника і користувача, визначення умов праці, зокрема стосовно поширення на них дії колективного договору підприємства-користувача [145, с. 29-30].

До третьої моделі обміну на ринку праці належить аутстафінг (*outstaffing* – виведення персоналу за штат), концепція і практика якого сформувалася у розвиток ідеї лізингу персоналу. Тепер спеціалізоване агентство за договором із фірмою-замовником зараховує до свого штату її персонал (шляхом підписання з працівниками строкового трудового договору) або спеціально наймає для неї працівників. Агентство щомісячно виплачує працівникам компенсацію – зарплату, премії, допомогу по тимчасовій непрацездатності, компенсацію за відпустки тощо та виконує інші функції. Послуги агентства, що пропонує аутстафінг, можуть включати також розрахунок і відрахування індивідуальних податків; оформлення бухгалтерських звітів і довідок; проведення необхідних кадрових процедур відповідно до чинного законодавства; припинення трудових відносин з працівником за вимогою роботодавця та інше. Щомісячно агентство надає замовнику звіт про свою роботу та виставляє рахунок за свої послуги.

До основних переваг аутстафінгової моделі роботодавці відносять: можливість оперативно регулювати (збільшувати або скорочувати) фактичну чисельність працівників фірми, не змінюючи при цьому кількість штатного персоналу; економію за рахунок нижчої вартості послуг страхових, медичних, спортивно-оздоровчих та інших компаній, які входять до компенсаційного пакету працівника; додаткові можливості оптимізації оподаткування та використання різних податкових пільг; зменшення витрат на кадрове адміністрування.

вання та витрат, пов'язаних із звільненням працівників. Аутстафінг нерідко використовується і для формального поліпшення інвестиційної привабливості фірми – покращення фінансових показників у розрахунку на одного співробітника [108, с. 124-128].

Концепція здавання робочої сили під найом набула поширення у 1970-і роки у США у зв'язку з особливостями федерального податкового законодавства. Однак надалі індустрія лізингу персоналу стрімко зростала – щороку на 20-30 %. У США послуги аутстафінгу / лізингу персоналу пропонує понад 2 тис. компаній, так звані РЕО (Professional Employer Organizations), у штаті яких понад 2,5 млн. американців.

Обсяг послуг з лізингу персоналу становить 27 % кадрового ринку США. До 80 % клієнтів РЕО залишаються постійними, що свідчить про високий рівень задоволення цими послугами. Причому компанії підтверджували, що за допомогою аутстафінгу / лізингу досягли значної економії часу та матеріальних ресурсів: найменші компанії (до 9 працівників) заощадили в середньому 7 людино-годин на тиждень, більші компанії (від 50 до 99 працівників) – 23 людино-години.

У країнах Європейського Союзу лізингові фірми працевлаштовують до 7 млн. працівників за рік. У Франції темпи зростання найму працівників за лізингом за останні роки в 13 разів перевищили темпи зростання робочої сили, яку наймає безпосередньо роботодавець.

Важливим є й досвід Нідерландів, де завдяки запровадженню механізмів лізингу робочої сили рівень безробіття майже вдвічі нижчий, ніж у середньому в Євросоюзі та, зокрема, у таких країнах, як Франція та Німеччина, і становить 4,8 %. У Нідерландах приватні агентства із зайнятості були роботодавцями приблизно для 725 тис. працівників, що становить 3,5 % загальної чисельності зайнятих у країні.

На особливу увагу заслуговує і система регулювання здавання робочої сили під найом приватними агентствами, яка протягом останніх 20 років зазнавала змін та вдосконалень, а нині саме в Нідерландах є однією з найефективніших. Так, з 1975 по 1998 р. у Нідерландах діяла обов'язкова система ліцензування діяльності здавання робочої сили під найом третій стороні. У 1999 р. набрав чин-

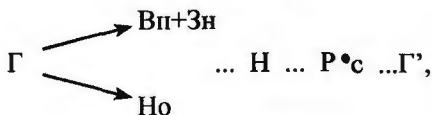
ності Акт „Про гнучкість та захист” та внесено зміни до Цивільного кодексу (ст. 7:690) про трудові договори. Важливим нововведенням стали норми про спеціальні умови договору, шляхом якого одна сторона (працівник) надається іншою стороною (приватним агентством зайнятості – наймачем) третій стороні (підприємству-користувачу) з метою виконання робіт під наглядом та керівництвом користувача та згідно із замовленням, розміщенням у наймача. Отже, працівник, якого приватне агентство здавало під найом третій стороні, набував статусу суб’єкта трудових відносин. При цьому трудовий договір укладається між цим працівником та приватним агентством зайнятості, крім цього укладається договір між агентством та підприємством-користувачем. Жодного договору між підприємством-користувачем і самим працівником не укладається.

Практично весь сектор такої праці в Нідерландах охоплено колективними договорами, які регулюють трудові правовідносини, зокрема щодо винагород, робочого часу, відпусток, вихідної допомоги та пенсій.

Принципове значення для розвитку індустрії лізингу персоналу мало визнання легітимності цієї діяльності з боку Міжнародної організації праці, яка на 85 сесії у 1997 р. ухвалила Конвенцію МОП № 181 „Про приватні агентства зайнятості” та Рекомендацію № 188 з діяльності приватних кадрових агентств. Законною послугою агентства було визнано найом працівників з метою надання їх у розпорядження третім особам, які безпосередньо організують чи використовують їхню працю [87, с. 4].

В Україні зростання попиту на аутстафінг відмічається з середини 2002 р. За такими послугами звертаються, як правило, представництва транснаціональних компаній, національні компанії із складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування, компанії, що знаходяться в процесі реорганізації. Законодавчо ж діяльність з аутстафінгу залишається нерегульованою. Як результат, послуги приватних агентств з працевлаштування надаються платно, без будь-яких обмежень з видів професій та рівня такої плати. Статистична звітність про роботу цих агентств відсутня. Нагляд з боку компетентного органу за їхньою діяльністю не встановлено. Мають місце факти зловживань приватними агентствами з працевлаштування [87, с. 4].

Ще одну модель функціонування на ринку праці представляють кадрові агентства, які самостійно готують спеціалістів. Вони розглядають процес навчання як виробництво:



де Γ – гроші (грошовий капітал),

Вп – викладацький персонал,

Зн – засоби навчання,

Но – особи, що навчаються, або стипендіати фірми,

$\dots \text{Н} \dots$ – процес навчання,

Рс – робоча сила.

Такі фірми виплачують працівникам зааробітну плату, захищають їхні економічні інтереси на ринку праці, організують періодичну перепідготовку працівників, що важливо в умовах швидкого старіння знань. У той же час, використовуючи найсучасніші методи навчання, кадрові фірми намагаються скоротити термін навчання і цим прискорити оборот свого капіталу.

Цікаве й інше питання: для окупності навчального процесу кадрова фірма повинна мати право направляти працівників, що одержали освіту за рахунок фірми, на конкретне місце роботи за власним розсудом. У зарубіжних країнах така практика вже існує. Однак „продавати” підготовленого спеціаліста, вимагаючи повної компенсації витрат на його навчання за рахунок замовника, вважається не вигідним, оскільки права на спеціаліста втрачаються, а реальні здібності розкриваються набагато пізніше – в процесі роботи. Такі вигоди фактично безкоштовно одержує роботодавець.

Але й роботодавцю теж не вигідно „купувати” робочу силу назавжди і повністю оплачувати процес навчання і прибутки кадрової фірми. Достатньо залучити найманого працівника до тимчасового використання його трудових послуг, оплачуючи їх без врахування вартості освіти. Фахівці вже давно назвали такі відносини обміну квазіпідрядними відносинами між кадровою фірмою-виробником і фірмою-споживачем кадрів. Власне ж підрядні відносини існують всередині фірми-споживача – між адміністрацією і колек-

тивом працівників, що „належать” різним кадровим фірмам [67, с.106-107].

Звернемо увагу також на широке застосування у роботі кадрових служб компаній та кадрових агентств сучасних інформаційних та комунікаційних технологій. Маються на увазі Інтернет як інструмент для пошуку персоналу, а саме спеціалізовані Інтернет-сайти, корпоративні сайти та сайти кадрових агенцій. Ще у 2000 р. всі з 500 найбільших компаній світу мали свої Web-сайти і 80 % з них здійснювали набір персоналу через Інтернет. Формуються й мережеві кадрові агентства. Взаємовідносини на ринку праці з приводу пропозиції та пошуку праці, які здійснюються в кіберпросторі між роботодавцями, робітниками та посередниками, у фаховій літературі названо електронним рекрутингом [15, с. 30-31].

Розвиток посередницьких відносин на ринку праці, отже, вносить серйозні корективи до специфікації прав власності на робочу силу та обміну відповідними повноваженнями (трансакцій). Одночасно йдеться про появу нової сфери прибуткового бізнесу з високими трансакційними доходами, удосконалення інфраструктури ринку праці.

Між тим науковці звертають увагу і на те, що поява приватних кадрових агентств несе цілу низку загроз, пов'язаних з потенційними можливостями для них надавати послуги тільки більш конкурентним на ринку праці особам: кваліфікованим, освіченим, молодим. Відповідно вони можуть ухилятися від надання послуг із працевлаштування тим групам населення, які з різних причин (вік, освіта, професія, стан здоров'я тощо) мають нижчу конкурентоспроможність. За таких умов вони будуть „знімати вершки”, а державним структурам, які не мають права обмежувати коло своїх клієнтів, поступово доведеться працювати із все менш конкурентоспроможним контингентом. Це неминуче знижуватиме престиж державних структур і очікування роботодавців отримати саме від них потрібну робочу силу. Крім того, неприйнятною є практика оплати безробітними послуг із працевлаштування, яку в тій чи іншій формі бере більшість таких агентств [116, с. 129].

Ми, таким чином, розглянули сутність ринку праці та економічних відносин найму. Наступним нашим завданням буде аналіз шляхів узгодження економічних інтересів суб'єктів ринку праці.

Ринковий механізм узгодження економічних інтересів у системі „найманий працівник – роботодавець”

2.1. Функціонування ринку праці та його інституціональні підстроювання

2.1.1. Базова (конкурентна) модель ринку праці

Механізм ринку праці являє собою взаємодію й узгодження різноманітних інтересів роботодавців і працездатного населення, яке бажає працювати по найму за певного рівня ціни праці. Основними економічними важелями (компонентами) механізму ринку праці є попит на працю, пропозиція праці, ціна праці (заробітна плата) і конкуренція.

Індивідуальний *попит на працю* – це кількість працівників певної професії, яку хоче і може найняти для роботи у фірмі окремий роботодавець при тому рівні реальної заробітної плати, який на даний момент часу склався у галузі.

На індивідуальний попит на працю впливають:

1) попит на продукцію фірми, оскільки послуги праці потрібні саме як виробничий ресурс для створення інших товарів і послуг. Попит на працю, іншими словами, похідний від попиту на продукт фірми;

2) стан виробництва: особливості технології, розміри й ефективність капіталу, методи організації виробництва та праці;

3) кількість та якість вільних робочих місць на підприємствах роботодавця. А.В. Калина, наприклад, визначає попит на робочу силу як суму потреб у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) та потреб у працівниках для комплектування новостворених робочих місць [81, с. 54]. Е. Лібанова ж розрізняє ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит,

що включає також зайняті працівниками, але неефективні робочі місця [117, с.193];

4) якість праці: освіта, професіоналізм, продуктивність, новаторство працівника.

Основним же економічним фактором попиту на працю є фонд оплати праці фірми, який роботодавець має і може використати для найму певної кількості працівників. Висока заробітна плата при цьому обмежує роботодавця у найманні працівників, і навпаки.

Ринковий попит на працю – загальний попит на працю працівників певної професії з боку всіх фірм, представлених на ринку.

Взаємозв'язок між реальною заробітною платою, тобто ціною праці (P_L), і кількістю необхідної праці (Q_L) показує крива попиту на працю D_L (рис. 2.1).

Пропозиція праці – це кількість працівників, які хочуть працювати і пропонують свої трудові послуги роботодавцям при тому рівні реальної заробітної плати, який на даний момент часу склався у галузі.

Рішення про пропозицію праці приймають самі працівники. Важливу роль у цьому відіграють: працездатність людини; прихильність до професії; престиж праці та фірми-роботодавця; характер вакантних робочих місць; можливість реалізувати свої творчі здібності; культурні або релігійні інтереси тощо. Основним матеріальним стимулом є реальна заробітна плата: чим вище її рівень, тим більше працівників пропонують свою працю і тим довше вони хочуть працювати у фірмі конкретного роботодавця.

Взаємозв'язок між реальною заробітною платою і загальною кількістю праці, що пропонується, показує крива пропозиції праці S_L (рис. 2.2).

Пропозиція праці має певну особливість. Індивіди, пропонуючи трудові послуги, порівнюють свій дохід (реальну заробітну плату) з втратами вільного часу через необхідність роботи по найму. Причому спочатку працівники віддають перевагу робочому часу, а не вільному, оскільки можливе збільшення останнього сприймається як втрата частини доходу (ефект субституції, або заміщення). Але далі, коли матеріальна забезпеченість і рівень життя істотно зростають, працівники намагаються якнайбільше використовувати можливості вільного часу (ефект доходу). Пропозиція праці зни-

жується. Ця тенденція виявилася ще в XIX столітті в скороченні середнього робочого тижня.

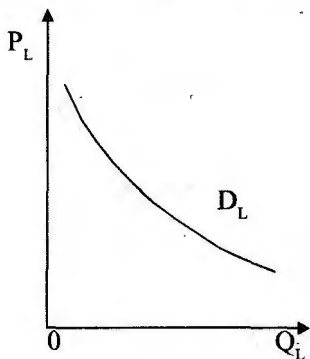


Рис. 2.1. Крива попиту на працю

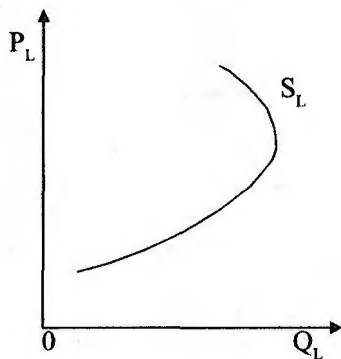


Рис. 2.2. Крива пропозиції праці

Залежно від того, як складається співвідношення між попитом і пропозицією праці, виділяються такі види ринкової кон'юнктури:

- рівноважна – якщо попит на працю та її пропозиція збігаються;
- трудодефіцитна – якщо попит на працю перевищує пропозицію (ринок праці з обмеженими трудовими ресурсами);
- трудонадлишкова – якщо пропозиція праці перевищує попит на неї (ринок з обмеженим попитом на працю).

Слід пам'ятати також, що ринок праці завжди структурований. Незадоволений попит на працівників одних професій може співіснувати з низьким попитом на працівників інших професій. Особливістю ринку праці, таким чином, є його диференціація на субринки (сегменти) – індивідуальні ринки окремих видів праці, кожний з яких функціонує незалежно від інших, має свої специфічні умови праці, свій рівень заробітної плати, зайнятості і безробіття. В великих ж фірмах формуються внутрішньофірмові ринки праці: некваліфікованих, кваліфікованих і висококваліфікованих працівників – відповідно до диференціації робіт і спеціальностей.

Заробітна плата за своєю економічною природою є формою ціни праці. Це винагорода, яку за трудовим договором підприємств виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівників, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Для працівника заробітна плата є доходом від праці, а для роботодавця – витратами.

Як у вітчизняній, так і в зарубіжній теорії та практиці, розрізняють номінальну, або грошову, і реальну заробітну плату. Остання означає ту кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, тобто „купівельну спроможність” номінальної заробітної плати. Саме реальна заробітна плата є найважливішим економічним важелем, регулятором ринку праці.

Конкурентний ринок праці характеризують:

1) велика кількість незалежних між собою фірм-роботодавців („покупців”) і працівників („продавців”). Причому роботодавці економічно відокремлені один від одного як власники засобів виробництва і самостійні у прийнятті будь-яких економічних рішень, включаючи найом працівників. Наймані працівники виступають власниками своєї робочої сили і вільні у своєму трудовому виборі та переміщеннях на ринку праці;

2) достатня однорідність праці і трудових послуг у межах своєї кваліфікаційної групи;

3) відсутність контролю над ринковою ставкою заробітної плати з боку фірм і найманих працівників, еластичність заробітної плати, її вільне коливання під впливом попиту і пропозиції на ринку праці;

4) повна інформація про стан ринку праці.

Модель конкурентного ринку праці (А. Маршалл, А. Пігу та інші) виходить з того, що основним регулятором ринку праці є реальна заробітна плата. За умов досконалої конкуренції вона гнучко змінюється і прагне рівноваги на такому рівні, де обсяг ринкового попиту на працю дорівнює обсягу її пропозиції. На рисунку 2.3 це точка перетину кривих S_L і D_L , яка означає зайнятість працівників OQ_0 при заробітній платі OP_0 .

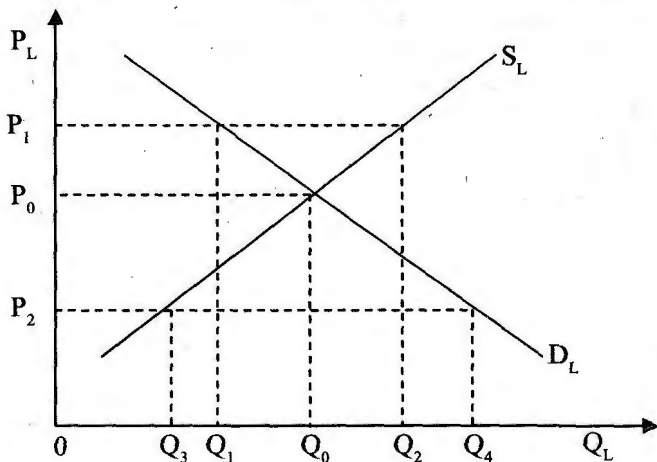


Рис. 2.3. Модель конкурентного ринку праці

Припустимо, що заробітна плата з деяких причин перевищила рівноважну ціну праці і встановилася на рівні $0P_1$. Тоді пропозиція праці зростає до $0Q_2$, а попит на працю зменшиться до $0Q_1$. Це означає, що певна кількість працівників ($0Q_2 - 0Q_1$) не зможе знайти роботу. Її втратять навіть ті працівники ($0Q_0 - 0Q_1$), які раніше були зайнятими. Отже, підвищення заробітної плати породжує безробіття.

Рівень заробітної плати, менший за рівноважний, наприклад $0P_2$, перестає стимулювати пропозицію праці. Вона скорочується до $0Q_3$, у той час як попит на дешеву працю, навпаки, зростає до $0Q_4$. Виникає певний дефіцит праці ($0Q_4 - 0Q_3$).

Проблема безробіття і дефіциту трудових ресурсів розв'язується за допомогою механізму ринкового саморегулювання. В умовах, коли пропозиція праці перевищує попит, загострюється конкуренція між безробітними. У роботодавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх за значно нижчими ставками заробітної плати. Зниження ціни праці відбуватиметься доти, поки витрати роботодавців на заробітну плату не стануть настільки низькими, що вигідним буде найняти всіх працівників, які запропонували

свої трудові послуги. Ринок праці тоді повертається до рівноваги.

У разі коли попит на працю перевищує її пропозицію, посилюється конкуренція між роботодавцями. Працівники тоді пропонують свої трудові послуги тільки в обмін на вищі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції виявлятиметься доти, поки витрати роботодавців на заробітну плату не досягнуть свого максимального рівня і не почнуть завдавати збитків. На ринку праці відтак не залишиться жодного роботодавця, який був би згоден платити працівникам заробітну плату вищу за ринкову. Знову встановлюється рівновага.

У класичній моделі конкурентного ринку праці, як бачимо, неможливі ні вимушене безробіття, ні тривалий дефіцит праці.

Мікроекономічна теорія ринку праці відповідає також на запитання про те, скільки працівників найняти фірмі.

Нехай праця – єдиний змінний фактор виробництва. Тоді найом одного додаткового працівника:

потребує додаткових, або граничних, витрат, пов'язаних з найманням цього працівника за ринковою ціною праці (MFC_L);

дає приріст продукту фірми, а саме граничний продукт праці (MP_L), а після його реалізації за ринковою ціною – граничний продукт праці у грошовій формі (MRP_L).

Прагнучи максимізації прибутку, підприємець порівнює граничний продукт праці у грошовій формі (MRP_L) і граничні витрати, пов'язані з найманням додаткового працівника (MFC_L). Він найматиме працівників, поки $MRP_L > MFC_L$ (рис. 2.4).

При цьому мікроекономічний аналіз передбачає убування граничного продукту праці (в натуральній і грошовій формах) при незмінному стані техніки і технології в міру зростання кількості найманих працівників (крива MRP_L). Граничні ж витрати, необхідні для залучення до виробництва працівників, визначаються ринковою ціною праці і залишаються на цьому рівні (тому крива MFC_L паралельна горизонтальній осі). Вони можуть зрости лише в разі необхідності оплати роботи у понаднормовий час.

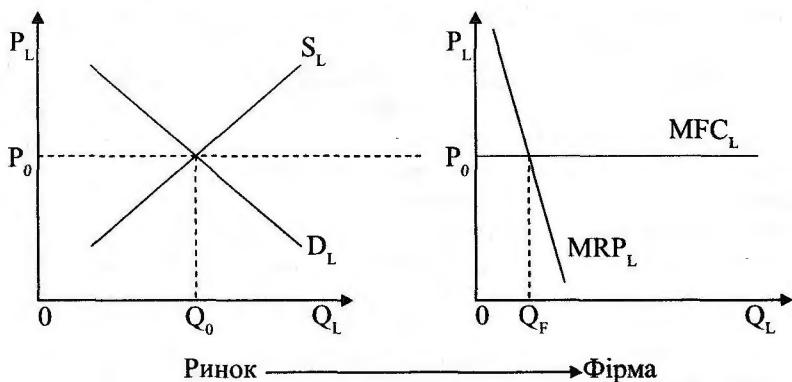


Рис. 2.4. Найом працівників до фірми

Таким чином, якщо спочатку граничний продукт праці у грошовій формі перевищував граничні витрати на оплату праці (інакше виробництво було б з самого початку збитковим і не мало б сенсу), то при зростанні зайнятості завжди настає момент рівноваги, коли $MRP_L = MFC_L$ (точка перетину кривих MRP_L і MFC_L). Тоді загальний прибуток фірми перестає зростати: він досяг своєї максимально можливої величини. Подальше розширення виробництва вже не є раціональним. Отже, кількість працівників, необхідних за існуючої технології, даній ринковій ціні на продукт фірми і даній заробітній платі, визначено. Необхідно, щоб $MRP_L = MFC_L$, тобто щоб вартість граничного продукту праці дорівнювала заробітній платі працівника. Це $0Q_F$ працівників при заробітній платі $0P_0$.

Розглянуті вище особливості і механізм функціонування конкурентного ринку праці роблять його, на думку окремих зарубіжних вчених, схожим з аукціоном [268, с. 67-71]. Представляється товар, називається базова ціна, і, якщо існує попит, починаються „торги”, в результаті яких товар переходить до покупця, який запропонував найвищу заробітну плату. Останнє оформляється контрактом. Пропозиція нових порцій-лотів товарів (прав користування робочою силою) і „торги” тривають, доки не буде досягнуто рівноваги попиту і пропозиції праці. Це – модель аукціонного ринку праці.

Між тим не важко переконатися, що аукціонна система діє далеко не завжди.

По-перше, аукціон, як будь-який ринок, нормально функціонує, коли товар однорідний, стандартизований, а його індивідуальні властивості не мають значення. Ринок праці відповідає даним вимогам лише тоді, коли переважає фізична, виконавська, некваліфікована праця, а унікальність професійних властивостей і трудових послуг працівника відіграє малопомітну роль і не враховується. Зрозуміло, що в сучасних умовах роль „аукціону праці” помітно знизилася.

По-друге, в умовах аукціону початкова пропозиція праці і початкова ціна праці ще не дають цілісної картини ринку. Роботодавці тому намагаються або дочекатися повнішої інформації, утримуючись від найму працівників, або (в разі значного перевищення попиту над пропозицією) вже на початковій стадії аукціону пропонують вищу заробітну плату – на рівні очікуваної рівноважної ціни праці, що не виключає інфляційних сплесків і суперечить законам вільної конкуренції.

По-третє, аукціон – це певна послідовність пропозиції товарів. Тобто зайнятість працівників регулюється порядком їхньої черги до „акціонування”: працівники, які запропонували свої трудові послуги раніше за інших, будуть раніше і найнятими. Однак аукціон не гарантує, що кожна наступна „партія праці” буде вищої якості і оплачуватиметься за вищими ставками заробітної плати. Якщо на ринок праці вийдуть менш кваліфіковані працівники, згодні на нижчу зарплату, то підприємці або переглянуть раніше укладені контракти на свою користь, або звільнять „дорогих” працівників, замінивши їх на нижче оплачуваних. Про стабільну зайнятість не може бути й мови.

Деякі економісти (Дж.Р. Хікс, К.П. Баллард, Г.Л. Кларк та інші) вважають можливим ототожнювати конкурентний ринок праці з біржею. Це пояснюється тим, що в умовах великої кількості продавців і покупців, а також наявності груп (партій) однорідної за кваліфікацією, майстерністю і виробничим досвідом праці необхідний ринковий координатор – біржа праці. Вона повинна взяти на себе функції: попередньої реєстрації пропозиції на ринку праці; поширення інформації про вільні робочі місця; розподілу

праці у часі і просторі відповідно до попиту і пропозиції; сприяння укладання контрактів про найом при досягненні оптимальної комбінації „ціна – якість праці”, а також переукладання контрактів, якщо такі комбінації не знайдені. Система місцевих ринків праці в результаті набуває вигляду мережі бірж, а ключовим механізмом їх координації стає міграція праці, яка виконує урівноважуючу функцію. Має місце *модель біржового ринку праці*.

Проте і в неї є критики. Дж.Т. Данлоп, М. Піор та інші стверджують, що „технічна організація” трудового обміну сьогодні взагалі не може бути прилаштованою ні до досконалої конкуренції, ні до „аукціону”, ні до „біржі”. Конкурентний ринок праці – лише його ідеальна модель. На сучасному ринку праці набагато більше продавців послуг праці (працівників), ніж покупців. Обсяги і структура попиту на працю багато в чому визначаються технологією фірми. Причому витрати виробництва і кількість необхідних робочих місць відомі, швидше за все, вже на стадії проектування підприємства. Це означає, що існують умови для формування рівня зарплати, значною мірою не залежного від співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Фірма призначає рівень зарплати, який вона готова платити, і варіює його в залежності від трудового статусу, продуктивності праці, ступеня відповідальності працівника. Відбувається сегментація ринку праці за рівнем зарплати, видами і кваліфікацією (якістю) праці. Ринкова сила схиляється на користь роботодавця, а конкуренція на ринку праці стає недосконалою.

2.1.2. Інституціональні підстроювання ринку праці

У базовій (конкурентній) моделі ринку праці, як це було показано вище, ринкова рівновага попиту і пропозиції забезпечується мобільністю працівників і гнучкістю цін (заробітної плати). Втім є низка ситуацій, коли ринок праці потребує спеціальних інституціональних підстроювань.

Припустимо, що на якомусь локальному ринку праці початкова рівновага попиту D_L і пропозиції праці S_L^1 досягається при заробітній платі OP_1 і рівні зайнятості OQ_1 . Якщо *умови праці погіршуються*, то частина працівників звільняється і залишає цей ринок. Пропозиція праці відповідно скорочується з S_L^1 до S_L^2 ,

а рівень зайнятості зменшується до $0Q_2$. Відчувши дефіцит праці, роботодавець підвищує рівень зарплати до $0P_2$, що стимулюватиме працівників до повернення на своє колишнє робоче місце. Рівень зайнятості тоді дорівнюватиме $0Q_3$ (рис. 2.5). Так відбувається підстроювання конкурентного ринку праці.

Однак у реальних умовах звільнення працівників завжди пов'язано з трансакційними витратами – на пошук нового робочого місця, ведення переговорів з роботодавцем, можливий переїзд на нове місце проживання, захист прав працівника шляхом укладання трудового контракту, компенсацію втрат через незатребуваність здібностей та знань, одержаних на попередній роботі, новим роботодавцем. В результаті звільнитися будуть лише ті працівники, для яких вигоди від звільнення перевищуватимуть витрати. Зазвичай це молоді працівники, без сім'ї та значних інвестицій у специфічний людський капітал. Саме такі, мобільні працівники дають сигнал роботодавцю про необхідність переглянути умови найму та оплати праці у фірмі.

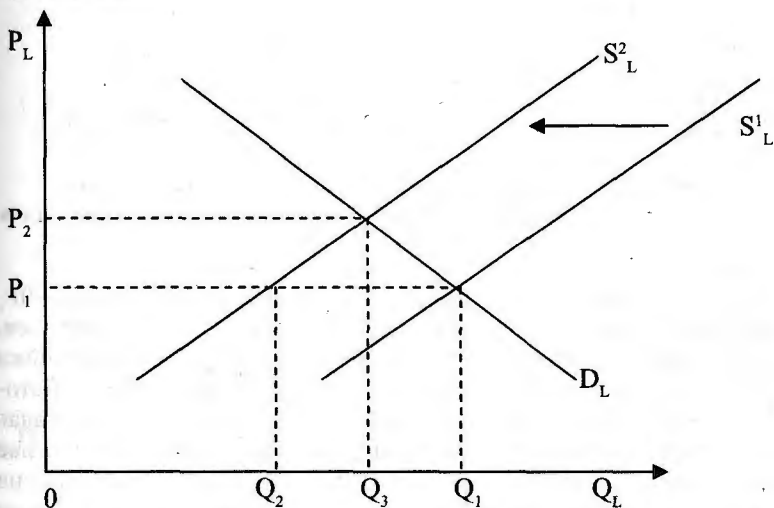


Рис. 2.5. Механізм підстроювання ринку праці у базовій моделі при погіршенні умов праці найманих працівників

Якщо ж витрати звільнення є значними, то у короткостроковому періоді працівники не звільняються взагалі, а їхня пропозиція праці стає абсолютно нееластичною. У цьому випадку механізм підстроювання ринку праці модифікується [192, с. 106-107].

На рис. 2.6 крива S^1_L означає довгострокову пропозицію праці, а крива S^2_L - короткострокову абсолютно нееластичну пропозицію праці.

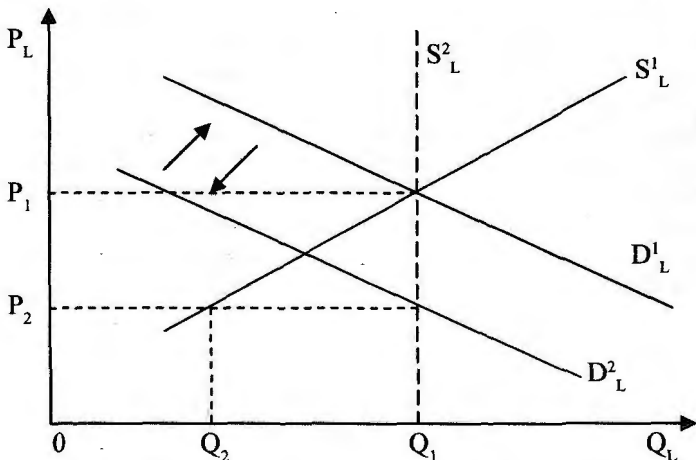


Рис. 2.6. Інституціональний механізм підстроювання ринку праці при погіршенні умов праці найманих працівників

При погіршенні умов праці при даному рівні зарплати $0P_1$ через високі трансакційні витрати працівники не звільняються, і зниження зайнятості до $0Q_2$ не відбувається. Але працівники зменшують свої трудові зусилля і продуктивність праці. Роботодавець тоді скорочує попит на працю з D^1_L до D^2_L , і зарплата падає до $0P_2$. Надалі така реакція роботодавців може спричинити чергове падіння продуктивності праці і постійне порушення рівноваги на ринку праці. Тому для роботодавця вигідним стає організувати обмін інформацією з працівниками шляхом, наприклад, переговорів з профспілкою про умови праці. Мета – запобігти як втратам фірми внаслідок зменшення продуктивності праці, так і транс-

акційним витратам звільнення працівників у довгостроковому періоді. Внаслідок обміну інформацією будуть з'ясовані причини погіршення умов праці та опортуністичної поведінки працівників, попит на працю повернеться до початкового рівня, що відтворить рівновагу на ринку праці.

Розглянемо тепер ситуацію, пов'язану з погіршенням якості робочої сили та її трудових послуг при незмінному рівні заробітної плати. На конкурентному ринку праці (рис. 2.7) у цьому разі роботодавці повинні звільняти найманих працівників. Попит на працю тоді скорочується з D^1_L до D^2_L , а рівень зайнятості становить $0Q_2$. Відчувши загрозу безробіття, частина працівників підвищує рівень своєї кваліфікації і погоджується працювати за меншу зарплату $0P_2$. Кількість зайнятих встановлюється на рівні $0Q_3$.

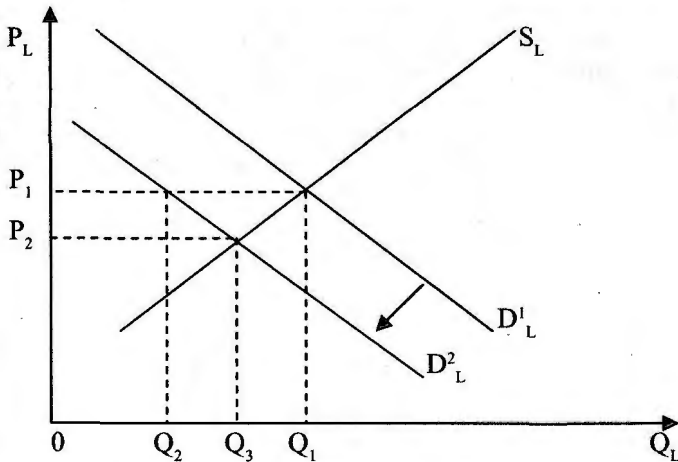


Рис. 2.7. Механізм підстроювання ринку праці у базовій моделі при погіршенні якості праці найманих працівників

Проте у реальній економіці звільнення працівників з низькою якістю трудових послуг вимагає від роботодавця високих трансакційних витрат дотримання трудового законодавства (доведення правильності звільнень у судах). Через це звільнення найчастіше не відбувається, а попит на робочу силу стає абсолютно неелас-

тичним. Механізм підстроювання ринку праці виявляється таким (рис. 2.8).

Крива D^1_L означає довгостроковий попит фірми на працю, а крива D^2_L – короткостроковий абсолютно нееластичний попит. При погіршенні якості трудових послуг найманих працівників (при даному рівні заробітної плати OP_1) через високі транзакційні витрати фірма до звільнення працівників не вдається. Зниження зайнятості не відбувається. За таких умов можливим стає додаткове зростання пропозиції послуг праці такої ж низької якості, наприклад, з S^1_L до S^2_L . Однак зарплата працівників тоді зменшується до OP_2 . Це може викликати подальше погіршення якості трудових послуг і постійне порушення рівноваги на ринку праці. В результаті вигідною стає організація обміну інформацією між працівником і роботодавцем з метою з'ясування причин низької якості трудових послуг та шляхів їх поліпшення у майбутньому. Мета – запобігти як втратам фірми внаслідок погіршення якості трудових послуг, так і транзакційним витратам фірми на звільнення працівників у довгостроковому періоді. Пропозиція праці тоді повернеться до початкового рівня, а на ринку праці відновиться рівновага.

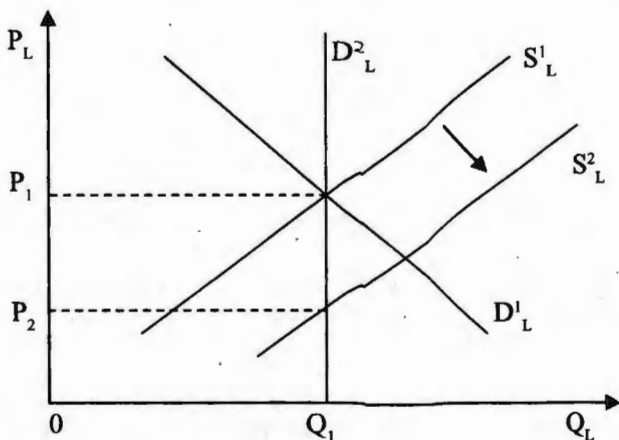


Рис. 2.8. Інституціональний механізм підстроювання ринку праці при погіршенні якості трудових послуг найманих працівників

Третя ситуація, що теж потребує аналізу, виникає на трудодефіцитних ринках і пов'язана із загостренням конкуренції між роботодавцями за залучення робочої сили. Зайняті працівники, відчуваючи свою значущість, за таких умов можуть вдаватися до *опортуністичної поведінки*, зокрема, шантажувати роботодавця звільненням. Інструментом підстроювання ринку праці та запобіжним заходом зростання трансакційних витрат тоді може стати збільшення рівня заробітної плати у межах так званої ефективної зарплати, рівень якої перевищує середнє, рівноважне значення зарплати працівників конкретної професії (спеціальності) в галузі. Одержуючи зарплату, вищу ніж на інших фірмах, працівники будуть боятися її втратити в разі звільнення. Фірма ж зуміє найняти найкращих працівників, які запропонують якісні трудові послуги. Стабілізація трудового колективу зменшить не тільки витрати плинності (на пошук і підготовку працівників), але й витрати на контроль за працею, які за своєю природою теж є трансакційними. Сформулюються умови для зростання обсягів виробництва і прибутків фірми.

Якщо такої політики стимулювання якості праці будуть дотримуватися всі фірми галузі, то функцію підстроювання ринку праці стане виконувати безробіття: зростання рівня заробітної плати з рівноважного OP_0 до OP_1 збільшить пропозицію праці, але зменшить попит на „дорогу” працю (рис. 2.9). Безробіття в розмірі $(OQ_2 - OQ_1)$ працівників буде держати під контролем тих, хто схильний до опортуністичної поведінки, як це раніше робила висока зарплата, встановлювана лише окремими фірмами-роботодавцями.

Проте звільнення працівників, навіть за таких підстроювань ринку праці, не виключаються повністю. Більше того, вони можуть серйозно дестабілізувати ринок праці. Тому застрахувати себе від звільнення бажають і роботодавці, і самі працівники.

Роботодавець для цього повинен запропонувати працівникам таку заробітну плату, яка б зацікавила їх у тривалих відносинах зайнятості, наприклад, зростання зарплати з віком працівника або трудовим стажем [203, с. 58-63, 71-76]. В результаті зростає продуктивність праці, зменшуються прояви опортуністичної поведінки, ризику звільнення і, як наслідок, витрати найму і навчання нових працівників. Одночасно роботодавець не втрачає можливості звільнень працівників при порушеннях контрактних умов.

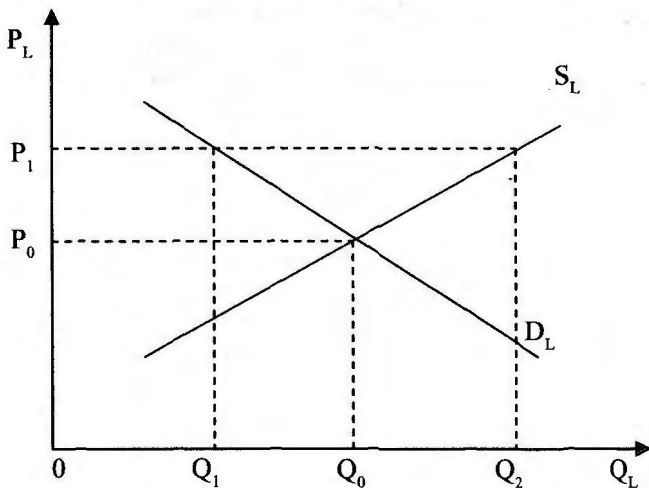


Рис. 2.9. Ефективна заробітна плата і безробіття

Між тим згідно даної стратегії, профіль зарплати не співпадає з профілем граничної продуктивності (рис. 2.10): спочатку (до точки t_1) гранична продуктивність праці (v) перевищує рівень заробітної плати (w), а вже потім заробітна плата стає більшою за граничну продуктивність працівника. Але дисконтована сума заробітної плати, одержана за весь період зайнятості, має бути рівною сумі зарплати відповідно до граничної продуктивності працівника. Зрозуміло, що працівник буде намагатися відстрочити час свого звільнення і довше залишатися на підприємстві, якщо його період зайнятості перевищуватиме час t_1 .

Профіль зарплати відрізняється і від динаміки транзакційних витрат. На початковому етапі зайнятості (точка t_0) ставка заробітної плати (w) співпадає з рівнем транзакційних витрат (\dot{w}). Однак далі, протягом всього періоду зайнятості, темпи зростання зарплати повинні випереджати темпи зростання транзакційних витрат. При цьому зростання транзакційних витрат пояснюється накопиченнями специфічного людського капіталу і підвищенням вартості вільного часу, наприклад, через погіршення з віком здоров'я.

Оптимальний момент припинення відносин зайнятості з боку роботодавця відповідає точці T , у якій гранична продуктивність (v)

і трансакційні витрати (\dot{w}) рівні. Цей момент відомий роботодавцю заздалегідь, вже на початку відносин зайнятості. Припинення відносин зайнятості у точці T захищає інтереси роботодавця, не зважаючи на те, що для працівника виявиться вигідним зберегти відносини зайнятості і надалі, понад період T .

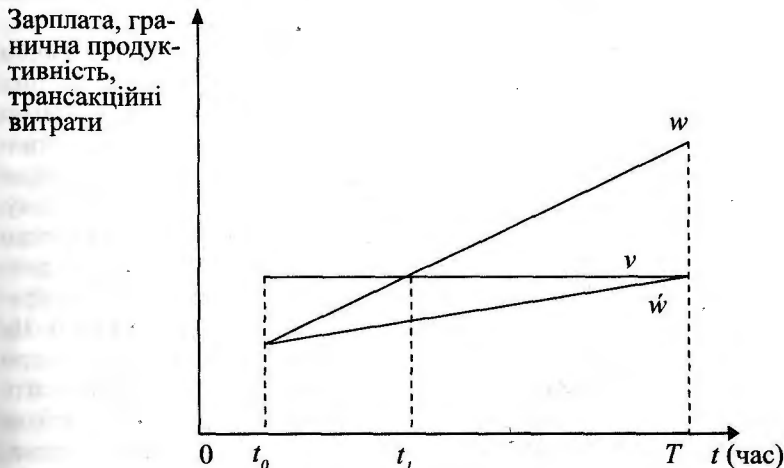


Рис. 2.10. Динаміка граничної продуктивності, зарплатної плати і трансакційних витрат

Л.І. Смірних рекомендує брати до уваги ще два моменти.

Перший. Накопичення специфічного капіталу дають можливість працівникам вилучати квазіренту, тобто різницю між ставкою зарплатної плати і трансакційними витратами на певний момент часу. При тривалих відносинах зайнятості її розмір зростає. Щоб застрахувати себе від звільнень працівників і одночасно від збитків, роботодавець має пропонувати працівникам такий профіль зарплати, при якому дисконтований розмір ренти працівників, що залишаються на підприємстві, був би максимальним.

Другий. Передчасне припинення відносин зайнятості може завдавати шкоди репутації роботодавця, особливо якщо це відбу-

вається постійно. Рано чи пізно такі роботодавці зіштовхнуться з проблемою найму нових працівників.

На трудонадлишковому ринку праці, з високим рівнем безробіття та конкуренції між найманими працівниками, у страхуванні від звільнення зацікавлені вже наймані працівники. Цьому сприяють інвестиції у власну репутацію та одержання репутаційної ренти.

Вважається, що інформація між працівником і роботодавцем асиметрична лише на момент укладання угоди. Та сторона, яка продає право на користування своєю робочою силою (наймані працівники), найкраще проінформована про свою продуктивність. Інша ж сторона (роботодавець) одержує цю інформацію лише через певний час, після того, як працівник розпочав роботу. З часом інформація про працівника накопичується і симетрично розподіляється між працівником і роботодавцем. При симетричному розподілі інформації відомості про продуктивність працівника та його репутацію стають доступними роботодавцю. На підставі цих відомостей роботодавець може зробити висновок про „чесність” працівника. Остання є тим ресурсом, який приносить працівникові додатковий дохід (ренту). При цьому працівник буде „чесним” лише тоді, коли стратегія бути „чесним” йому вигідна. При низькому рівні заробітної плати протягом усіх періодів зайнятості інвестиції в репутацію можуть виявитися не вигідними працівникові. Однак „гарна” репутація все ж залишається інструментом страхування працівників від звільнення, особливо при зростанні рівня безробіття. Чим складніше підтримувати „гарну” репутацію протягом тривалого часу, тим вищою повинна бути рента від репутації.

Ціна репутації формується на ринку праці під впливом попиту на репутацію і пропозиції репутації. Якби ринок був досконалим, то ціна репутації не мала б смислу, а кожна угода між працівниками і роботодавцями була б найкращою.

Система внутрішніх регуляторів конкурентного ринку праці, таким чином, включає заробітну плату, безробіття та трудову мобільність працівників. Кожний з них по-своєму впливає на функціонування і розвиток ринку праці, що ми і будемо розглядати далі.

2.2. Заробітна плата як ринкова оцінка праці

2.2.1. Регуляторна природа заробітної плати

Заробітна плата виявляє свою дію як у сфері обігу, так і безпосередньо у виробництві. На ринку праці при укладанні трудового контракту між найманим працівником і роботодавцем встановлюється величина можливої заробітної плати (окладу), тобто відбувається потенціальний обмін результатів майбутніх трудових послуг на заробітну плату. У виробничому процесі має місце вже реальний обмін функціонуючої робочої сили на номінальну заробітну плату. На ринках же готової продукції заробітна плата витрачається (обмінюється) на необхідні працівнику споживчі товари, демонструє свою купівельну спроможність і регулює динаміку сукупного попиту населення.

Заробітна плата у ринковій економіці виконує низку важливих функцій. Утім усі вони за своєю природою є регулятивними стосовно ринку праці.

Так, відтворювальна функція заробітної плати полягає в тому, що вона виступає основним джерелом коштів на відтворення трудових здібностей працівників і повинна компенсувати "вартість" їхніх трудових послуг, забезпечуючи нормальну життєдіяльність кожної працюючої людини. Між тим вона непрямо регулює майбутню пропозицію праці, якість робочої сили, яка буде пропонуватися роботодавцям.

Стимулююча функція передбачає використання заробітної плати для заохочення високоєфективної праці. Рівень заробітної плати для цього повинен залежати від кількісних і якісних результатів індивідуальної праці кожного працівника, складності виконуваних робіт, кваліфікації і професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцеві результати роботи.

Дану функцію реалізує кожна з відомих стратегій оплати праці [226, с. 256-259].

Скажімо, винагорода в залежності від виду виконуваної праці відображає ступінь складності праці на конкретному робочому місці і спонукає працівників до виконання насамперед складних робіт.

Винагорода за результатами праці є складовою управління за результатами. Її прихильники вважають, що дана стратегія оплати праці є найсправедливішою, оскільки ефективно мотивує до участі у справах фірми, спрямовує працівників на досягнення її цілей. Складові трудової винагороди при цьому залежать від результатів, досягнутих окремими працівниками та колективом у цілому.

Винагорода відповідно до трудових компетенцій залежить від особистих ділових якостей працівника і використовується для залучення до фірми працівників з високою професійною підготовкою, вищими компетенціями.

Винагорода за внесок в організацію передбачає виплату за-рплати за досягнення необхідних роботодавцю результатів праці і трудову поведінку, що їх зумовлює.

Регулююча функція заробітної плати традиційно пов'язується із впливом заробітної плати на кон'юнктуру ринку праці, рівень зайнятості, процеси трудової міграції. Багато хто з економістів вважають, що за надто високого її рівня в країні бракує робочих місць, на підприємствах починається скорочення штатів; за надто низького рівня зростає як попит підприємств на робочу силу, так і рівень зарплати. У підсумку середня заробітна плата встановлюється на оптимальному рівні, за якого кількість осіб, які бажають працювати, відповідає кількості осіб, необхідних підприємству.

Соціальну функцію зарплата виконує тоді, коли впливає на відносини в соціальній системі організації. На заробітну плату при цьому покладається завдання реалізації принципу однакової винагороди за однакову працю, чим забезпечується соціальна справедливість. Практика показує, що люди завжди суб'єктивно визначають адекватність винагороди затратам праці. Одночасно вони порівнюють власну трудову винагороду з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння свідчить про несправедливість, трудова мотивація знижується. Тоді можна очікувати або послаблення трудової дисципліни, або зростання вимог працівників відносно рівня заробітної плати аж до страйку, і навіть звільнення незадоволених оплатою праці. Ті ж працівники, які вважають, що їм переплачують, намагати-муться працювати з посиленою інтенсивністю.

Оптимізаційна функція заробітної плати пов'язана з тим, що заробітна плата як складова витрат підприємця спонукає його до раціонального використання всіх виробничих ресурсів, удосконалення техніки й технології, підвищення продуктивності праці, ефективного менеджменту. Результатом цих заходів має бути зменшення заробітної плати на одиницю виробленої продукції.

„Фондоутворююча” функція заробітної плати полягає в тому, що нарахування на фонд оплати праці підприємств є джерелом надходжень до Пенсійного фонду України. Тобто рівень заробітної плати працюючих визначає рівень пенсійного забезпечення населення країни у пенсійному віці.

Виконуючи названі функції, заробітна плата узгоджує і реалізує інтереси найманих працівників, роботодавців і суспільства в цілому.

2.2.2. Зростання рівня заробітної плати: ринковий чи політичний шлях вирішення проблеми?

На ринку праці шляхом переговорів між працівником і роботодавцем встановлюється розмір та структура трудової винагороди. Але чи може ринок праці вирішити проблему підвищення рівня заробітної плати?

Зростання заробітної плати під впливом ринкових сил можливе або в разі збільшення попиту на представників того чи іншого виду праці (професії), або при скороченні його пропозиції. В решті випадків ініціаторами підвищення зарплати є:

професійні спілки, що відстоюють економічні інтереси найманих працівників (про це буде йтися у п. 4.1.1);

власники підприємств (роботодавці), які виходять при цьому із своїх приватних економічних інтересів. Хоча в умовах безробіття і наявності на ринку праці надлишкової робочої сили змусити роботодавців підвищити рівень заробітної плати може лише дефіцит необхідних працівників;

держава, встановлюючи рівень мінімальної заробітної плати, обов'язковий для підприємств усіх форм власності, та регулюючи оплату праці зайнятих у бюджетній сфері.

Між тим проблема зростання рівня заробітної плати все більше актуалізується. Так, на думку А. Колота [98, с. 9-10],

підвищення заробітної плати означає розвиток людини як споживача і заінтересованість її в результатах праці як виробника. Для працівників додаткові доходи забезпечують можливість задовольняти різні потреби, створюють умови повноцінного життя і цим стимулюють продуктивну працю на даному підприємстві. Для роботодавця підвищення зарплати зменшує плинність кадрів, зміцнює трудовий колектив, скорочує витрати на пошук і підготовку працівників, а при необхідності дає можливість залучити до фірми найбільш кваліфіковану робочу силу. В результаті збільшення витрат роботодавця на оплату праці обов'язково компенсується зростанням продуктивності праці та обсягів виробництва, а також економією названих витрат (рис.2.11).

Е. Лібанова розглядає проблему рівня заробітної плати в аспекті конкурентоспроможності економіки в цілому. У минулому столітті, зауважує вона, на перші позиції у світі вийшли насамперед ті країни, які усвідомили важливість людського фактора та зробили ставку на висококваліфіковану здорову робочу силу, – Японія, Південна Корея, Німеччина. Конкурентність же економіки України протягом тривалого часу забезпечується завдяки дешевизні робочої сили, що принципово неправильно. Неважко підрахувати співвідношення продуктивності праці і заробітної плати в Україні та інших країнах. За цими розрахунками Україна, зрозуміло, програє у продуктивності праці, але значно більше програє у заробітній платі. Як наслідок – трудова міграція молоді, а фактично інвестиції в економіку інших країн. Перший український перепис населення (уперше за повоєнні часи) зафіксував зниження питомої ваги осіб з вищою освітою серед молоді у той час, як обсяги підготовки спеціалістів з вищою освітою зросли більше, ніж на 60 %. Держава змушена витратити все більше коштів на соціальні трансферти. З цього Е. Лібанова робить висновок: необхідні перехід від економічної моделі з дешевою робочою силою до моделі з дорогою робочою силою, зміна всієї системи управління економікою, у тому числі соціальною сферою [31, с. 8].

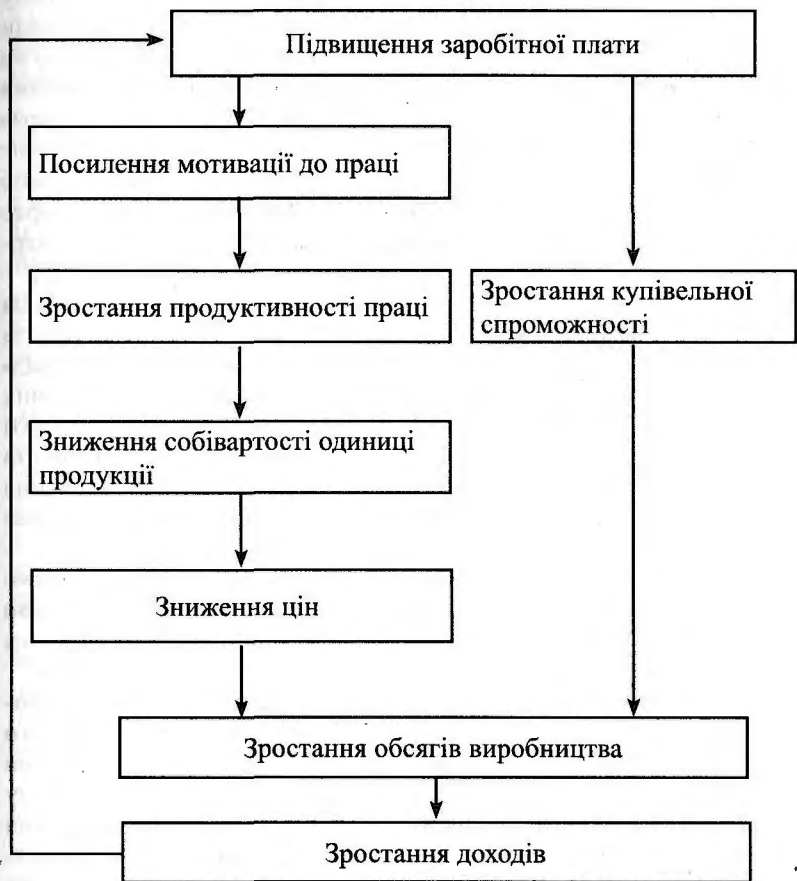


Рис. 2.11. Вплив підвищення рівня заробітної плати на результати виробництва

Відомий український політолог Д. Видрін нагадує ще одну істину: не можна побудувати справжню, а не бутафорську демократію в країні з низьким середнім доходом громадян. Саме тому країни, які намагаються прорватися у майбутнє, будь-якою ціною

підвищують погодинні ставки працівників, зарплати, різного роду доходи, йдучи, при всьому своєму лібералізмі, на будь-які заходи – і обмеження норми прибутку крупного капіталу, і високу ренту на приватну експлуатацію земельних надр, і податки на користування великими земельними наділами і т.п. Високу ціну праці зараз встановлено навіть у Білорусі, яка демонструє високий рейтинг психологічного комфорту населення. В Україні ж поки що всі наші громадяни одержують на рік приблизно півмільярда доходів через дивіденди на акції та цінні папери, причому 92 % цих доходів одержують 50 наших громадян, а 8 % – решта 47 мільйонів [37, с. 5].

Практично про це ж пише і політик І. Юхновський: „Наша держава зможе нормально розвиватися у майбутньому тільки за умови, коли всі гілки влади будуть працювати на створення середнього класу. Той шлях, яким зараз іде наша держава – шлях рівних можливостей, веде до стану, коли бідні ще більше бідніють, а багаті багатіють. Для уникнення цього треба робити спеціальні урядові та законодавчі ініціативи зі створення середнього класу. Без створення середнього класу дорога до Європи для нас буде закрыта, і у нас держава не зможе нормально функціонувати” [265, с. 6].

На офіційному рівні завдання “забезпечити випереджаюче зростання заробітної плати (вартості робочої сили)” уперше було поставлене у лютому 2000 р. [218]. Але якщо зростання оплати праці повинно мати випереджаючий характер, то відносно чого?

Дискусія з цього приводу розвивалася наступним чином. Спочатку ідея трансформувалася у “забезпечення випереджаючого зростання вартості робочої сили *порівняно з іншими складовими доходів населення*” [155]. Далі, наприкінці 2000 р., у новому офіційному документі зафіксували необхідність “забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати *порівняно з підвищенням цін як обов’язкової умови для систематичного зростання реальної заробітної плати*” [100]. Одночасно, при обговоренні поставлених завдань науковцями, актуалізувалася думка про “випереджаюче зростання заробітної плати *порівняно зі зростанням споживчих цін, продуктивності праці та інших чинників*” [159, с. 11]. У 2002 році ключове завдання було сформульоване вже як “випереджаюче зростання реальної заробітної плати *порівняно з ВВП*” [181].

У 2005 р. міністр праці та соціальної політики України І.Сахань визначив ще один орієнтир реформування системи оплати праці: „Серед соціально-економічних проблем нині особливо гострим є питання підвищення рівня оплати праці з тим, аби привести рівень заробітної плати відповідно до *реальної вартості робочої сили*. Вирішення цього завдання дасть змогу прискорити економічні процеси, провести модернізацію виробництва, відродити стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток науково-технічного прогресу, підвищення продуктивності праці” [194, с.4].

У правильності поставлених завдань сумніватися не приходиться. Хоча й потребують вони додаткових аргументів. Так, зростання заробітної плати, справді, має випереджати збільшення інших складових доходів населення, тому що саме зарплата створює базу для решти соціальних виплат. В Україні ж протягом останніх років темпи приросту реальної заробітної плати періодично відстають від темпів зростання доходів населення. У 2002 р. динаміка зарплати (20,7 %) взагалі була найгіршою у порівнянні з приростом прибутків і змішаних доходів (40,9 %), доходів від власності та інших фінансових надходжень (58,8 %) [60]. Заробітна плата перестала виконувати притаманні їй функції, насамперед стимулюючу і відтворювальну.

У 2005 р. виникла додаткова проблема: до держбюджету були внесені зміни, які збільшували складові державних видатків – пенсії та соціальні пільги відповідно до передвиборних зобов'язань Президента Ющенка В.А. В результаті у січні-серпні 2005 р. частка заробітної плати в структурі доходів населення становила лише 40,6 %, у той час як частка соціальних виплат – 44,4 % [194, с. 4]. Випереджаюче зростання зарплати порівняно з соціальними виплатами розпочалося лише у 2006 р.: у січні-вересні 2006 р. в структурі доходів населення частка заробітної плати (43,1 %) перевищила частку пенсій і соціальних виплат (40,7 %) на 2,4 %. Якщо соціальні виплати збільшилися на 19,017 млрд. грн., то фонд заробітної плати – на 34,195 млрд. грн. [162, с. 8].

Позитивно слід оцінити і завдання щодо випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням цін. Воно завжди є своєчасним і правомірним, оскільки означає не що інше, як підвищення рівня реальної зарплати.

А от чи повинне зростання реальної заробітної плати випереджати темпи збільшення продуктивності праці і валового внутрішнього продукту? У розвинутій економіці, з високим рівнем життя населення та стабільними темпами розвитку – ні. Збільшення реальної зарплати на макрорівні має відбуватися лише внаслідок підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці. Це базовий економічний закон. Інакше виплата незароблених грошей зменшує прибутки і джерела нагромадження, веде до інфляції і знецінення номінальної зарплати. Та й сам механізм такого підвищення зарплати без адміністративного тиску на підприємців не спрацює.

Проте в Україні економічна картина зовсім інша. За період економічного спаду, тобто за 1990 – 1999 роки, обсяг ВВП у порівняльних цінах 1990 року знизився у 2,45 рази (до 40,8 % від рівня 1990 р.), продуктивність праці – у 1,44 рази (до 69,6 % від рівня 1990 р.), а реальна заробітна плата – аж у 3,83 рази (до 26,1 % від рівня 1990 р.). Інакше кажучи, темпи зниження реальної заробітної плати були у 2,6 рази вищими за темпи падіння продуктивності праці і в 1,56 рази вищими за темпи скорочення ВВП у порівняльних цінах. Одночасно частка фонду оплати праці у ВВП знизилася з 43,3 % у 1990 році до 24,3 % у 1999 році. У номінальному виразі вона знизилася у 1,8 рази, а в реальному – в 2,7 рази: з 43,3 % до 16,2 % [159, с. 11].

За таких умов жорстко прив'язувати підвищення реальної заробітної плати до зростання продуктивності праці було б неправильно. У цьому переконує і статистика. У 2002-2004 рр. рівень реальної середньої зарплати в Україні зростав лише у відповідь на збільшення обсягів ВВП та рівня продуктивності праці. У 2004 р., коли реальна заробітна плата досягла 61,0 % від рівня 1990 року, обсяг ВВП вже складав 61,2 %, а продуктивність праці зросла до 135,2 % від рівня 1990 року [134, с. 10]. Темпи приросту продуктивності праці, як бачимо, серйозно випереджали темпи приросту реальної заробітної плати. Однак у 2005 р. частка оплати праці у ВВП України не перевищувала 45 %, тоді як у країнах європейського співтовариства вона складає до 65 %. Втричі нижче, ніж в Євросоюзі, виявилася і питома вага витрат на оплату праці у собівартості української продукції – була близькою до 14 % [114, с. 10].

Спроби урядів Ю.В. Тимошенко та Ю.І. Єханурова вирішити проблему зростання рівня заробітної плати стали важливими кроками у цьому напрямку. За 2005 р. номінальна заробітна плата зросла на 20,3 % на фоні зростанням ВВП на 2,6 %. Реальна заробітна плата у січні-вересні 2006 р. порівняно з відповідним періодом 2005 р. підвищилася на 21,2 %. Та вже восени 2006 р. фахівці Міністерства економіки України почали переконувати громадськість у загрозах, пов'язаних з тим, що збільшення доходів населення у 3-4 рази перевищує зростання ВВП і в 2 рази – темпи інфляції. У Міністерстві стверджують, що максимальне зростання заробітної плати, яке може собі дозволити Україна у 2007 році, – 7,5-8 %. Лише за таких умов інфляцію можна буде утримати на рівні нижче 10 % [210, с. 32].

У зв'язку із сказаним не можна не зупинитися на точці зору В.Гейця, директора Інституту економічного прогнозування НАН України. Відомий економіст вважає низьку заробітну плату конкурентною перевагою України. І поки вона зберігається, пропонує проводити структурні зміни в економіці, насамперед у сфері інновацій [210, с. 34]. Дана позиція є глибоко помилковою, про що свідчить вся економічна історія колишнього СРСР. Не можна побудувати ефективну економіку і просуватися у майбутнє, зневажаючи людський фактор, не даючи працівникові матеріальних можливостей для розвитку його робочої сили. Низька заробітна плата є не конкурентною перевагою країни, а загрозою її економічній безпеці та подальшому розвитку. Хотілося б, до речі, уявити, хто ж буде ініціатором інновацій і хто буде їх втілювати за низьку зарплату. Ймовірнішим видається варіант, коли інновації потраплять до тих країн, де цінують робочу силу інноватора та зміють його мотивувати, і не в останню чергу – високою заробітною платою.

Ми вважаємо, що проблема зростання рівня заробітної плати сьогодні набуває не тільки економічного, але й *політичного значення*, і потребує *політичної волі уряду*. Її вирішення можливе шляхом зміни моделі оплати праці та через механізми встановлення мінімальної заробітної плати.

Першою відповіддю на реалії може стати політико-економічний експеримент, який планується розпочати з 1 січня 2007 р.

у Донецькій області. Передбачається, що Мінпраці, Донецька обласна адміністрація і головні роботодавці регіону укладуть договір, який встановить чіткий графік підвищення заробітних плат, а також відрахувань до Пенсійного фонду. Мінімальна зарплата у регіоні має бути не нижчою за 550 грн. За це бізнесменів звільнять від оподаткування тієї частини зарплати, яка перевищить заплановані показники. Спрогнозувати результати експерименту зараз важко, тим більше, що далеко не всі роботодавці його підтримують. Проте слід вітати вже саму спробу вирішення питання.

Чи можна наблизити рівень заробітної плати до реальної вартості робочої сили?

Пояснимо спочатку, що сьогодні означає сам термін „реальна вартість робочої сили”. Відповідно до резолюції, ухваленої XI Міжнародною конференцією зі статистики праці МОП (жовтень, 1966), вартість робочої сили визначають як розмір фактичних витратків наймача за наймом робочої сили. До них віднесені:

- оплата виконаної роботи (власне грошова заробітна плата);
- витрати на оплачуваний, але не відпрацьований робочий час, згідно чинного законодавства;
- премії і нерегулярні виплати;
- заробітна плата в натуральній формі;
- пільги, послуги, допомога в натуральній і грошовій формах;
- витрати підприємств на оплату житла працівників;
- витрати на їхнє соціальне забезпечення;
- витрати на професійне навчання;
- утримання громадських служб соціальної сфери;
- інші витрати (наприклад, на службовий транспорт для працівників, на спецодяг, податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу).

Обчислення статистичного показника „вартість робочої сили”, як зазначає М.М. Новикова, має два аспекти. Перший пов’язаний з урахуванням тих статей витрат, які обґрунтовано мають бути включені до складу фактичної вартості робочої сили. Другий аспект відбиває фактичну вартість робочої сили, яку найманий працівник отримує як винагороду за фактичну працю. Визначен-

ня фактичної вартості робочої сили необхідне для забезпечення порівняльного аналізу вартості фактичних витрат на робочу силу та доходів найманого персоналу на підприємствах за економічними галузями та регіонами з метою прийняття обґрунтованих рішень щодо підвищення рівня життя працездатного населення та внутрішнього споживання в країні. На основі отриманих даних роботодавець має можливість зіставити фактичну вартість робочої сили на підприємстві з середньою величиною цього показника у відповідній галузі економіки. Крім того, показник фактичної вартості робочої сили використовується для забезпечення порівняльного аналізу на регіональному та міжнародному рівнях [146, с. 171].

Отже, заробітна плата є найважливішою *складовою* вартості робочої сили, *одним з елементів* витрат роботодавця на робочу силу. Однак це різні економічні величини. Від роботодавця тому слід вимагати не просто зростання зарплати, а забезпечення усіх соціальних виплат, що стосуються найму робочої сили, фактично – визнання власності працівників на робочу силу. Зробити це дозволяє наступна модель розподілу (рис. 2.12).

У ній всі витрати роботодавця на утримання працівників підприємства повинні бути первинними по відношенню до виконання ним різних зобов'язань перед державою і банківською системою. У такому ракурсі слід трактувати не тільки фонд оплати праці, але й плату роботодавця за підготовку робочої сили, соціально-культурне і комунально-побутове обслуговування працівників і членів їх сімей. Наявність гарантованої фірмою можливості відтворення робочої сили буде стимулювати працівників та захищати їхню власність на робочу силу, особливо в разі зміни рівня доходів фірми-роботодавця. Одночасно зростання витрат роботодавця на робочу силу неминуче прискорить упровадження працезберігаючих технологій. Фірми, які не гарантують відтворення робочої сили і реалізацію власності працівників на робочу силу, повинні визнаватися банкрутами і припиняти свою діяльність.

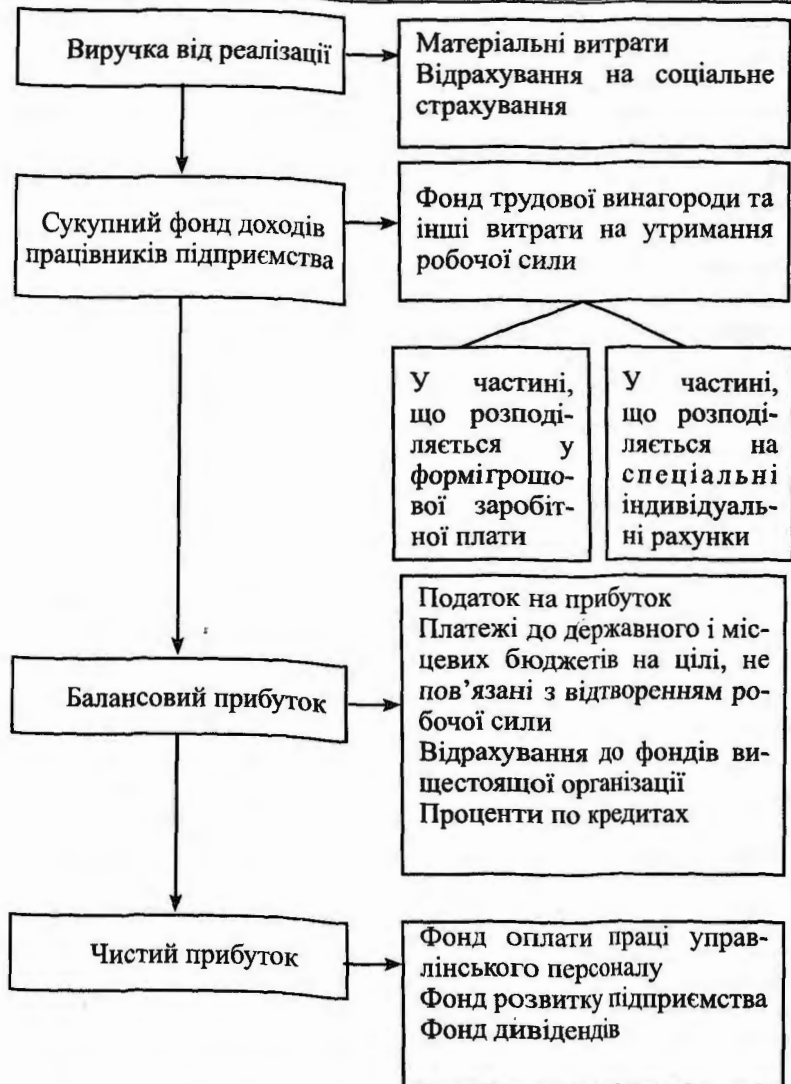


Рис. 2.12. Модель розподілу з урахуванням вартості робочої сили

Чи означає це, що роботодавець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові повну вартість його робочої сили? Ні, бо сьогодні це не виключає використання одержаних працівником коштів не за призначенням. Цілі, які ставить фірма, скажімо, в плані підвищення кваліфікації працівників, поліпшення їхніх житлових умов чи медичного обслуговування, можуть залишитися нереалізованими. Кращим варіантом тому є виплата працівникові лише частини вартості його робочої сили – у формі грошової трудової винагороди. Решту має контролювати, виходячи з інтересів фірми і найманих працівників, роботодавець.

Але, щоб не порушувати права власності працівника на робочу силу, рух залишеної в управлінні підприємцем частини вартості робочої сили доцільно чітко зафіксувати на спеціальних індивідуальних рахунках працівників. В разі звільнення, переводу на інше місце роботи чи виходу на пенсію, кошти, накопичені на рахунках власників робочої сили, повинні бути їм виплачені.

Самостійним питанням є оплата праці найманого управлінського персоналу фірми. Вона, як нам видається, повинна відбуватися з чистого прибутку, але бути первинною по відношенню до фонду розвитку виробництва. Це відповідає як вимозі відшкодування вартості робочої сили, так і орієнтації системи матеріального заохочення керівників на досягнення довгочасних результатів господарської діяльності, встановлення прямого зв'язку між розмірами оплати їхньої праці і показниками, що характеризують виконання зобов'язань перед власником фірми.

Правове закріплення всі означені аспекти відносин працівників і роботодавця мають одержати у колективному тарифному договорі, що укладається між профспілкою як представником працівників і підприємцем чи спілкою підприємців.

Підкреслимо, що така модель розподілу в жодному разі не означає відсутності зв'язку заробітної плати та інших доходів працівника з результатами поточного виробництва. Навпаки, знання соціальних стандартів зобов'яже підприємця організувати виробництво (регулювання продуктивності та інтенсивності праці, нормування праці тощо) таким чином, щоб працівник реалізував всі свої виробничі здібності, а індивідуальною працею виробив вартість робочої сили, тобто його зарплата була заробленою. Роз-

поділ за вартістю робочої сили тоді означатиме також і розподіл за працею.

Дехто з прибічників випереджаючого зростання заробітної плати зауважує також, що сучасна ринкова економіка і особливо інноваційні процеси погребують творчих, висококваліфікованих працівників, яких можна залучити до роботи на умовах оплати праці, пов'язаної не тільки з поточною виробкою, а й із загальною компетенцією, рівнем професійної підготовки, потенційними можливостями. Це правильно. Але про відрив зарплати від результатів праці і тут не йдеться. Висококваліфікований працівник має запропонувати більш складну та якісну трудову послугу, а його творчі, професійні, інтелектуальні здібності повинні реалізуватися у відповідному продукті праці, а отже, і в заробленій, більшій за своїм рівнем заробітній платі.

Впроваджуючи дану модель, слід очікувати, що підвищення рівня зарплати буде:

а) індивідуалізованим, таким, що заохочує кожного окремого працівника до прояву всіх його професійних здібностей і базується на комплексній оцінці трудового внеску. О. Величко [35, с. 258] у зв'язку з цим застосовує формулу:

$$ЗП_i = ЗП_{i1} + ЗП_{i2} + ЗП_{i3} + ЗП_{i4} \quad (2.1)$$

де $ЗП_i$ – заробітна плата окремого працівника;

$ЗП_{i1}$ – оплата за рівень освіти;

$ЗП_{i2}$ – оплата за стаж;

$ЗП_{i3}$ – оплата за ділові якості працівника;

$ЗП_{i4}$ – оплата за досягнуті результати праці окремим працівником;

б) диференційованим – як результат структуризації ринку праці. Воно відбуватиметься:

— у відповідь на збільшення попиту на працівників окремих професій як засіб стимулювання пропозиції їхньої праці;

— в окремих конкурентоспроможних галузях порівняно з іншими – за умови збільшення попиту на продукцію галузі і даний вид праці;

— в окремих найбільш економічно розвинутих регіонах країни.

Названі процеси йдуть вже зараз. Так, протягом усього 2006 року відмічалася значна диференціація рівня заробітної плати за видами економічної діяльності. Найбільш оплачуваними були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності – зайняті на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтопереробки. Рівень оплати праці за цими видами діяльності перевищив середній в економіці в 1,7 – 2,0 рази. Значно нижчою залишалася заробітна плата працівників сільського, рибного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, роздрібної торгівлі, текстильної промисловості та пошиття одягу, виробництва шкіри та шкіряного взуття, де її розмір був на третину меншим від середнього в економіці.

Що ж до диференціації рівня зарплати за регіонами, то тут необхідно зробити одне суттєве зауваження. Воно стосується тих областей України, працездатне населення яких виїжджає на заробітки за кордон. У Тернопільській області, скажімо, із найнижчою у країні офіційною середньою заробітною платою (у 2006 р. на 30,1 % меншою від середнього показника по країні), в останні роки утворився значний пласт незареєстрованої зайнятості і незареєстрованих прибутків. Область посідає друге місце в країні після м. Києва за розмірами банківських депозитів фізичних осіб. А це далеко не економічно розвинутий регіон України.

Між тим далеко не всі запропоновані науковцями критерії диференціації заробітної плати дійсно сприяють удосконаленню системи оплати праці. Серед них і пропозиція В. Антонюк „диференціювати заробітну плату залежно від того, чи є в даного працівника діти, які не досягли працездатного віку. Слід виходити з того, що суспільство та підприємці мають взяти на себе частку того економічного тягаря, який несе сім'я, утримуючи та виховуючи дітей – майбутніх працівників і членів суспільства”. Для цього у механізмі визначення зарплати пропонується враховувати коефіцієнт дітей-утриманців. Далі – ще цікавіше. „Ми вважаємо, що реформування системи оплати праці з урахуванням необхідних витрат на дітей-утриманців є важливим завданням державної політики, яке сприятиме утвердженню принципу соціальної справедливості, забезпечить зростання заробітної плати і зменшення диференціації доходів. Однак його впровадження має здійснюва-

тися на основі глибокого наукового обґрунтування” [11, с. 45-46]. Справді, науково обґрунтувати дану пропозицію явно не завадило б. Бо інакше ми перетворимо роботодавця на організацію із соціального забезпечення, працівника – на здобувача соціальних пільг, а заробітну плату (тобто винагороду „за роботу”) – на соціальну допомогу багатодітним родинам. Навіщо тоді взагалі працювати на робочому місці? Зростання доходів сімей з дітьми-утриманцями має відбуватися через зовсім інші механізми. І відповідальною за це повинна бути держава. Способом збільшення доходів сімей, що мають непрацездатних членів, може стати, наприклад, зменшення прибуткового податку з працюючого на суму, необхідну для утримання непрацездатних осіб, або взагалі скасування цього податку.

Диференціація зростання рівня заробітної плати не повинна обернутися й дискримінацією в оплаті праці. За даними моніторингових досліджень Інституту соціології НАН України, впродовж останнього десятиліття заробітна плата жінок становить у середньому близько 60 % заробітної плати чоловіків. Ще суттєвіше гендерні відмінності виявляються у доходах населення загалом. Практично в усіх вікових групах рівень доходів чоловіків значно перевищує рівень доходів жінок – у середньому в 1,6 рази. Наслідок такої ситуації – підвищений рівень зубожіння для жіночої половини населення України, особливо в ситуації, коли жінка є єдиним годувальником у сім’ї [107, с. 109].

Проблема рівня заробітної плати – це й проблема поведінки працівника в разі його недостимулювання. Д. Антончук справедливо вважає, що в умовах неефективного державного регулювання економіки, у тому числі і сфери оплати праці, виникає загроза експлуатації працівників. Це може принести роботодавцю не тільки вигоди, а й втрати, пов’язані з тим, що працівник намагатиметься сам скористатися займаною посадою, робочим місцем, але вже шляхом обману (приховані простой, отримання хабарів, розкрадання тощо), опортуністичної поведінки. Цю ситуацію демонструє модель Шапіро – Стіглиця:

$$g > p (w_1 - w_0) N,$$

де g – економічна вигода від обману;

$(w_1 - w_0)$ – перевищення заробітку на нинішній роботі над можливим заробітком в інших місцях – рента, яку працівник отримує на даній роботі;

N – множник, що характеризує цінність відносин між працівником і роботодавцем, скоригований як на зацікавленість, так і на число періодів, протягом яких працівник буде зайнятий у цій фірмі, якщо не виявиться його обман;

p – імовірність обману.

Якщо відносини працівника і роботодавця тривають протягом одного періоду $N=1$, обман буде вигідний за умови, що вигода від обману перевищуватиме добуток імовірності його виявлення на втрату доходу внаслідок звільнення. Отже, обман залежить від інтенсивності контролю і величини заробітної плати, отримуваної на даному підприємстві. Це змушує роботодавців врівноважувати свої інтереси з інтересами працівника. Причому, чим вищі ризики несе від обману роботодавець і більші вигоди отримує працівник, тим більш диференційованою має бути система заробітної плати. Якщо врахувати, що працівники інтелектуальної праці – це рідкісний, легко не відтворюваний ресурс, який має високу альтернативну вартість, то стає зрозуміло, чому роботодавцю економічно не вигідно, а точніше, неможливо недостимулювати їхню працю, привласнюючи собі ренту, що належить їм [10, с. 32-33].

Особливу увагу слід звернути на вплив прибуткового податку на рівень зарплати і ринок праці в цілому (рис. 2.13).

До встановлення такого податку рівновага ринку праці мала місце в точці, якій відповідала зайнятість $0Q_1$ та рівень заробітної плати $0P_1$. Після введення податку виникає різниця між рівнем зарплати, яку роботодавець обіцяв сплачувати працівникам при укладанні з ними трудового договору, і фактично одержуваною зарплатою. Навіть якщо роботодавець погодиться на підвищення рівня зарплати до $0P_2$, працівники все рівно будуть отримувати зарплату у розмірі $0P_3$, оскільки роботодавець скоротить свій попит на „дорогу” робочу силу з D_L^1 до D_L^2 . Зайнятість зменшиться до $0Q_2$.

За умов зменшення фактично одержуваної працівником заробітної плати очікується або додаткова пропозиція праці, тобто тиск на ринок праці, або перехід частини працюючого населення до „тіньового” способу заробляння грошей.

Останню проблему українські законодавці створили ще у 1990-і роки, коли мали місце диференційовані ставки оподаткування при-

бутковим податком зарплати працюючого населення. В результаті високі заробітки (об'єкт високих ставок оподаткування) перекочували до „конвертів”, а державний бюджет та Пенсійний фонд зазнали значних втрат.

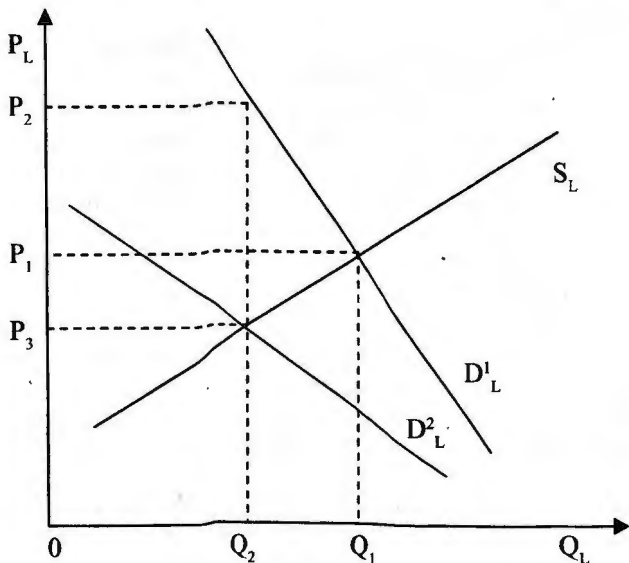


Рис. 2.13. Вплив прибуткового податку на ринок праці

За окремими оцінками, у малому бізнесі зарплата зараз майже у два рази менша від середньої в країні. Це означає, що решту заробітної плати працівники таких підприємств одержують неофіційно. Як свідчать матеріали податкової служби, у 2005 р. 254 тис. підприємств, або 42 % загальної кількості, виплачували зарплату, нижчу за законодавчо встановлений мінімум. Кожний четвертий працівник працював на такому підприємстві. За даними Інституту прогнозування, нині 1/3 – 1/4 заробітної плати – тіньова, а масштаби приховування заробітної плати значно перевищують приховування обсягів виробництва. Що ж до найбільших обсягів тіньової зайнятості та оплати праці, то прикладом можуть слугувати вулична торгівля, послуги населенню,

приватне будівництво, сільське господарство, посередницька діяльність [157, с. 6].

Е.Лібанова вважає, що близько 35 % доходів населення України одержує без реєстрації. Було навіть 60 % таких доходів, але останнім часом цей рівень поступово знижується. Така тенденція спостерігалася протягом усього 2005 року. Про це свідчило, зокрема, стрімке зростання зарплати, яку нічим іншим, крім легалізації, не можна бути підкріпити, адже не спостерігалось такого ж стрімкого зростання економіки [115, с. 4].

Перевірками Державної податкової адміністрації України було виявлено 41 тис. громадян, які працювали у суб'єктів підприємницької діяльності, але за свою працю не одержували заробітної плати взагалі, аби не сплачувати податків. Через це у 2005 р. до бюджету не потрапили 5 млн. грн. [136, с. 3].

2.2.3. Інститут мінімальної заробітної плати та його вплив на ринок праці

Подальше удосконалення системи оплати праці передбачає з'ясування сутності та механізму впливу рівня мінімальної заробітної плати (далі – МЗП) на ринок праці в Україні.

Перші закони про МЗП з'явилися в Австралії (1894 р.). Потім закони про МЗП були ухвалені у Великій Британії (1909 р.), Франції (1915 р.), Норвегії, Австрії та Аргентині (1918 р.), Німеччині (1923 р.), Іспанії (1926 р.), Бельгії (1934 р.). Після Другої світової війни закони про МЗП у цих країнах зазнали суттєвих змін, поширилося і коло осіб, які підпадали під їхню дію. Одночасно відповідне законодавство почало діяти у багатьох інших країнах.

Існують три основних концептуальних підходи до розуміння сутності, функцій та призначення МЗП.

Прибічники першого підходу трактують МЗП як інструмент макроекономічного регулювання структури і динаміки загальної заробітної плати. З розміром МЗП при цьому пов'язуються мінімальні тарифні ставки робітників і мінімальні ставки оплати праці інших категорій працівників. Фактично створюється система галузевих МЗП.

Другий підхід наділяє МЗП функціями захисту працівників від невинувато низького рівня оплати їхньої праці в умовах

високого рівня безробіття та підтримки купівельної спроможності заробітної плати при зростанні темпів інфляції. За такого підходу встановлюється єдина нижня межа в оплаті праці, яка захищає усіх працівників. Але вона не пов'язується з тарифними ставками і посадовими окладами і не має прямого впливу на динаміку та структуру інших зарплат. У деяких країнах (Франція, Іспанія та ін.) існують навіть законодавчі акти, які забороняють ув'язувати МЗП з побудовою загальної системи заробітної плати в країні.

Третій підхід – це так звана еталонна МЗП. Остання, крім функцій, що визначені для базового рівня, служить еталоном у різних урядових програмах соціального захисту населення; засобом для нарахування соціальних виплат та встановлення пільг. Цей підхід застосовує значна частина країн Латинської Америки та ряд франкомовних країн Африки [215, с. 8-9].

Український законодавець та більшість фахівців з питань оплати праці схилиються до того, що МЗП повинна виконувати насамперед функцію соціального захисту, виступати державною соціальною гарантією та орієнтуватися на державний соціальний стандарт оплати праці. Так, у Законі України „Про оплату праці” (у редакції від 1 січня 2006 р.) визначено, що МЗП – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). МЗП є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

За Законом України “Про оплату праці” мінімальна зарплата встановлюється в розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу (ст. 9).

Згідно ж з “Концепцією дальшого реформування оплати праці в Україні” передбачається поетапне наближення розміру МЗП до прожиткового мінімуму. Якщо у 2004 р. розмір МЗП (237 грн.) становив 61,3 % прожиткового мінімуму для працездатної особи, то в 2005 році він досяг 73,3 %. Одним з пріоритетних завдань на 2006 рік Міністерство праці та соціальної політики України вважало встановлення МЗП у розмірі не менш як 80 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб [187, с. 4]. Хоча в цивілізованих країнах МЗП, як правило, становить 2 – 2,5 прожиткові мінімуми,

а у Великій Британії – 6,4, у Франції – 4,7 прожиткові мінімуми [118, с. 7].

У таблиці 2.1 показані зміни розмірів та співвідношення МЗП і державного соціального стандарту оплати праці в Україні за період з 1991 по 2007 р. [156, с. 3].

Таблиця 2.1.

Розміри та співвідношення МЗП і державного соціального стандарту оплати праці

Рік	МЗП, грн.	Державний соціальний стандарт оплати праці			Співвідношення МЗП і державного соціального стандарту, %
		Мінімальний споживчий бюджет, крб	Межа мало забезпеченості, грн	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн	
1991	185 руб.	256	x	x	72
1992	x	256	x	x	x
1995	60 тис. крб.	x	4800 тис. крб.	x	01
1996	15	x	68,1	x	22
1997	15	x	70,9	x	21
1998	45	x	73,7	x	61
1999	74	x	90,7/118,3	x	81/62
2000	90/118	x	x	287,6	31/41
2001	118	x	x	331,05	36
2002	140/165	x	x	365	38/45
2003	185/205	x	x	365	50/56
2004	205/237	x	x	386,7	53/61
2005	262/332	x	x	453	58/73
2006	350/375/400	x	x	483/496/505	72/76/79
2007	400/420/450	x	x	525/535/548	76/79/82

Між тим категорії "мінімальний споживчий бюджет", "межа малозабезпеченості" і "прожитковий мінімум" мають свій

власний економічний зміст і виконують свої власні економічні функції.

Мінімальний споживчий бюджет з початку 1990-х років розраховувався щорічно нормативним методом на основі системи споживчих кошиків для 13 статево-вікових груп населення. Однак з прийняттям Конституції України було визнано, що всі види соціальних виплат та допомоги, які є основними джерелами існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом (ст. 46).

Межа малозабезпеченості є вартісною величиною середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацездатному громадянину споживання найнеобхідніших продовольчих, непродовольчих товарів та послуг на мінімальному рівні, встановленому законодавством. Причому межу малозабезпеченості знов-таки розраховують на основі нормативно-статистичного методу: набір продовольчих товарів визначають відповідно до соціальних норм споживання для осіб непрацездатного віку, а вартість непродовольчих товарів та послуг і вартість утримання житла – відповідно до фактичних витрат сімей з низькими доходами.

Прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Прожитковий мінімум визначається в розрахунку на місяць у середньому на душу населення і для основних соціально-демографічних груп населення і теж, наголосимо, нормативно: постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2000 р. № 656 затверджені набори відповідних товарів і послуг. Розмір прожиткового мінімуму на одну працездатну особу у 2007 році становить: з 1 січня – 525 грн. на місяць, з 1 квітня – 535 грн., з 1 жовтня – 548 грн.

Проте діюча методика визначення прожиткового рівня в Україні має багатьох опонентів. Вони вказують на те, що у „споживчий кошик”, який використовується для визначення прожиткового мінімуму в Україні, на відміну від зарубіжної практики, не включені витрати на сплату прибуткового податку з доходу, купівлю

або оренду житла, платні послуги з охорони здоров'я, освіти, утримання дітей у дошкільних закладах. До того ж, за нормами Всесвітньої організації охорони здоров'я, працюючій людині потрібно споживати не менш як 2800 ккал на добу, в Україні ж „споживчий кошик” розраховується на 2564 ккал, тобто при зарплаті на рівні прожиткового мінімуму людина помітно „не добирає” до мінімальної фізіологічної норми й поступово втрачає продуктивну силу. Український „споживчий кошик”, обчислений за міжнародними стандартами, „важчає”, за оцінками фахівців, у 1,8 рази, а його вартісна величина становить майже 800 грн. (розрахунки на кінець 2005 р.) [118, с. 7].

Важливо й те, що прожитковий мінімум у зарубіжних країнах обчислюється з урахуванням доходів населення та рівня економічного розвитку країни. Наприклад, у найрозвиненіших країнах світу, таких як США, Велика Британія і Німеччина, офіційний прожитковий мінімум становить 40 % медіанного доходу, тобто доходу, за якого половина населення має дохід менший, а друга половина – більший від цього рівня. У країнах з дещо нижчим рівнем життя (Фінляндія, Італія, Греція, Іспанія) медіанний дохід становить 50 %, у таких країнах, як Ірландія і Португалія, – 60 %. Таким чином, виходить, що чим багатша країна, тим більше цей норматив відхиляється від рівня досягнутого життєвого стандарту, хоча для визначення останнього беруться нормативні кошики продовольчих і непродовольчих товарів [40, с. 27].

Головною ж вадою названих показників є те, що мінімальний споживчий бюджет, межа малозабезпеченості і прожитковий мінімум – це соціально-економічні показники, які фіксують достатній, з точки зору держави, ступінь задоволеності основних потреб та необхідний рівень споживання населення країни. Але чи можуть вони становити базу для визначення МЗП?

На наш погляд, ні. МЗП має ту ж економічну природу, що й заробітна плата взагалі. А значить, по-перше, вона повинна бути доходом від праці і залежати від результатів праці. Орієнтувати МЗП на мінімальний споживчий бюджет, межу малозабезпеченості або на прожитковий мінімум – це те ж саме, що зводити зарплату до вартості робочої сили в її марксистському розумінні, тобто обсягу життєвих засобів, необхідних для нормальної життєдіяльності

людини. Не потреби і споживання, а результати діяльності окремої людини і суспільства в цілому повинні визначати рівень МЗП.

Крім того, МЗП має забезпечувати саме працюючу особу, а мінімальні потреби дітей, одного непрацюючого з подружжя, літніх батьків повинні задовольнятися за рахунок соціальних допомог. Таке розуміння сутності МЗП існує у багатьох розвинутих країнах світу. Тільки у Нідерландах на МЗП покладають забезпечення потреб сім'ї з чотирьох осіб: двох дорослих і двох дітей. На це слід звертати увагу, оскільки нерідко лунає думка про те, що „мінімальна заробітна плата повинна мати сімейне наповнення” з метою фізичного відтворення населення [220, с. 21]. Або: „МЗП як державна соціальна гарантія оплати праці має враховувати необхідність утримання непрацевдатних членів сім'ї” [156, с. 8].

По-друге, МЗП має виконувати ті самі функції, що й заробітна плата взагалі: відтворювальну, регулюючу, мотивуючу, стимулюючу, соціальну, захисту власності на робочу силу.

По-третє, рівень МЗП, не зважаючи на адміністративний механізм його встановлення, має бути чутливим до стану ринку праці. Як відомо, для кожного працівника існує поняття його власної, індивідуальної резервної заробітної плати, тобто тієї граничної мінімальної зарплати, нижче якої працівник відмовиться від роботи, про яку йдеться, або взагалі звільниться. Сума ж, на яку зарплата перевищує резервну заробітну плату, працівником сприймається як економічна рента.

МЗП виконує свої функції, якщо не виникає розриву між нею і резервною зарплатою. Остання визначається шляхом порівняння заробітку працівника з витратами праці та заробітною платою інших працівників. Навесні та влітку 2006 р. у м. Харкові, наприклад, відбувалися окремі страйки двірників і прибиральників, які відмовлялися виконувати свої трудові функції за МЗП у 350 грн. На таку ж заробітну плату досить важко було знайти у місті бажуючих працювати листоношами, охоронниками житлових будинків та інші категорії працюючих.

Як же розраховувати МЗП? У США, скажімо, МЗП встановлюється в розмірі 50 % від середньої зарплати доти, поки питома вага мінімуму не зменшиться до 40 % середньої зарплати в процесі її підвищення. У більшості країн Західної Європи рівень МЗП

визначається залежно від одержаного і, підкреслимо, заробленого доходу на усередненого члена сім'ї. Основними критеріями для визначення розмірів МЗП є:

- повсякденні потреби працівника та його сім'ї з урахуванням рівня зарплати, що склався у державі, його прибутків та соціальних виплат;

- обсяг і темпи зростання національного валового продукту;
- рівень зайнятості;
- платіжний баланс країни тощо.

В обох випадках, як бачимо, МЗП пов'язується не з потребами і бажаннями споживачів, а з результатами суспільної праці, є своєрідним компромісом між соціальними потребами населення та економічними можливостями суспільства.

Співвідношення МЗП і середньої заробітної плати обов'язково аналізується і контролюється на державному рівні. На кінець 1990-х років, зокрема, національний мінімум заробітної плати становив 54 % до середньої зарплати в Австралії, 50 % – у Бельгії, 57 % – у Франції, 31 % – в Японії, 49 % – у Нідерландах, 32 % – в Іспанії, 38 % – у США, 44 % – у Великій Британії [14, с. 41].

Відповідно до висновків міжнародної комісії, утвореної у 1988 р. з ініціативи Ради Європи, справедливим вважається рівень МЗП, який досягає 68 % національної середньої заробітної плати [213].

В Україні розуміння доцільності такого підходу теж існує. В ст. 9 Закону "Про оплату праці" встановлено, що розмір МЗП визначається з урахуванням загального рівня середньої зарплати. І співвідношення МЗП та середньої зарплати зовсім не критичне: у 2005-2006 рр. воно знаходилося у діапазоні 32-42 % (таблиця 2.2 на с.107), що відповідає світовій практиці.

Чому ж тоді за орієнтир взято прожитковий мінімум? Тому, що рівень середньої зарплати в Україні настільки низький, що лише з липня 2002 року почав перевищувати рівень прожиткового мінімуму. Якщо ж забезпечити необхідне збільшення середньої реальної заробітної плати (при зростанні рівня зайнятості населення), то динаміка МЗП буде економічно обґрунтованою і зрозумілою. До речі, за європейськими стандартами середня зарплата має становити не менш як 5-6 прожиткових мінімумів.

В Україні у листопаді 2006 р. таке співвідношення дорівнювало всього 2,19.

Отже, за логікою, йти треба від середньої (ринкової) заробітної плати до МЗП, а не навпаки. Хоча зараз зробити це важко. На сьогодні встановлюваний державою рівень МЗП є, можливо, єдиним інструментом, який змушує роботодавців підвищувати рівень заробітної плати та переглядати оклади всім категоріям працівників. Добровільно збільшують розміри оплати праці далеко не всі підприємці.

Тимчасом співвідношення МЗП і рівноважної зарплати за просту, некваліфіковану працю серйозно впливає на стан ринку праці в цілому.

З практики зарубіжних країн відомо, що існують два варіанти встановлення рівня МЗП. Перший полягає у тому, що МЗП поширюється на весь ринок праці – це модель МЗП з повним охопленням ринку. Другий передбачає поширення МЗП лише на частину галузей або професій – це модель МЗП з неповним охопленням ринку [192, с. 121-124].

У першому випадку встановлення МЗП вище рівноважної зарплати, на рівні OP_{min} , за інших рівних умов, призводить до зменшення рівня зайнятості і зростання рівня безробіття серед некваліфікованої робочої сили, що показано на рисунку 2.14.

Причому величина скорочення зайнятості ($0Q_0 - 0Q_{min}$) при даній мінімальній зарплаті OP_{min} буде визначатися еластичністю попиту на працю, а кількість незайнятих, що претендують на робочі місця, зросте ще на величину ($0Q_1 - 0Q_0$), яка буде визначатися еластичністю пропозиції праці, і їх загальна кількість складе ($0Q_1 - 0Q_{min}$).

В зарубіжних країнах, наприклад, добре відома така статистика: підвищення МЗП на 10 % призводить до зменшення зайнятості підлітків на 1 – 3 %, а працівників віком 20 – 24 роки – на 1 % або менше [124, с. 168].

Враховуючи такі наслідки для ринку праці, у ряді країн окремі категорії працівників виключаються зі сфери застосування МЗП, а для інших передбачені спеціальні ставки, які є нижчими за нормативні (субмінімум зарплати). Це стосується насамперед працівників із числа молоді та інвалідів, чия продуктивність

Таблиця 2.2.

Окремі показники рівня життя працездатного населення України [111, с. 2; 110, с.2; 173, с. 2]

Показники	2005 р.			2006 р.				
	січень	листопад	грудень	січень	квітень	липень	жовтень	листопад
Заробітна плата	640,86	896,58	1019,71	864,91	984,29	1078,86	1088,07	1103,90
МЗП, грн.	262	332	332	350	350	375	375	375
Прожитковий мінімум (ПМ) у середньому на одну працездатну особу в місяць, грн	453	453	453	483	496	496	505	505
Співвідношення зарплати і ПМ для працездатних осіб	1,41	1,98	2,25	1,79	1,98	2,18	2,15	2,19
Рівень МЗП до ПМ для працездатних осіб, %	57,8	73,3	73,3	72,5	70,6	75,6	74,3	74,3
Рівень МЗП до середньої зарплати, %	40,88	37,03	32,56	40,47	35,6	34,8	34,5	34,0

праці є об'єктивно нижчою, ніж інших категорій. Закон США „Про справедливі умови найму” (ст. 14) дає можливість встановлювати для молоді, що поєднує роботу з навчанням, МЗП у розмірі до 75 % загальнонаціонального рівня, а для інвалідів – занижені ставки мінімуму залежно від рівня продуктивності праці [14, с. 40].

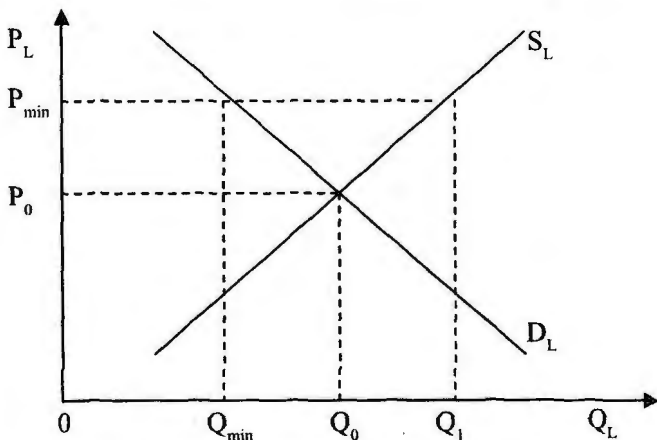


Рис. 2.14. Модель МЗП з повним охопленням ринку праці

Аналогічні пропозиції висловлюються й окремими українськими економістами. Так, Д.П. Богиня зазначає, що оскільки підвищення заробітної плати може призвести до збільшення не тільки доходів низькооплачуваних працівників, але й безробіття серед молоді, жінок, інвалідів та інших категорій найбільш соціально вразливих найманих працівників, треба розробити ефективний механізм їхнього соціально-економічного захисту, зокрема використовуючи існуючі в багатьох країнах методики встановлення соціальних розмірів МЗП або знижуючих коефіцієнтів [24, с. 9].

При аналізі моделі МЗП з неповним охопленням ринку праці (рис. 2.15) припускають, що працівники можуть вільно переміщатися між двома секторами ринку праці і що пропозиція праці має низьку еластичність (крива пропозиції праці тому розташована вертикально). Мобільність працівників означає, що початкова зарплата в обох секторах однакова. Уведення ж МЗП на рівні OP_{\min} у першому секторі зменшить попит на працівників і витіснить з нього $(Q_1 - Q_{\min})$ працівників (величина, яка визначається еластичністю попиту на працю у першому секторі). Ці працівники перейдуть до другого сектора і збільшать пропозицію праці, в результаті чого у другому секторі зайнятість зросте до $OQ_3 = OQ_2 + (OQ_1 - OQ_{\min})$, а заробітна плата зменшиться на $(OP_0 - OP_1)$ (величина, що визначається еластичністю попиту на працю у другому секторі). Виникнуть нові, не менш серйозні соціальні проблеми.

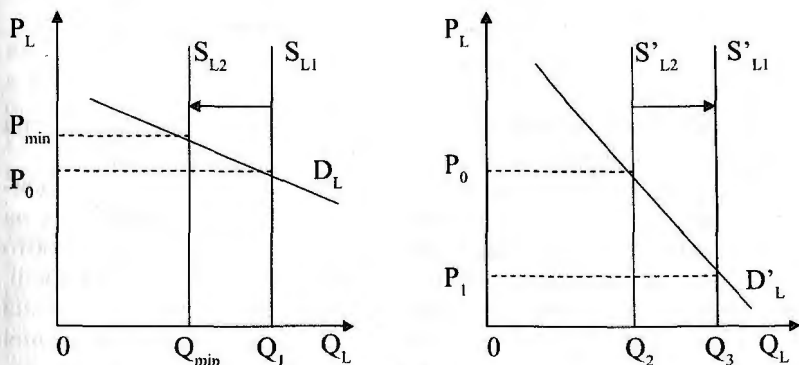


Рис. 2.15. Модель МЗП з неповним охопленням ринку праці

Цікаві думки щодо обґрунтування розміру МЗП формулює Т. Кір'ян [86, с. 6; 88, с. 4-5]. Під час визначення розміру МЗП на 2007 р. автором було запропоновано враховувати такі показники,

як базова МЗП та прогнозні показники на 2006-2007 рр.: зміну фонду заробітної плати штатних працівників, ВВП, чисельність штатних працівників та зайнятих в економіці, а також динаміку споживчих цін (інфляції). Розрахунок МЗП відбувається за формулою:

$$МЗП_{\Pi} = МЗП_{\text{б}} \times I_{\text{ФОП}} / I_{\text{чис}} \times I_{\text{ВВП}} / I_{\text{чис}} \times ІСЦ / I_{\text{зайн}} \quad (2.2.)$$

де $МЗП_{\Pi}$ – розрахунковий розмір МЗП;

$МЗП_{\text{б}}$ – базова МЗП;

$I_{\text{ФОП}}$ – індекс зміни фонду оплати праці штатних працівників;

$I_{\text{ВВП}}$ – індекс зміни ВВП;

ІСЦ – індекс споживчих цін (інфляції) середньорічний;

$I_{\text{чис}}$ – індекс зміни чисельності штатних працівників;

$I_{\text{зайн}}$ – індекс зміни чисельності зайнятих в економіці.

Як бачимо, у формулу фактично закладено темпи зростання середньої заробітної плати, продуктивності праці та інфляції.

В Україні функціонування інституту МЗП має й інші особливості. Так, встановлений державою розмір МЗП поширюється на все зайняте населення і на всі сфери економічної діяльності, тобто діє модель встановлення МЗП з повним охопленням ринку праці. При цьому зберігається значна диференціація середнього рівня зарплати за регіонами. У лютому 2006 р., скажімо, співвідношення максимального її розміру в м. Києві та мінімального в Тернопільській області становило 2,43. А в регіонах, де сконцентровані підприємства паливно-енергетичного та металургійного комплексу (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька області), нарахована зарплата на 7,1 – 16,6 % перевищувала відповідний показник у країні [27, с.9]. Такою ж ситуація залишалася і надалі, протягом усього 2006 року.

Існують і значні коливання середньої зарплати за видами економічної діяльності – від 414,33 грн. на підприємствах сільського господарства до 1878,27 грн. на підприємствах авіаційного

транспорту. Серед промислових видів діяльності найвищий її рівень було зафіксовано на підприємствах з виробництва коксу та продуктів нафтопереробки (1491,74 грн.), а найнижчий – на підприємствах текстильної промисловості й пошиття одягу (565,82 грн.) [79, с. 8].

За таких умов слід, не відмовляючись від розрахунку абсолютного рівня МЗП для всієї країни, перейти до визначення МЗП окремо для кожного регіону, а можливо, і для кожної галузі економіки. Досвід інших країн щодо цього є. У США, наприклад, поряд із загальнонаціональним рівнем МЗП, існують і регіональні зарплатні мінімуми. У штаті Аляска, виходячи з кліматичних умов, рівень МЗП на кінець 1990-х років становив 7 дол. на годину, тобто був на 1 дол. 85 центів вищим за федеральний стандарт. У великих промислових містах, таких як Х'юстон, Детройт (центри авіакосмічного та автомобільного будівництва), він дорівнює 11-12 дол. на годину. Водночас в 11 штатах США розмір МЗП є нижчим від загальнодержавного.

В Японії процес прийняття зарплатного мінімуму децентралізовано й поділено між Центральною радою і 47 радами по зарплаті в префектурах, які створюються з представників робітників, роботодавців та громадськості. У Мексиці визначення регіональних і галузевих рівнів МЗП є прерогативою центрального і 110 регіональних комітетів із МЗП [14, с. 40-41].

Далі, зростання рівня МЗП, до якого „прив'язується” єдина тарифна система, усі соціальні виплати і пільги, і який впливає на розміри середньої заробітної плати у бюджетній сфері й поза її межами, в останні роки відповідає політико-діловому циклу. Зміни МЗП мали місце у всі передвиборні періоди, широко обговорювалися у ЗМІ, пропагувалися як зразок ефективних дій уряду з метою одержання голосів виборців.

Слід зважати й на те, що ефективність інституту МЗП багато в чому залежить від упровадження нового соціального стандарту – погодинної МЗП. Як свідчить досвід економічно розвинутих країн, на макрорівні показник погодинної МЗП є інструментом боротьби з бідністю, безробіттям, інфляцією, стимулює зростання добробуту людей, сприяє підвищенню якості робочої сили. На рівні компаній і фірм він дозволяє сформувати оптимальну структуру заробітної плати. Вважається також, що погодинна МЗП краще

захищає працівників, особливо тих, хто працює за системою нетипових договорів (неповний робочий день, сезонна робота, робота з перервами тощо).

Однак перехід до погодинної МЗП є непростим. Він вимагає створення наукової бази для розрахунків погодинної МЗП, ув'язки її з місячною МЗП та встановлення для різних категорій працівників тривалості робочого часу. Потрібен також і механізм погодинного обліку робочого часу. Інакше в умовах прихованого безробіття, неповної зайнятості або неповної завантаженості роботою значна частина населення країни не зможе одержати місячну МЗП.

Мінімальна погодинна заробітна плата не повинна впроваджуватися і без почасової форми оплати праці. Найбільш готова до такого переходу бюджетна сфера, де погодинна оплата праці застосовується давно (наприклад, погодинні ставки оплати вчителів або викладачів вищих навчальних закладів), та сфера послуг. У той же час є виробництва і підприємства, де з техніко-технологічних чи організаційних причин доцільно використовувати як раз не почасову форму зарплати, а відрядну, причому часто оплачувати весь фактично виконаний обсяг робіт. Без урахування цього факту введення погодинної МЗП може звестися до чергової кампанії.

Дискусійним залишається також питання про гарантованість МЗП. З одного боку, державні гарантії збільшують витрати підприємців на зарплату і змушують їх скорочувати кількість зайнятих, створення нових робочих місць. З іншого боку, підприємець не може найняти працівника, який погоджується працювати за нижчу зарплату, підтримуючи цим безробіття.

Практика ж розв'язує це протиріччя по-своєму. Перевірки 32 тис. підприємств державними інспекціями праці, що були проведені у 2005 р. на предмет додержання мінімальних гарантій з оплати праці, показали, що на кожному п'ятому підприємстві не дотримано норм щодо розміру МЗП. Найбільше порушень виявлено на підприємствах агропромислового комплексу (3 319 підприємств), промисловості (343), в будівництві (208), в оптовій та роздрібній торгівлі (553), транспортній галузі (119), інших підприємствах (804). Під час перевірок було виявлено також, що

на деяких підприємствах встановлено значно нижчий розмір МЗП, ніж передбачено законодавством [85, с. 5].

Нарешті, варто враховувати й можливі наслідки необґрунтованого підвищення МЗП. Угорщина, скажімо, де на початку 2000 років у 2,5 рази пропорційно збільшили МЗП, одержала не тільки зростаюче безробіття. Серйозною проблемою виявилось підвищення собівартості продукції, внаслідок чого продукція багатьох угорських підприємств стала неконкурентоспроможною. Скоротилися обсяги виробництва, а деякі підприємства просто зупинилися. Аналітики вважають, що це відбулося саме через непродумані заходи у сфері оплати праці.

Г.Т. Куліков, аналізуючи можливі наслідки підвищення МЗП, поділяє їх на позитивні і негативні. До позитивних наслідків належать:

- формування конкурентного середовища;
 - підвищення продуктивності праці, капіталу та інших факторів виробництва;
 - посилення мотивації і стимулювання працівників низької кваліфікації;
 - підвищення рівня доходів низькооплачуваних працівників, середньої заробітної плати і загального рівня оплати праці;
 - скорочення необґрунтованої диференціації в оплаті праці;
 - збільшення відрахувань у фонди соціального призначення, розмірів пенсій, допомоги по безробіттю;
 - збільшення платоспроможного попиту;
 - покращання здоров'я найманих працівників, пенсіонерів та інших категорій населення;
 - розширення внутрішнього ринку;
 - підвищення дохідної частини бюджетів усіх рівнів;
 - стимулювання економічного зростання.
- До негативних наслідків підвищення МЗП віднесено:
- зростання рівня безробіття;
 - збільшення індексу споживчих цін і цін виробників товарів і послуг;
 - посилення інфляції;
 - погіршення співвідношень в оплаті праці, що склалися (міжкваліфікаційних і міжпосадових);

зростання зрівнялівки і зниження стимулюючої ролі заробітної плати працівників високої кваліфікації;

зниження прибутків підприємств, рентабельності продукції (робіт, послуг);

розширення масштабів тінізації зарплат;

підвищення ризику невиконання бюджетів усіх рівнів;

зниження рівня життя незайнятого населення;

збільшення обсягів заборгованості з виплати зарплат;

виникнення нових труднощів у здійсненні підприємницької діяльності [104, с. 68].

Отож, встановлення та оптимізація рівня МЗП, як і його вплив на ринок праці в цілому, залишаються відкритою проблемою, яка потребує свого додаткового методологічного опрацювання.

2.3. Безробіття та міжфірмова трудова мобільність у системі чинників ринку праці

Ефективними регуляторами ринку праці є також безробіття та міжфірмова трудова мобільність.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, коли частина економічно активного населення не може знайти роботу, яку вона здатна виконувати, через перевищення пропозиції праці над попитом на неї.

Ризик безробіття може бути пов'язаний з діяльністю кожного із суб'єктів ринку праці: самого працівника, роботодавця і держави. Ризик працівника втратити роботу, роз'яснює О.В. Павловська, виникає внаслідок вибору ним у процесі професійного навчання тієї чи іншої професії, яка згодом виявляється неконкурентоспроможною на ринку праці. Ризик безробіття для працівника зумовлюється також недостатнім рівнем його професійної підготовки, практичних навичок, обсягу знань і вмінь.

Ризик роботодавця щодо втрати роботи працівниками керованого ним підприємства полягає у помилковому виборі ним певного типу товарів або послуг, на яких він збирається спеціалізуватися. Через зміни ринкової кон'юнктури обсяги виробництва можуть скоротитися, а частина зайнятих працівників виявиться надлишковою.

Ризик держави у питаннях безробіття пов'язується із слабким законодавчим та організаційно-економічним забезпеченням процесу зайнятості, недоліками державної соціальної політики [160, с. 97].

Відповідно до причин виникнення і тривалості в Україні мають місце:

1) фрикційне безробіття, викликане постійним рухом населення: з одного регіону – до іншого; від професії – до професії; від роботодавця – до роботодавця; за етапами життя (наприклад, навчання – робота – пенсія). Таке безробіття пов'язане з пошуками або очікуваннями роботи у найближчому майбутньому і є ознакою динамічності ринку праці. Деякі фахівці вважають фрикційне безробіття навіть бажаним, посиляючись на те, що більшість працівників шукають і знаходять більш продуктивну і вище оплачувану роботу, підвищують свій добробут;

2) структурне безробіття – під впливом науково-технічного прогресу, масштабних структурних перетворень економіки: закриття застарілих підприємств, зменшення випуску продукції окремих галузей, переходу до ресурсозберігаючого типу відтворення, реформ управління тощо. В економіці тоді змінюється структура попиту на робочу силу. „Структурним” безробітним, щоб одержати роботу, необхідна перепідготовка, додаткове навчання, а іноді й зміна місця проживання. Таке безробіття триваліше і більш серйозне;

3) технологічне безробіття – внаслідок запровадження нових технологій (автоматизації, роботизації, комп'ютеризації) у виробництво;

4) циклічне безробіття як ознака економічного спаду;

5) сезонне безробіття, викликане тимчасовим характером виконання трудових функцій працівниками підприємств та галузей;

6) інституційне безробіття через неефективну роботу організаційних структур ринку праці (державних служб зайнятості, кадрових та інформаційних агентств), які не надають безробітним необхідної і своєчасної інформації про трудові вакансії. Виникненню даного типу безробіття також сприяють недосконалість конкуренції на ринку праці, монополізація та олігополізація останнього, асиметрія інформації на ринку праці;

7) приховане безробіття у вигляді часткової зайнятості працівників підприємств, організацій і установ.

Слід погодитися з М.М. Кімом, який вважає, що безробіття у перехідній економіці України, Росії та інших країн СНД має суттєві особливості порівняно з розвинутими країнами Заходу і належить до *трансформаційного типу*. Різновидом і етапом трансформаційного безробіття є його *системно-кризова форма*, яка характеризує найгострішу фазу кризи при переході від командно-адміністративної системи господарювання до змішаної економіки ринкового типу, від укладу суспільного життя державного соціалізму до капіталістичного суспільного ладу. Цій фазі трансформації в Україні відповідав тривалий економічний спад 1990-1999 років, який супроводжувався небувалим скороченням виробництва ВВП (на 59,2 %), гіперінфляцією, масовим відносним та абсолютним зuboжінням населення [86, с. 133-134].

Між тим за весь період реформування економіки зростання безробіття відбувалося повільно і розтягнулося на тривалий період. Більше того, на державних підприємствах підтримувалася надлишкова зайнятість. Причинами цього нерідко були: соціальна відповідальність керівників підприємства; прогнози щодо поліпшення ринкової кон'юнктури та зростання попиту на продукцію фірми; небажання конфліктів з трудовим колективом; високі фінансові збитки при масовому звільненні працівників; протидія профспілок; можливість впливати на владу. Хоча при цьому фактично консервувалися „старі” робочі місця.

Зростання безробіття стримувалося також різким скороченням тривалості робочого часу, чого, наприклад, не знала жодна з країн Центральної та Східної Європи при переході до ринкової моделі зайнятості. Використовувалися й такі нестандартні „амортизатори” економічної кон'юнктури, як вимушені адміністративні відпустки, праця в режимі неповного робочого часу, зайнятість у неформальному секторі. У 1999 р. у промисловості у змушених адміністративних відпустках (без утримання) перебували 37,4 % працівників, у 2001 р. – 16,4 %. Працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) відповідно 26,2 і 22,0 % працівників. Одночасно фіксувалися значне зниження трудових доходів населення, особливо реальної заробітної плати, затримки у виплаті зарплати, низький рівень допомоги з безробіття. Це стимулювало працівників до додаткової зайнятості, а по суті, до самоексплуатації.

На 1 січня 2007 р. на обліку в державній службі зайнятості України перебували 0,8 млн. громадян, які шукали роботу. Рівень зареєстрованого безробіття в Україні складав 2,7 % чисельності населення працездатного віку. Найвищим він був у Тернопільській області (5,3 %), а найнижчим – у м. Києві (0,4 %). Показник рівня зареєстрованого безробіття сільського населення (4,9 %) у 2,7 рази перевищував рівень безробіття міських жителів (1,8 %).

У той же час кількість вільних робочих місць і вакантних посад становила 170,5 тис. Тобто навантаження незайнятого населення, яке звернулося за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, складало майже 5 осіб на одну вакансію (проти 4 осіб на 1 грудня 2006 р.). За регіонами значення цього показника коливалося від 0,2 особи у м. Києві до 33 осіб у Тернопільській області. За категоріями робочих місць найбільше навантаження припадало на робочі місця, на які можуть претендувати працівники сільського господарства (30 осіб) [61, с. 8-9].

Проте зареєстроване безробіття – це ще далеко не всі безробітні в країні. Безробіття в Україні існує у трьох формах: зареєстроване, незареєстроване та латентне (приховане) [117, с. 307]. При розробці прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2007 рік Кабінет Міністрів України виходив з того, що рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (економічно активного населення у віці 15-70 років), складе 7,7 %, або 1 609 тис. осіб, що суттєво перевищуватиме природний рівень безробіття, який, за окремим розрахунками, дорівнює 3,5 – 4 %. А значить, і відношення реального числа безробітних до кількості вакантних робочих місць (коефіцієнт напруженості ринку праці) буде зовсім іншим.

Важливу економічну інформацію щодо цього надає крива Беверіджа (рис. 2.16). Вона показує залежність між безробіттям і числом вакантних робочих місць на певний момент часу. Мається на увазі, що за будь-якого рівня безробіття в економіці існують вакансії (непрестижні робочі місця). І навпаки, навіть за наявності вакансій певна частина працездатного населення шукає роботу, тобто є безробітною.

Крива Беверіджа для будь-якої економіки представлена кривою А. Фактичний рівень безробіття на даний момент дорівнює OU_x .

Бісектриса прямого кута OZ перетинає криву A в точці Y , якій відповідає безробіття OU_Y . При цьому $OU_Y = OV_Y$, тобто чисельність безробітних відповідає кількості вакансій. Це означає, що природний рівень безробіття для економіки A дорівнює OU_Y . І якщо фактичний рівень OU_X перевищує рівноважний OU_Y , то таке перевищення пояснюється насамперед циклічним безробіттям.

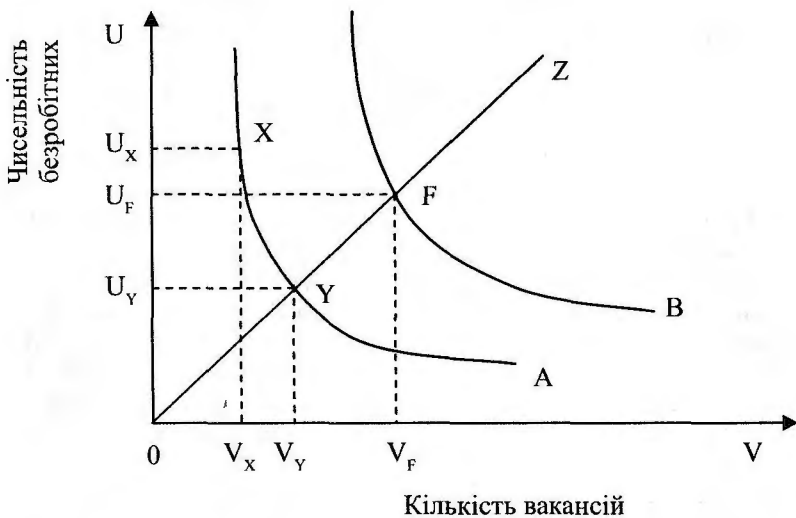


Рис. 2.16. Крива Беверіджа

Положення точки фактичного безробіття на кривій Беверіджа характеризує напруженість ринку праці на даний момент. Відношення числа безробітних до числа вакансій називається коефіцієнтом напруженості (K):

$$K = \frac{U_X}{V_X}. \quad (2.3)$$

У точці рівноваги коефіцієнт напруженості дорівнює одиниці. Якщо даний коефіцієнт зростає, то збільшується у першу чергу циклічне безробіття [33, с. 97-98].

В Україні зараз циклічно безробітними є 3,7 – 4,2 % економічно активного населення, а коефіцієнт напруженості ринку праці дорівнює 7,0. За таких умов, здавалося б, має зростати особиста активність безробітних. Однак результати дослідження, проведеного Інститутом підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, свідчать про пасивність певної частини безробітного населення в пошуку роботи. Так, 14,3 % опитаних безробітних, які тривалий час перебувають у стані безробіття, схильні до песимістичного настрою; 26,2 % безробітних пасивні до працевлаштування в разі потреби опанування нової професії; 72 % – у разі тривалості проїзду до місця роботи до 1 години; кожний п'ятий опитаний безробітний сподівається на краще майбутнє завдяки збільшенню допомоги з безробіття, а не власним зусиллям. На власну ініціативу сподіваються лише 10 % безробітних [128, с. 15-17].

У соціально-економічній літературі, як правило, аналізуються лише негативні наслідки безробіття. Справді, безробіття – це передусім не випущена продукція, або відставання фактичного валового національного продукту (ВНП) від потенційного. Останній визначають, виходячи з припущення про те, що існує природний рівень безробіття при нормальних темпах економічного зростання. Чим вище рівень безробіття, тим більше відставання ВНП. В економічній науці такий взаємозв'язок виражає закон А. Оукена: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на 1 %, то втрати обсягу ВНП становлять 2,5 %.

Економічні витрати від безробіття – це й скорочення числа повноцінних споживачів виробленої продукції, звуження споживчого ринку, поява елементів кризи надвиробництва. Перебування людей у статусі безробітних призводить також до втрати багатьма з них професійних навичок, стереотипів трудової поведінки, що заважає їхньому поверненню на ринок праці. Зростає кількість осіб без певного роду занять, молоді, яка не прагне працевлаштування, формується живильне середовище для злочинності, посилюється соціальне напруження в суспільстві. Науковці підраховали, що зростання безробіття на 1 % призводить до зростання смертності на 2 %, збільшення числа самовбивств на 4,1 %, а числа вбивств – на 5,7 %.

Зростання безробіття серед молоді на 1 % веде до збільшення молодіжної злочинності на 4 % [195, с.9]. Не випадково в економічно розвинутих країнах на подолання негативних наслідків безробіття щорічно витрачаються 3-5 % валового внутрішнього продукту.

Між тим ми підтримуємо І.Л. Петрову, яка переконана, що безробіття є необхідним інструментом ринкового механізму і виконує певні функції. Серед них:

а) резервування частини робочої сили, що забезпечує галузевий і територіальний рух капіталу та праці в різні періоди ділової активності;

б) стихійне регулювання попиту і пропозиції у професійно-кваліфікаційному та галузево-територіальному аспектах;

в) стимулювання ефективної зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили;

г) забезпечення маневрування та адаптації до умов ринку;

г) запобігання дефіциту робочої сили і, як наслідок, посиленню командних методів її регулювання;

д) надання працюючим можливості перерви в трудовій діяльності для зміни й пошуку іншої роботи або розв'язання особистих проблем. Ця функція безробіття пов'язана з його природним рівнем [169, с. 178-179].

У багатьох країнах світу рівень безробіття, нижчий за 5 %, взагалі вважається катастрофою, тому що зникає конкуренція на ринку праці. Це означає, що роботодавець не має вибору серед працівників потрібної йому кваліфікації, а низька заробітна плата втрачає свою спонукальну функцію до більш ефективної та якісної роботи. В Україні, до речі, вже зараз надзвичайно гостро відчувається дефіцит кадрів у великих містах, зокрема, в Києві, Донецьку, Одесі та багатьох інших.

Важливим регулятором ринку праці є й **мобільність** працівників – переважно добровільна зміна місця роботи, готовність до нових форм зайнятості, галузево-територіальних переміщень та професійно-кваліфікаційних перемін у ході трудової діяльності.

Соціологи розрізняють такі основні типи трудової мобільності:

а) соціально-трудова переміщення, зумовлені змінами того місця, яке люди посідають у системі суспільного поділу праці (про-

фесійно-кваліфікаційні, міжпрофесійні, галузеві й міжгалузеві, територіальні та інші переміщення працівників);

б) соціально-трудова переміщення, викликані наслідками науково-технічного прогресу, зокрема відмиранням тих чи інших професій під впливом автоматизації, комп'ютеризації виробництва, впровадження нових технологій тощо;

в) стихійні трудові переміщення працівників, пов'язані зі специфічними соціально-економічними, технологічними, організаційними умовами на конкретних підприємствах (на відміну від подібних на інших підприємствах) і зумовлені власними побажаннями працівників чи ініціативою адміністрації;

г) стихійні переміщення працівників у сфері суспільного виробництва, зумовлені дією об'єктивних ринкових законів і пов'язані із загальними проблемами оплати праці, зайнятості та безробіття серед населення;

г) професійно-трудова переміщення людей протягом їхнього індивідуального життя і кар'єри (життєвий шлях людини);

д) горизонтальні і вертикальні переміщення (зміна статусу працівника);

е) одиничні і групові переміщення;

є) разові і перманентні переміщення [119, с. 290-292].

На сьогодні сформульовані кілька теорій трудової мобільності працівників. Так, відповідно до *теорії пошуку*, одержання роботи не завжди завершується стабільними відносинами зайнятості. Асиметричність інформації про ринок праці може зберігатися і після укладання контракту про найом: фірми не знають, який рівень зарплати точно відповідає поточному стану ринку праці, а щойно прийняті на роботу працівники не мають всієї необхідної інформації про робочі місця, які вони займають. У зв'язку з цим при укладанні контрактів зайнятості досить часто використовується „випробувальний термін”, який передбачає розривання відносин зайнятості після нетривалого часу виконання тієї чи іншої роботи.

Модель узгодження робочих місць і працівників стверджує, що тривалі відносини зайнятості гарантує добре узгодження „працівник – робота”. При цьому невизначеність у поведінці працівників, а отже, й можливість їхнього звільнення, найбільш гостро

виявляються на початку трудової біографії. Причиною служить те, що працівники недостатньо володіють інформацією про трудову діяльність, вони ще не „випробували” різні види робочих місць, не мають необхідного досвіду роботи і, як наслідок, не можуть точно оцінити свої знання, здібності та продуктивність. Надалі ймовірність розриву відносин зайнятості зменшується, оскільки узгодження „працівник – робота” вже відбулося, працівники демонструють високу продуктивність праці й одержують відповідну зарплату.

Теорія людського капіталу передбачає, що працівник у міру збільшення тривалості відносин зайнятості накопичує специфічний людський капітал. Якщо зусилля до цього докладаються обома сторонами (працівниками і роботодавцями), то знижується ймовірність звільнень і з ініціативи працівників, і з ініціативи роботодавців, інакше ніхто з них не зможе компенсувати втрати й отримувати віддачу від інвестицій протягом тривалого часу. Відносини зайнятості стабілізуються [203, с. 30-33; 262, с. 364-365].

Однак якщо поточна вартість вигод, пов’язаних з мобільністю, перевищує грошові і моральні витрати, то прогнозується, що люди приймуть рішення змінити роботу, переїхати в інше місце або зробити одночасно і те, й інше. Якщо дисконтований потік вигод не компенсує витрат, то трудові зміни не відбудуться.

$$\text{Поточна вартість чистих вигод} = \sum_{t=1}^T \frac{B_{jt} - B_{0t}}{(1+r)^t} - C, \quad (2.4)$$

де B_{jt} – корисність, одержана від нової роботи (j) у рік t ;
 B_{0t} – корисність, одержана від старої роботи (0) у рік t ;
 T – час (в роках), протягом якого передбачається перебування на роботі j ;

r – ставка дисконтування;

C – корисність, втрачена при самому переміщенні (прямі і моральні втрати);

\sum – підсумовування (у даному випадку підсумовування щорічних чистих дисконтованих вигод за період з 1 по T рік).

Зрозуміло, що поточна вартість чистих вигод від трудової мобільності буде тим вищою, чим більшою буде корисність від нової роботи, чим меншими будуть прямі витрати на зміну роботи, чим більше часу людина передбачатиме провести на новій роботі або прожити на новому місці (чим більше T).

На рішення працівників щодо переміни місця роботи або обрання нової форми зайнятості впливають й інші фактори. Л.І. Смірних вважає, що чим вище корисність працівника при певному рівні зарплати, діючій системі соціальних виплат і умовах зайнятості на даному робочому місці порівняно з альтернативами, що пропонує ринок праці, тим нижче схильність працівника до звільнення. Чинниками трудової мобільності називаються також: тривалість відносин зайнятості на конкретному підприємстві, поведінка роботодавця, використання останнім обмежень щодо найму працівників, дефіцит інформації про стан ринку праці. Наприклад, при дефіциті інформації про альтернативи, які існують на ринку праці, а також при обмеженій кількості вільних вакансій або обмеженому доступі до них, ймовірність звільнень знижується, хоча схильність до звільнення може зберігатися на високому рівні [203, с. 24].

Трудова мобільність працівників, на наш погляд, є об'єктивною економічною необхідністю. За рахунок трудової мобільності відбувається поновлення рівноваги на ринку праці, насамперед задовольняється додатковий попит на послуги праці представників тих чи інших професій, покриваються тимчасові дефіцити робочої сили. Цьому сприяють як переміщення робочої сили з інших секторів або регіонів економіки, так і професійна мобільність працівників – опанування ними нових професій і спеціальностей. Врегулювання протилежної ситуації (із спадом попиту на робочу силу) відбувається шляхом відтоку робочої сили.

Трудова мобільність додає додатковій гнучкості ринку праці у встановленні рівня заробітної плати. Відомо, що за умов низької заробітної плати на підприємстві чи в галузі в цілому активізуються звільнення працівників, які намагаються працевлаштуватися на роботу з вищою оплатою праці. Пропозиція праці при цьому зменшується, а решта працівників при незмінному попиті на робочу силу починають одержувати вищу зарплату.

Ті ж підприємства (галузі), де рівень заробітної плати був вищим, відчують тиск додаткової пропозиції праці. Skorиставшись цим, роботодавець при незмінному попиті на робочу силу може знизити або, принаймні, тривалий час не підвищувати зарплату працівників. В результаті рівень заробітної плати в галузі вирівнюється, а механізм її встановлення завдяки мобільності набуває конкурентного характеру.

В умовах ринкової економіки, як вважає І. Петрова, мобільність є засобом здійснення більш ефективного вибору самого працівника. Він може вибрати між зайнятістю і незайнятістю, між роботою за наймом і власною справою, між різними формами зайнятості (повною або частковою, основною чи основною плюс додатковою, за сумісництвом тощо). Можливість змінювати роботу й активно шукати іншу дає змогу працівникам отримати те робоче місце, яке найбільше відповідає їхнім власним запитам, уподобанням і здібностям, і одночасно – ринковому попиту на їхню працю. Мобільність, врешті-решт, посилює конкурентоспроможність працівника на ринку праці [169, с. 165].

Тимчасом як регулятор ринку праці трудова мобільність має свої обмеження:

а) територіальні – необхідність переїзду та зміни звичного способу життя. Причому зараз, в результаті стрімкого зростання цін на ринку житла, особливо у м. Києві, АР Крим та обласних центрах, зміна місця проживання для багатьох працівників стала практично неможливою;

б) інституційні – обумовлені специфікою державного устрою;

в) соціально-демографічні – вік, сімейний стан, наявність малих дітей або дітей шкільного віку [116, с. 20];

г) професійні – труднощі з професійною перепідготовкою, одержанням іншої професії або кваліфікації (витрати грошей та часу; відсутність відповідних здібностей у людини);

г) інформаційні – відсутність необхідної інформації щодо альтернативних робочих місць;

д) економічні, пов'язані із страхуванням роботодавців і працівників від ризику звільнення.

2.4. Забезпечення умов конкурентності суб'єктів ринку праці

Основною рушійною силою конкурентного ринку праці є конкуренція. Остання ведеться на три „фронти”:

– між найманими працівниками або тими, хто шукає місце роботи, за кращі, вигідніші умови продажу товару „право користування робочою силою”, за можливість працевлаштуватися до „найкращого” роботодавця;

– між роботодавцями за можливість найму найбільш кваліфікованих, досвідчених працівників за прийнятною для фірм ціною (заробітною платою);

– між найманими працівниками та роботодавцями. Кожна із сторін суперництва при цьому має і реалізує власні економічні інтереси. Перемагає той суб'єкт ринку праці, який є сильнішим – більш організованим, згуртованим, із сформованими представницькими структурами (союзами, спілками, об'єднаннями тощо).

Умовою ефективного функціонування ринку праці тому є забезпечення конкурентності його основних суб'єктів – найманих працівників і роботодавців.

2.4.1. Конкурентоспроможність найманих працівників та їхніх трудових послуг

Проблеми конкурентоспроможності (далі – КС) найманих працівників на ринку праці вже стали предметом наукових досліджень. У літературі аналізуються:

- КС робочої сили [20, с. 104-106; 223, с. 60; 21; 187, с. 39-43];
- КС праці [198, с. 31-38];
- КС персоналу підприємства [51];
- гендерні особливості КС громадян на українському ринку праці [47; 55, с. 16];
- КС окремих верств населення та представників окремих професійних груп на ринку праці [151, с. 84- 85; 83, с. 83, 168-169, 219-222].

Найчастіше дані поняття використовуються як тотожні і стосуються конкурентоспроможності працівників та їхніх трудових послуг.

У таблиці 2.3 наведені найпоширеніші визначення терміну „конкурентоспроможність робочої сили”. Серед них переважають визначення КС найманих працівників через: 1) якість робочої сили; 2) якість і ціну робочої сили одночасно; 3) якість робочої сили та її відповідність потребам ринку праці; 4) результативність праці.

Таблиця 2.3.

**Визначення терміну
„конкурентоспроможність робочої сили”**

Автор	Визначення терміну „КС робочої сили”	Джерело
Богдано- ва Є.Л.	Ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше робоче місце. Від рівня конкурентності працівника залежить специфіка його трудової поведінки (особливості цілеспрямування, прийняття рішення, оцінка середовища тощо), рівень реалізації й розвитку особистісного трудового потенціалу. З позиції працівника, цей показник визначає стійкість його положення на виробництві. З позиції підприємства, він визначає перспективи успішної і стійкої фінансово-економічної діяльності	20, с. 104-106
Богиня Д.П.	Сукупність потенційних характеристик робочої сили, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури; реальні можливості реалізації цих потенційних трудових характеристик в умовах коливання попиту на робочу силу та її пропозицію, що залежить від рівня КС у сфері праці на мікро-, мезо- та макроекономічному рівні	22, с. 10-28

Ратніков Д.	<p>Змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, постійна здатність носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери.</p> <p>Система суспільно-економічних відносин з приводу формування та реалізації можливості носія робочої сили задовольняти суспільно-виробничі потреби в умовах товарно-грошового господарювання</p>	187, с. 39, 41
Дудник А.	<p>Вміння працівників швидко й ефективно сприймати та реалізовувати різні нововведення на кожній стадії життєвого циклу продукції; інтелектуальне мислення керівників, фахівців, робітників на всіх рівнях і в усіх сферах економіки</p>	161, с. 36
Семикіна М.	<p>Сукупність якісних і вартісних характеристик товару, що задовольняють вимоги попиту на сучасному ринку праці</p>	197, с. 8-11
Цимбал О.	<p>Заснована на певному рівні розвитку властивостей робочої сили здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності</p>	229
Палиця С.В.	<p>Здатність працівників своєчасно винаходити та швидше за конкурентів впроваджувати нововведення у виробництві певних товарів; здатність працівників своєчасно і краще за інших реалізувати власний трудовий потенціал; здатність працівника ефективніше і якісніше за інших виробників виконувати певну роботу з меншими витратами всіх видів ресурсів</p>	161, с. 37-38

Маго- пець О.А.	Властивість працівника певної професії реалізувати свій трудовий потенціал на ринку праці через можливість отримання (або збереження) робочого місця на вигідних для нього умовах	122, с.131-132
Грیشнова О., Шпирко О.	Інтегральний показник тих якостей і особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу	51, с.4
Інші автори (узагальнено)	<p>Змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя.</p> <p>Постійна здатність носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери.</p> <p>Сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару „робоча сила”, що забезпечує задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії).</p>	187, с.39

Якість робочої сили – це сукупність кваліфікаційних характеристик (рівень освіти, професійні знання та навички, професійна мобільність, виробничий досвід), особистих та ділових рис (стан здоров'я, здібності до навчання та опанування нових видів діяльності, новаторство, мотивованість, відповідальність, дисциплінованість) працівників.

Врахування рівня якості робочої сили присутнє практично у всіх методиках оцінки КС працівників. Так, Р.А. Фатхутдінов пропонує робити це за наступною формулою:

$$K_n = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 (\alpha_i \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1,0, \quad (2.5)$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;

$i = 1, 2, \dots, n$ – кількість експертів;

$j = 1, 2, \dots, 7$ – кількість якостей персоналу, що оцінюється;

α – вагомість j -ої якості персоналу;

β – оцінка i -тим експертом j -ої якості персоналу за п'ятибальною системою;

$5n$ – максимально можлива кількість балів, які може отримати індивід, що оцінюється (5 балів \times n експертів).

Дається наступний перелік якостей персоналу: КС підприємства, де працює персонал; спадкоємні конкурентні переваги (здібності, фізичні дані, темперамент); ділові якості (освіта, соціальні знання, навички); рівень культури та інтелігентність; комунікабельність; організованість; вік, рівень здоров'я.

Встановлюються наступні умови оцінки експертами якості персоналу: якість відсутня – 1 бал; якість проявляється дуже рідко – 2 бали; якість проявляється не сильно і не слабо – 3 бали; якість проявляється часто – 4 бали; якість проявляється систематично, наочно – 5 балів.

Згідно з цією методикою розраховується рівень КС конкретного працівника, його ділові якості та інші компоненти, що наведені вище [221, с. 242, 260].

О. Грішнова та О. Шпирко [51, с. 4] вважають КС персоналу підприємства функцією від його якості й ціни. Основна увага, на їхню думку, має бути зосереджена на якості людського капіталу. Але водночас слід оцінювати також і всі витрати, пов'язані із залученням, розвитком та використанням цього людського капіталу на підприємстві.

Оцінювати КС персоналу з точки зору організації – це значить оцінювати КС працівників на етапі їх відбору на конкретну посаду

або під час їхньої роботи на конкретній посаді, порівнюючи декількох осіб. Для цього враховуються якісні та цінові характеристики персоналу.

Якісні показники КС поділені на дві групи: 1) об'єктивні характеристики працівників, які досить чітко проявляються і можуть бути точно оцінені, принаймні, за відносною шкалою; 2) суб'єктивні характеристики, які визначаються не так явно і мають більш складний характер.

До об'єктивних характеристик працівників віднесені: кваліфікація; досвід роботи; стаж роботи; рівень освіти; здоров'я; продуктивність праці; внесок працівника у результати діяльності організації.

До суб'єктивних показників КС персоналу належать: риси характеру та інші особистісні характеристики, що впливають на КС; здатність до навчання, розширення знань і підвищення кваліфікації; ставлення працівників до роботи у конкретній організації (прихильність, лояльність).

Ціною персоналу у даному випадку є оплата праці та всі інші складові компенсаційного пакета працівника, а також витрати, які несе організація у зв'язку з прийняттям його на роботу, підготовкою (перепідготовкою), підвищенням кваліфікації тощо.

Для визначення загального показника КС потрібно співвіднести якісні та цінові показники персоналу, у найпростішому вигляді:

$$КС = \text{Кількісна оцінка якості} / \text{Ціна} , \quad (2.6)$$

Між тим, наскільки справедлива дана формула? З математичної точки зору, показник КС буде зростати при зростанні чисельника – „якості персоналу” або зменшенні знаменника, тобто „ціни персоналу”. Однак на ринку праці, на відміну від товарних ринків, низька заробітна плата та низькі витрати на утримання і розвиток персоналу не є конкурентною перевагою працівника. Вони, звичайно, можуть свідчити про „жадібність” роботодавця, втім не рідко вони говорять саме про несумлінність працівника і неефективність його праці. Не випадково менеджери з персоналу, приймаючи на роботу нового працівника, цікавляться його зарплатою на попередньому

місці роботи. Це не лише встановлення можливих запитів працівників, але й дослідження оцінки праці попереднім роботодавцем. Працівник, впевнений у своїх професійних здібностях та КС своїх трудових послуг, особливо за умови дефіциту кваліфікованих кадрів, диктує свої вимоги роботодавцю, пристає лише на вигідні пропозиції працевлаштування, найкращі умови організації робочого місця та оплати праці. Врешті-решт конкурентоспроможний працівник обирає роботодавця.

Д. Ратніков розрізняє КС робочої сили на конкретному робочому місці і на ринку праці [187, с. 41]. На робочому місці показником КС робочої сили виступає рівень результативності праці. Спрощено він може визначатись як відношення ціни робочої сили працівника до економічного ефекту від його праці на певному робочому місці за певний проміжок часу.

На ринку ж праці робоча сила характеризується своїми споживчими та вартісними характеристиками. Рівень КС робочої сили тут визначають: а) якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики); б) відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, попиту на неї. Останнє означає, що для працевлаштування населення важливими є лише ті якісні характеристики їхньої робочої сили, які відповідають кон'юктурі ринку праці.

О. Левченко визначає КС робочої сили (К) як добуток коефіцієнта якості робочої сили на коефіцієнт потреби в робочій силі певного рівня якості на ринку праці:

$$K = K_1 K_2, \quad (2.7)$$

де K_1 – коефіцієнт якості робочої сили;

K_2 – коефіцієнт потреби в робочій силі необхідного рівня якості на ринку праці [112, с. 12-16].

Коефіцієнт якості робочої сили є прямо пропорційним рівню професійної підготовки робочої сили та обернено пропорційним витратам на її підготовку. Тобто за умов ринкових відносин має досягатися збалансованість між потрібним професійним рівнем робочої сили та витратами на його отримання:

$$K_1 = \Pi / B, \quad (2.8)$$

де Π – рівень професійної підготовки робочої сили;

B – витрати на підготовку робочої сили.

У контексті такого підходу коефіцієнт потреби в робочій силі певного рівня якості на ринку праці розраховують як відношення потреби ринку праці в робочій силі такого рівня якості до існуючої кількості відповідно професійно підготовлених працівників на ринку робочої сили:

$$K_2 = P / \Psi, \quad (2.9)$$

де P – потреби ринку праці в робочій силі певної кваліфікації;

Ψ – чисельність окремої групи працівників певної кваліфікації.

„Якість робочої сили”, таким чином, є найважливішим атрибутом її „конкурентоспроможності”. Користуючись підходами світової управлінської науки, якість робочої сили можна трактувати як відповідність робочої сили:

певному „стандарту” – професіограмам, психограмам, посадовим інструкціям та іншим документам, які встановлюють вимоги до працівників конкретної професії: їхнього рівня знань, практичних навичок, виробничого досвіду, стану здоров’я тощо;

„користуванню” – вимогам конкретної фірми і конкретного робочого місця, сформульованим у трудовому контракті;

„фактичним вимогам ринку” – уявленням роботодавців про якість та ціну робочої сили;

„латентним (прихованим, неочевидним) потребам” роботодавців, які на даний час поки що слабо виражені і мало усвідомлені.

Дослідження якості робочої сили можуть спиратися на два методологічні принципи – відображення якості і життєвого циклу працівника.

Принцип відображення якості полягає у перенесенні (відображенні) якості робочої сили на якість процесу праці (трудової послуги), а якості трудової послуги – на якість результату (продукту) праці (рис. 2.17).



Рис. 2.17. Принцип відображення якості робочої сили

Принцип життєвого циклу працівника будується на аналізі факторів впливу на якість його трудової послуги та результатів праці на різних стадіях службової кар'єри людини: передвиробнича стадія → початкова виробнича стадія → стадія службового зростання → стадія досягнення успіху → стадія „зіркового становища” → стадія відставки [226, с. 328-331]. Зрозуміло, що якість робочої сили та трудових послуг працівника буде зростати в міру опанування професії, набуття необхідного трудового та життєвого досвіду.

Доцільним буде також застосування до робочої сили та її трудових послуг поняття „ціна якості” (А. Фейгенбаум). У складі ціни якості робочої сили тоді можна виділити:

„витрати якості” – витрати на забезпечення та контроль якості робочої сили: тестування працівників при наймі, їхню професійну адаптацію, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, проведення періодичних атестацій та оцінювання якості праці;

„витрати невідповідності” – витрати, пов'язані з незадовільною якістю трудових послуг та виробленої продукції: на виправлення браку, задоволення рекламацій споживачів тощо. Їхнє зменшення скорочує загальні витрати виробництва, відкриваючи можливості або одержання додаткового прибутку, або зниження ринкової ціни на продукцію і залучення до себе нових покупців.

Разом з тим „якість” і „конкурентоспроможність” робочої сили – поняття різні:

КС робочої сили – категорія ринкової економіки, яка відображає ступінь розвитку конкуренції на ринку праці, у той час як якість

робочої сили та трудових послуг – властивість людського фактора виробництва у будь-якій економічній системі;

КС робочої сили більш динамічна, ніж її якість, і може змінюватися (навіть при постійній якості) під впливом кон'юнктури ринку праці;

КС робочої сили характеризується не тільки показниками її якості, але й умовами надання трудових послуг (їхньою вартістю, специфікою укладання трудового контракту);

КС робочої сили визначається шляхом її порівняння з іншим конкуруючим працівником-еталоном, а потім з вимогами роботодавців; оцінка якості робочої сили потребує порівняння здібностей працівника із вимогами фірм та ринку праці, окремими державними стандартами (наприклад, рівня знань при видаванні дипломів про вищу освіту) та з іншими працівниками даної професії на ринку праці.

„Конкурентоспроможність працівника, – пише О.А. Грішнова, - це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис” [49, с. 99].

Рівень КС працівника на ринку праці загалом залежить від багатьох чинників. Д.П. Богиня виділяє:

– загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства: ступінь розвитку продуктивних сил країни та окремих її регіонів, статеві-віковий склад населення, кількісний і якісний склад ресурсів праці, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та інші;

– чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

– чинники, що відбивають соціально-психологічні якості особи: життєво-цільові установки, її схильності та звички, ступінь політичної зрілості, релігійність, комунікабельність, рівень інтелекту, самодисципліни, знання іноземних мов [34, с. 158].

М. Семикіна розмежує:

– зовнішні чинники КС працівника – стан соціально-економічного розвитку країни, рівень життя населення, соціальна захищеність, матеріальний добробут працівника, існуюча система мотивації праці, гострота конкуренції на ринку праці тощо;

– внутрішні чинники – особливості трудового менталітету особистості, ціннісні орієнтації, звички, рівень культури, освіта, кваліфікація і т. ін. [198, с. 36].

Ефективним інструментом діагностики КС працівників є сегментування ринку праці з визначенням ємності, конкурентоспроможності та перспектив розвитку кожного сегменту. Йдеться про поділ працівників на стійкі й замкнуті сектори (зони) як межі мобільності робочої сили, що дозволяє проаналізувати її причини і фактори. В структурі ринку праці в результаті виокремлюються сегменти: первинний і вторинний; внутрішній і зовнішній; кваліфікованої і некваліфікованої праці; за демографічними, соціально-економічними, психологічними або поведінськими характеристиками працівників. Такий аналіз необхідно обов'язково доповнювати обґрунтуванням КС конкретних категорій працівників на регіональному та загальнонаціональному ринку праці, на що звертається увага в науковій літературі.

Про КС працівників, наприклад, непрямо свідчать зміни у заробітних платах представників окремих професій і посад (таблиця 2.4) [165, с. 51]. Найбільшим попитом на ринку праці сьогодні користуються представники „нових” професій (у галузі інформаційних систем, нових форм здійснення торгівлі) та менеджери топ-рівня. Вони ж одержують і найвищі зарплати та є найбільш конкурентоспроможними на ринку праці.

Іншим свідченням КС працівників на ринку праці є рівень зайнятості (безробіття) серед окремих груп населення. Так, при всіх безсумнівних перевагах для роботодавця молодих робочих кадрів (молодий вік, кращий стан фізичного здоров'я, високий рівень освіти, наявність професійної освіти за сучасними міжнародними стандартами і технологіями) їхня КС знижується за рахунок таких демографічних подій, як необхідність формування власної сім'ї, народження і виховання дітей. Особливо це стосується молодих жінок, яких роботодавці схильні вважати „ненадійними” працівниками, оскільки вони можуть піти у тривалу відпустку по догляду

за дитиною або частіше беруть лікарняні по догляду за хворою дитиною. Для молодих чоловіків основну проблему використання трудового потенціалу становить підвищений рівень смертності.

Таблиця 2.4.

**Зростання розмірів заробітної плати у 2005 році
за окремими посадами**

Посада	Зарплата у 2005 р., \$	Приріст до 2004 р., %
Генеральний директор	4 390	13
Фінансовий директор	2 873	17
Директор з продажів	2 151	2
Технічний директор	2 029	-5
Директор з персоналу	1 772	-12
Менеджер по логістиці	1 473	4
Керівник інформаційних систем	1 398	38
Менеджер з маркетингу	1 190	-26
Головний бухгалтер	1 176	-8
Менеджер по торговельній марці	908	-4
Торговельний представник	564	-2
Секретар	323	-3
Мерчендайзер	231	23

В результаті рівень безробіття молоді в останні роки більш як у 1,5 рази перевищує середній у країні [55, с. 16]. Причому КС молоді на ринку праці дуже сильно залежить від рівня соціально-економічного розвитку даного регіону та його місця в системі розміщення продуктивних сил. Найнижчі рівні зайнятості молоді (менше 40 %) у Львівській, Рівненській, Тернопільській та Чернівецькій областях. У цих регіонах проблема зайнятості молоді стоїть дуже гостро, оскільки низькі рівні зайнятості компенсуються найвищими рівнями безробіття (біля 20 %). Дуже високий рівень безробіття спостерігається також у Сумській та Чернігівській областях. Перелічені області мають високі показники безробіття не лише молоді, а й по всіх інших вікових групах [151, с. 84, 85]. Отже, значна частина молоді не може адаптуватися до ринкових

умов і є неконкурентоспроможною на ринку праці. Труднощі працевлаштування виштовхують молодь на міжнародні ринки праці, спонукають займатися тіньовою діяльністю.

Як бачимо, проблеми КС працівників на ринку праці нерідко межують з проблемами дискримінації на ринку праці. Про існування останньої говорять, коли до окремих працівників, які мають однакову продуктивність, ставляться по-різному через те, що вони належать до певних демографічних груп. Так, за ознакою статі виділяються дві форми дискримінації. По-перше, дискримінація за заробітною платою – коли роботодавці платять жінкам менше, ніж чоловікам, зайнятим тією ж роботою при тих же умовах і з таким же досвідом. По-друге, професійна сегрегація – коли роботодавці беруть жінок на низькооплачувані роботи або на посади з невисокою відповідальністю, резервуючи високооплачувану роботу для чоловіків, що мають однакову із жінками професійну підготовку і такий же потенціал продуктивності [262, с. 450].

Сучасна зарубіжна економічна теорія називає три основних джерела дискримінації на ринку праці, кожне з яких пов'язане з певною моделлю, що показує механізм дискримінації та її наслідки. Серед них:

- 1) особисте упередження роботодавців, колег чи споживачів, яким не подобається взаємодіяти з працівниками певної раси чи статі;
- 2) статистичне упередження, коли роботодавці переносять на окремих *індивідів* певні усвідомлювані ними характеристики *групи*. Тобто до людей з однаковими характеристиками з точки зору продуктивності (результатів тестів, освіти тощо) ставляться по-різному в залежності від їхньої належності до групи. Наприклад, якщо через меншу тривалість трудового життя жінки з даним рівнем освіти в середньому менш цінні для фірми, ніж чоловіки з такою ж освітою, то роботодавці можуть використати дану групову інформацію для доповнення індивідуальних даних при прийнятті рішення про найом. В результаті переваги будуть надані чоловікам з такими ж характеристиками, як і жінки.

Причиною статистичного упередження може бути й якість інформації, яка використовується при прийнятті рішення про найом працівника. Вона інколи така, що роботодавець фактично має вгадати потенціальну продуктивність кандидатів на роботу і дуже

рідко знає, якою вона буде насправді. Єдина доступна їм інформація – це інформація, пов'язана з продуктивністю: освіта, досвід, вік, результати тестів і т. ін. Проте такі показники є недосконалими провісниками дійсної продуктивності, і роботодавці це усвідомлюють. Отже, приймаючи рішення про найом, вони доповнюють інформацію про названі показники певним суб'єктивним елементом, що може мати вигляд дискримінації, навіть якщо він і не оснований на особистому упередженні;

3) намагання одержати і використовувати монопольну силу, яка дає тим, хто здійснює дискримінацію, прибуток. Раса чи стать людини використовується для того, щоб розділити робочу силу на групи, не конкуруючі між собою, для створення чи збереження свого роду системи каст для працівників [262, с. 463, 473].

Слід зазначити, що зростання КС є завданням не лише самого працівника. В умовах формування постіндустріальних економічних відносин підвищення якості робочої сили, створення умов для всебічного розвитку працівників повинні стати стратегічним завданням держави. В Україні у цьому напрямку робиться дуже мало.

Як позитивний приклад можна навести ініціативу Міністерства праці та соціальної політики України, яке задля вирішення проблеми створення трудових колективів з висококваліфікованих працівників і підвищення КС робочої сили на підприємствах запропонувало законопроект „Про професійний розвиток персоналу на виробництві”. Йдеться про відновлення професійних шкіл, курсів, аж до наставництва. Державний центр зайнятості також спрямовуватиме більше зусиль на підготовку та перепідготовку безробітних для роботи в нових умовах, тобто підпорядковуватиме навчання цих людей конкретним замовленням роботодавців. Нещодавно завершився й спільний проект уряду України, Програми Розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) і Міжнародної організації праці (МОП) „Впровадження гнучких програм професійного навчання для безробітних”. Розпочатий у липні 1997 року, проект був спрямований на запровадження модульної технології професійного навчання задля удосконалення чинної в Україні традиційної системи підготовки кадрів [167, с. 3].

2.4.2. Конкурентоспроможність фірми-роботодавця

Ринок праці є сферою взаємодії найманих працівників і роботодавців і не може розглядатися односторонньо. Якщо з точки зору роботодавців він поділяється на стійкі й замкнуті сегменти найманих працівників як межі мобільності та конкуренції робочої сили, то з точки зору найманих працівників вже йдеться про поділ (сегментування) самих роботодавців. Основними економічними ознаками стають фінансовий стан, форма власності і, що принципово важливо, рівень КС фірми на ринку праці.

До визначення останнього сьогодні вдаються як держава, так і громадські організації. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 листопада 1999 р. № 2135, починаючи з 2000 року, проводиться Всеукраїнський конкурс на звання „Кращий роботодавець року”. У 2005 році в конкурсі взяли участь майже 5,5 тис. підприємств, установ та організацій, що в 1,5 рази більше, ніж у 2000 р. [36, с. 3]. Свої рейтинги кращих роботодавців мають профспілки, організації підприємців, більшість ділових періодичних видань України.

Між тим КС фірми на ринку праці формується лише за реальної конкуренції. В умовах моносонії, коли на ринку праці діє тільки один роботодавець, передумови конкуренції і встановлення КС роботодавців відсутні. Незначні вони й на олігопсоністичному ринку праці. У решті структур ринку праці фірми як наймачі працівників конкурують між собою за залучення більш якісної робочої сили.

КС фірми на ринку праці означає реальну і потенціальну можливість фірми створювати і пропонувати найманим працівникам такі умови праці, які за своїми ознаками є більш привабливими, ніж у фірм-конкурентів. При цьому КС роботодавця багато в чому залежить від того, які саме робочі місця пропонуються найманим працівникам, як організовані економічна оцінка робочих місць, інформування про їх наявність, робота з претендентами на вакансії.

У зв'язку з цим слід нагадати, що окремі дослідники розмежовують ринок робочої сили і ринок робочих місць. О. Гулевич, скажімо, вважає, що „для аналізу державного регулювання ринку праці в аспекті зовнішніх ефектів доцільно виокремити ринок робочої сили і ринок робочих місць, оскільки на кожному з цих ринків попит і пропозицію формують різні суб'єкти. Наприклад,

на ринку робочої сили суб'єктами, що формують попит, виступають роботодавці, а на ринку робочих місць цю функцію виконують наймані працівники. З іншого боку, на ринку робочої сили пропозицію формують наймані працівники, а на ринку робочих місць – роботодавці” [53, с. 4].

На наш погляд, ставити питання про існування різних ринків не варто. Підприємця, який пропонує вакантні робочі місця, цікавить не їхній грошовий еквівалент („продаж” робочих місць), а найом працівників, які на даних робочих місцях за певну заробітну плату будуть виробляти продукцію або надавати послуги. За пропонуванням робочих місць, інакше кажучи, стоїть попит на робочу силу та її трудові послуги. І роботодавець у відповідь на згоду працівника працювати на його підприємстві обіцяє йому забезпечити трудовий процес відповідним робочим місцем.

Не існує і пропонування трудових послуг лише заради заробітної плати або просування на більш високооплачувані роботи. Сучасного працівника, окрім грошової винагороди, цікавлять і явно не грошові фактори – умови і безпека праці, робочий графік, особливості менеджменту, пов'язані з працею на конкретному робочому місці. Він, із свого боку, формує попит на сучасні робочі місця, обіцяючи роботодавцю трудові послуги певної якості й кількості.

Отже, ринок праці встановлює взаємозв'язок та узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць. Трудовий контракт тоді можна вважати договором гарантії зайнятості на конкретному робочому місці. А значить, і конкурентні переваги роботодавця на ринку праці треба пов'язувати саме з якістю (унікальністю, диференціацією) робочих місць, які він пропонує найманому працівнику, та витратами потенціального працівника на одержання бажаного робочого місця.

У сучасній економічній літературі розрізняють дві категорії робочих місць: фізичні та економічні.

Під фізичним робочим місцем розуміється просторова зона, призначена для виконання робіт чи надання послуг одним працівником в одну зміну, оснащена відповідними технічними засобами (основними виробничими і невиробничими фондами, робочим інструментом, пристосуваннями, інвентарем) та забезпечена необхідними сировиною і матеріалами.

Економічне робоче місце – це місце прикладання праці одного працівника (фактичного чи потенціального), яке забезпечує його продуктивну зайнятість. Фізичне робоче місце існує як економічне, якщо: 1) має місце платоспроможний попит на товари або послуги фірми; 2) виділені оборотні засоби, що забезпечують працівника предметами праці, енергією, інформацією, заробітною платою тощо; 3) робоче місце забезпечує працівникові заробіток (обсяг споживання матеріальних благ чи послуг), достатній для розширеного відтворення робочої сили; 4) роботодавець одержує дохід (прибуток) для подальшого розвитку виробництва. Економічне робоче місце висуває певні вимоги до освітнього, професійно-кваліфікаційного та інтелектуального рівня працівника, до його фізичних та індивідуально-психологічних особливостей, до стану здоров'я.

Оцінити якість і, відповідно, КС робочих місць при такому їхньому розумінні дозволяють:

а) коефіцієнт організації робочих місць (K_{pm}), який фіксує рівень відповідності існуючих на підприємстві (у виробничому підрозділі) робочих місць типовим проектам:

$$K_{pm} = P_m / P, \quad (2.10)$$

де P_m – кількість робочих місць, що відповідають типовим проектам; P – загальна кількість робочих місць на підприємстві (у підрозділі);

б) коефіцієнт оснащення робочого місця (K_{op}), який характеризує ступінь фактичної оснащеності робочого місця технологічною оснасткою, інструментами, документацією і т.п. порівняно з вимогами технологічного процесу чи проекту:

$$K_{op} = O_f / O, \quad (2.11)$$

де O_f – фактична кількість одиниць технологічної оснастки, інструментів і т.п., які використовуються на робочих місцях; O – кількість одиниць оснастки, інструментів і т.п. на тих же робочих місцях за технологією (проектом);

в) фактичні видатки фірми-наймача на утримання одного робочого місця;

г) фактичні видатки фірми-наймача на утримання одного працівника, у тому числі на: оплату виконаної роботи; витрати на оплачуваний, але не відпрацьований робочий час; премії і нерегулярні виплати; заробітну плату в натуральній формі; пільги, послуги, допомогу в натуральній і грошовій формах; витрати підприємства на оплату житла працівників; на їхнє соціальне забезпечення; на професійне навчання; утримання громадських служб соціальної сфери;

г) розмір та динаміка середньої заробітної плати працівників фірми у порівнянні з аналогічними показниками по галузі і регіону в цілому;

д) кількість і частка працівників, які пройшли підготовку або перепідготовку за рахунок коштів фірми (вкладання в людський капітал) і мають можливість подальшого кар'єрного зростання;

е) рівень (коефіцієнт) задоволеності працівників підприємством (K_3):

$$K_3 = 1 - \Pi_{\text{об}} / \Pi, \quad (2.12)$$

де $\Pi_{\text{об}}$ – кількість працівників, що звільнилися з підприємства за власним бажанням за визначений період; Π – середньосписочна чисельність працівників підприємства за той же період;

є) рівень (коефіцієнт) стабільності персоналу за певний період часу (K_{cm}):

$$K_{\text{cm}} = \Pi_0 + \Pi_n - \Pi_{\text{зв}} / \Pi_0 + \Pi_m, \quad (2.13)$$

де Π_0 – середньосписочна чисельність працівників у попередній період; Π_n – кількість прийнятих працівників за період; $\Pi_{\text{зв}}$ – кількість звільнених працівників за період.

Максимальне значення показника дорівнює 1,0: у цьому разі за період, що аналізується, у фірмі не було звільнень працівників, тобто трудовий колектив відзначався стабільністю.

Усі ці показники свідчать про задоволеність персоналу підприємством у цілому, а при порівнянні їх з показниками інших фірм

– про рівень КС роботодавця на ринку праці.

Між тим пов'язувати якість робочих місць лише з ефективністю організації та оплати праці сьогодні вже замало. Атрибути сучасного робочого місця формуються соціально-економічними умовами найму і використання персоналу у широкому сенсі, можливостями творчої праці, розвитку інноваційної та управлінської активності працівників, психологічним кліматом у колективах працюючих та загальною корпоративною культурою. Саме такі аспекти зайнятості стають все більш затребуваними з боку найманих працівників (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5.

**Мотиви вибору компаній
найманими працівниками* [165, с. 52]**

Мотиви	Частка працівників, %
Високий рівень зарплат	54,8
Гарні умови праці	40,7
Програми соціального страхування	34,8
Можливості для кар'єрного зростання і саморозвитку	22,9
Додаткові грошові заохочення для співробітників	18,8
Програми навчання та підвищення кваліфікації	16,5
Негрошові заохочення для співробітників	15,6
Створення робочих місць, значна кількість співробітників	14,9
Корпоративна культура, хороший мікроклімат у колективі	11,9
Стабільність, упевненість, надійність	11,0
Інше	10,0

* За результатами дослідження компанії ГФК Юкрейн

На це ж звертав увагу і П.Ф. Друкер. Він писав: „Вимоги до підприємства з боку працівника абсолютно неправильно характеризувати фразою „добре заробляти”. Працівник, висуваючи свої вимоги до підприємства, виступає як особистість, а не як економічна складова цього підприємства. Йому, окрім і навіть понад економічної винагороди, потрібна винагорода, яка задовольняє індивідуальну мотиваційну складову. Він вимагає реалізації свого особистого статусу в роботі і через роботу. Він вимагає реалізації принципів вільної особистості, на яких базується наше суспільство, у тому числі і принципу справедливості через рівні можливості для просування по службі. Людині необхідно, щоб його робота була осмисленою і потрібною. Високі стандарти продуктивності, високий рівень компетенції в управлінні і видима заінтересованість менеджменту в гарній роботі персоналу – це і є те головне, чого вимагає працівник від підприємства і його керівництва” [62, с. 269].

Окреслюється чітка перспектива набуття економічними робочими місцями якості *соціально-інноваційних робочих місць* (далі – СІРМ).

Поняття СІРМ є авторським і раніше науковцями не використовувалося. Воно походить від терміну „соціальні інновації”, у якого, в свою чергу, існують різні тлумачення:

- будь-які інновації (технологічні, продуктові, організаційні тощо) у соціальній сфері;
- поліпшення умов і характеру праці, соціального забезпечення, психологічного клімату у колективах, працюючих у будь-якій сфері економіки [80, с. 25; 75, с. 20-21];
- інноваційні ідеї з вирішення економічних проблем з найбільшим результатом для соціальної сфери [68, с.1].

Останнє визначення видається найбільш конструктивним і дозволяє сформулювати якісні критерії СІРМ.

По-перше, СІРМ створює попит на новаторську, інтелектуальну працю і одночасно гарантує соціальне інвестування у підготовку та перепідготовку персоналу, розвиток форм і систем професійного навчання на підприємстві, реалізацію здібностей та можливість інноваційної діяльності працівників у фірмі. У компанії *Microsoft* взагалі виходять з того, що на сучасному ринку праці йдеться про

удівлю-продаж знань і вмінь. Тому фірма, одночасно з адекватною компенсацією трудових послуг, пропонує працівникам і комплексну систему планування кар'єри та розвитку персоналу. Одним з обов'язкових видів діяльності працівників визнане навчання. Фірма навіть дозволяє займатися цим у робочий час після виконання планового завдання. Вона замкнула в єдиний комплекс навчання, кар'єру, професійне зростання і оплату праці [184, с. 24-30].

Відповідні приклади можна знайти і в Україні. З метою збереження найкращих працівників керівництво металургійного комбінату *Азовсталь* (м. Маріуполь), скажімо, повністю оплачує співробітникам одержання першої вищої освіти і половину вартості другої освіти.

По-друге, створення СІРМ – це оновлення всієї існуючої системи робочих місць з метою підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. Від того, чи відбуватиметься це на практиці, залежатимуть процеси відтворення зайнятості, а також темпи зростання продуктивності праці в економіці в цілому. Поки ж що статистика свідчить про інше: продуктивність праці, що забезпечується на новостворених робочих місцях, мало чим відрізняється від ефективності „старих” робочих місць. Зростання загальної кількості створюваних робочих місць майже не покращує їхню структуру.

По-третє, СІРМ реалізує право найманого працівника на дохід від використання активу „робоча сила” у вигляді зарплати, премій, гонорарів, бонусів тощо, еквівалентних корисності та ефективності праці.

На жаль, за показником рівня заробітної плати більшість вітчизняних підприємств ще не можуть конкурувати із зарубіжними роботодавцями. Низька заробітна плата не стимулює працівників до виявлення їхніх творчих здібностей, продуктивної праці, а навпаки, лежить в основі трудової мобільності і трудової міграції, спонукаючи багатьох висококваліфікованих працівників виїжджати на роботу за кордон. До того ж має місце значна заборгованість із виплати заробітної плати найманим працівникам: на 1 грудня 2006 р. вона становила 996,1 млн. грн., що дорівнювало 7,7 % фонду оплати праці, нарахованого за листопад 2006 р. [61, с. 8]

Однак розуміння мотиваційної ролі заробітної плати серед роботодавців зростає. За даними українського рекрутингового

агентства *Анкор С.В.*, у 2005 році 65 % фірм-роботодавців, що брали участь у спеціальному опитуванні, переглядали заробітні плати своїх співробітників один раз, 12 % – двічі, 6 % – чотири рази, і лише 6 % ризикнули їх не переглядати.

По-четверте, СІРМ спонукає найманих працівників до участі в управлінні. Застережемо відразу, що про участь у власності фірми та розподілі її прибутків не йдеться. Необхідною умовою цього є статус найманого працівника як акціонера (співвласника) підприємства або, принаймні, як учасника спеціальних програм із залучення рядових співробітників до управління капіталом. А от від участі працівника в управлінні працею та якістю продукції (практика американських компаній) виграють обидва учасники виробничого процесу – працівник і роботодавець – у фірмах з будь-якою формою власності.

Цікавим є підхід А.Б. Доманіна, який вважає робочим місцем зону, де відбувається трудова діяльність і здійснюється менеджмент. Це може бути і все підприємство, і кожний з його підрозділів. Головним показником економічного розвитку підприємства у такому разі стає зйом продукції з одного робочого місця [59].

Конструювання даного показника відбувається у системі „ресурси – виробничий процес – продукція” при різному наборі відносин власності. Зменшуючи масштаб розгляду виробничого процесу (підприємство, цех, дільниця, бригада), автор одержує робоче місце як первинний осередок процесу вдосконалення виробництва. Працівник тепер перетворюється з „найманого менеджера верстату на ефективного власника верстату”. Йому делегується вся повнота повноважень і відповідальність за дотримання термінів випуску, стандартів якості, рівня витрат. Кожний економічний агент стає осмислено зацікавленим у подоланні недоліків, притаманних його робочому місцю, та високих кінцевих результатах роботи. Даний підхід створює і таку важливу конкурентну перевагу компанії, як відданість працівників фірмі.

Дослідник пропонує також поділити всі робочі місця на три ліги – А, Б і В. До ліги А увійшли б робочі місця, готові до вільної змагальності на внутрішньому ринку підприємства і до конкуренції за його межами. Після повного виконання договірних зобов’язань перед центральною компанією вони одержують право самостій-

ного господарювання, можуть формувати портфель сторонніх замовлень.

Робочі місця ліги Б – ті, які працюють без збитків, але ще не готові до вільної змагальності через високі витрати виробництва.

До ліги В увійдуть робочі місця, продукція яких не відповідає вимогам підприємства і запитам „сторонніх” споживачів, а праця на них не визнається суспільно необхідною всередині підприємства. Протягом встановленого терміну дане робоче місце має підтягнутися до ліги Б.

По-п'яте, концепція СІРМ зважає на соціально-психологічні засади виробництва, особливості встановлення міжособистісних відносин у трудових колективах. Завданням розробників СІРМ є створення умов для задоволення кожним працівником змістом своєї роботи, соціальним статусом, соціально-психологічним кліматом в колективі. СІРМ формує ініціативне ставлення людини до праці на робочому місці і в конкретному трудовому колективі.

Таким чином, економічне робоче місце стає соціально-інноваційним, якщо забезпечує працівників: 1) умови якнайповнішої реалізації його професійних знань, розвиток творчих, інтелектуальних здібностей; 2) можливість інноваційної діяльності, участь у розробках нової продукції та нових підходів до організації виробництва; 3) доходи відповідно до ступеня корисності і продуктивності його праці; 4) участь у соціальному управлінні підприємством; 5) задоволення своїм соціальним статусом у колективі.

Практичне впровадження СІРМ активізується з розвитком науково-технічного прогресу, інформатизації та комп'ютеризації виробництва, орієнтацією на інноваційний тип економічного розвитку. Більше того, воно само, за своєю сутністю, є винятково інноваційним процесом.

Моделювання СІРМ повинно враховувати можливості різних методологічних підходів до дослідження трудового процесу та ефективності праці, сформульованих сучасною наукою [273, с. 223-228]. Так, функціональний підхід передбачає аналіз сутнісних характеристик робіт, що мають виконуватися на робочому місці, зокрема обсягу і змістовності роботи, дій щодо джерел інформації та інших працівників, рівня роботи (робочого місця) в структурі фірми.

Механістичний підхід, який бере свій початок у класичній промисловій інженерії, акцентує увагу на пошуку способів роботи, що сприяють максимальній продуктивності праці. В основу роботи кладуться спеціалізовані завдання і раціоналізація майстерності працівника.

Біологічний підхід базується на знаннях біомеханіки (науки, що вивчає рух людського тіла), виробничої фізіології і медицини окремих професій, передбачає встановлення взаємозв'язку між психологічними якостями окремих людей і навколишнім виробничим середовищем. Метою є мінімізація фізичних зусиль і фізичної втомлюваності людини шляхом механізації, автоматизації, роботизації трудового процесу, створення системи безпеки праці, умов здорової життєдіяльності.

„Інтелектуальний” підхід спрямований на встановлення, опис та моделювання вимог до розумових, пізнавальних здібностей, які необхідні виконавцям інноваційних робіт.

Мотиваційний підхід означає, що дослідження концентруються на характеристиці роботи з точки зору психології людини, як-от: виявленні у працівників внутрішніх мотивацій до праці, ступеня задоволеності працею, встановленні можливостей „розширення” чи „збагачення” роботи.

Соціально-економічний підхід скеровує моделювання робочих місць на реалізацію економічних прав власників робочої сили і засобів виробництва.

В результаті наявність саме таких, соціально-інноваційних робочих місць і стає основною конкурентною перевагою фірми-роботодавця на сучасному ринку праці, зміцнює конкурентні позиції фірми в економічній системі країни в цілому. М.А. Йохна і В.В. Стадник нагадують: „Свого часу японці свідомо сконцентрували ресурси не на технічних, а на соціальних інноваціях. Технічні інновації при цьому імпортували або пристосували. Саме соціальні інновації, спрямовані на розвиток творчого потенціалу людей, на стимулювання ініціативності працівників, на підтримання їх бажання змінити на краще свою роботу, створили підґрунтя для розвитку винахідництва, раціоналізаторства, систематизували творчий пошук працівників японських фірм, зробили його цілеспрямованим, що і стало основою японського дива” [80, с. 261].

До речі, у такому ключі слід розглядати і державну політику створення нових робочих місць. Не кількість (5 млн. робочих місць за п'ять років), а КС робочих місць має бути стратегічним орієнтиром уряду, свідчити про реальну соціалізацію ринку праці.

Окрім якості робочих місць, самостійним фактором КС фірми на ринку праці є „ціна” одержання найманим працівником робочого місця у фірмі – витрати часу та грошових коштів на збір інформації про можливих роботодавців, послуги кадрових агентств, проходження співбесід, тестування, очікування їхніх результатів тощо. За своєю природою це трансакційні витрати. У деяких випадках від здобувачів робочих місць вимагаються додаткові знання та вміння, а значить, і прямі грошові витрати на відповідні освітні програми (стажування за кордоном, курси іноземних мов, водіїв автотранспорту, користувачів ПК тощо). Мінімізація витрат на одержання вакантного робочого місця у будь-якому разі робить фірму-роботодавця привабливішою в очах найманих працівників. Конкурентоспроможною ж фірма буде, якщо майбутні доходи і вигоди працівників перевищуватимуть витрати на працевлаштування.

Між тим низька „ціна” одержання найманим працівником робочого місця нерідко, навпаки, свідчить про низький рівень менеджменту та організаційної культури на підприємствах роботодавця.

Розглянемо приклад. Нове керівництво приватного навчального закладу, призначене власником ВНЗ і реалізуючи його волю, протягом двох-трьох місяців звільнило повністю попередню „команду” – директора інституту, його заступників, начальників відділів, деканів та більшість викладачів. У результаті на початку нового навчального року відкрилося відразу багато нових вакансій. „Ціна” працевлаштування у ВНЗ за таких умов виявилася мінімальною: на посади викладачів приймалися всі бажаючі працювати. Та чи став конкурентоспроможним такий ВНЗ хоча б на регіональному ринку праці викладачів? Звичайно, що ні. ВНЗ почало лихоманити через відсутність досвідчених керівників і кваліфікованих лекторів та численні скарги студентів. Руйнування організаційної культури, яка формувалася роками, негативний імідж, що склався в освітньому середовищі, призвели до падіння КС даного ВНЗ як

роботодавця. Формувати свій конкурентний потенціал йому тепер слід з самого початку.

Ми виділяємо три основних рівні, або ступені, КС фірм на ринку праці.

Керівництво фірм першого рівня конкурентоспроможності вбачає свою роль лише у тому, щоб найняти необхідних працівників та забезпечити їм умови праці відповідно до трудового законодавства країни. Такий підхід до організації найманої праці припустимий, якщо підприємство працює у певній „ніші” ринку праці і не має прямих конкурентів. Створення конкурентних переваг на ринку праці тоді відсувається на невизначений термін.

Фірми другого рівня конкурентоспроможності намагаються, щоб їхні умови праці повністю відповідали „стандартам”, встановленим основними конкурентами – організації робочих місць, рівню оплати праці, методам управління персоналом. Вони повторюють, копіюють принципи і підходи до організації діяльності своїх конкурентів. Відмовитися від таких стереотипів їх змушує лише посилення конкуренції на ринку праці.

Фірми третього рівня конкурентоспроможності досягають успіхів у конкурентній боротьбі завдяки новим прийомам і методам організації найманої праці в широкому значенні. Пропонуючи саме СІРМ, вони значно випереджають своїх конкурентів на ринку праці і є стратегічними з точки зору державних і регіональних програм зайнятості. Такі фірми одночасно мають високий рівень організаційної культури.

Конкурентоспроможністю фірми на ринку праці можна і потрібно управляти. На це мають бути спрямовані науково-технологічна, маркетингова, кадрова, фінансова та інші стратегії фірми.

Фахівці відомої консалтингової компанії McKinsey, зокрема, вважають, що робочі місця як товар на ринку праці підкоряються законам брендингу, і рекомендують:

визнавати фірму продуктом, призначеним для „продажу” з урахуванням тих якостей, які найбільше цікавлять найманого працівника;

продумати систему „впізнання” фірми;

забезпечити рекламу робочих місць через систему масової

комунікації, що гарантуватиме лояльність потенційного працівника до компанії ще до найму, а також підвищення фінансової ефективності рекрутингового відділу;

зробити свою організацію об'єктом посилянь у засобах масових комунікацій [272, с. 34].

Проте більш ефективно проблема підвищення КС фірми на ринку праці вирішується її кадровою політикою. Саме ефективна кадрова політика фірми відрізняє дану фірму від інших роботодавців на ринку праці, приваблюючи до себе потенційних працівників. Крім того, фірма, як і ринок, виконує функцію балансування економічних інтересів у системі „найманий працівник – роботодавець”. Адміністративне управління персоналом у ній поєднується з механізмом внутрішньофірмового ринку праці.

Фірма: адміністративний механізм узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця та внутрішні ринки праці

3.1. Інституціональне трактування природи фірми

Інституціональна теорія (Р. Коуз, Ф. Найт, Д. Норт, О. Уільямсон, О. Харт та інші) протиставляє фірму і ринок. Якби менеджери і працівники кожного разу купували і продавали працю один одного на ринку, вони б, як зазначає Р. Коуз, витрачали дуже багато часу на передавання та захист прав власності, підготовку і виконання трудових контрактів, у тому числі на організаційне управління цими процесами. Тобто мали б місце значні трансакційні витрати. У фірмі трансакційні витрати мінімізуються.

Фірма трактується як сукупність індивідуальних і групових учасників виробництва (працівників, управляючих, власників), пов'язаних між собою численними довгостроковими (явними і неявними) контрактами, домовленостями, традиціями та правилами поведінки. Функція підприємця полягає у координації та спрямуванні виробництва, що фактично усуває дію ринкового (цінового) механізму всередині фірми. В результаті фірма набуває здатності мінімізувати трансакційні витрати, тобто витрати у сфері обміну правами власності. Саме це інституціоналісти і вважають головною причиною існування і метою фірми. Ринок залишається поза фірмою. При нульових трансакційних витратах, на думку інституціоналістів, фірми не виникали б. Увесь розподіл товарів здійснювався б на основі простих контрактів між людьми.

Між тим внутріфірмове управління (координація, організація), що здійснюється за допомогою адміністративних процедур, є досить суперечливим. Не такою однозначною виступає й динаміка трансакційних витрат.

По-перше, фірми є, справді, прикладом „інтегрованих організацій” (К. Менар). На відміну від правил, нав’язаних ринковим середовищем, правила, прийняті всередині формальної організації, означають певну домовленість між різними агентами. Вона досягається завдяки поєднанню механізмів: а) попередньої (*ex ante*) координації за допомогою наказів і стимулів, що застосовують менеджери; б) кооперації агентів, їхньої лояльності та готовності сприймати сформульовані фірмою цілі. Звідси спільне прийняття рішень, орієнтованих на реалізацію заздалегідь визначених цілей, як ключова відмінність від порядку функціонування ринків. Утім будь-яка управлінська транзакція передбачає правову перевагу того з контрагентів, якому належить право прийняття рішення. А значить, правовий стан, правові відносини і, відповідно, поведінка сторін є асиметричними. Такими виступають взаємодії майстра і робітника, начальника і підлеглого у відповідності до формальних правил. Якщо транзакція відповідає своїй сутності, управлінець віддає команду, чим висловлює свою волю, а працівники або підлегли виконують її незалежно від того, співпадає це з їхніми інтересами чи ні. Команда є одностороннім обмеженням набору припустимих дій, які можуть застосовувати робітники і підлегли [78, с. 56-58]. Це не виключає негативних оцінок дій управлінців з боку працівників, проявів їхньої опортуністичної поведінки і відповідних транзакційних витрат.

По-друге, професійне адміністративне управління активами дозволяє відмовитися від проведення численних самостійних переговорів та узгоджень між працівником і роботодавцем. Власникам ресурсів, насамперед робочої сили, при цьому легше адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі та так званих екзогенних шоків, що мінімізує транзакційні витрати. Однак добровільна відмова від низки правомочностей не може не компенсуватися. Фіксація суми, яка сплачується за використання кожного фактора виробництва, дає можливість їхнім власникам, не схильним до ризику, перекласти тягар на власника фірми. А це вже привід для зростання транзакційних витрат.

По-третє, тривалі внутріфірмові відносини сприяють зниженню інформаційної асиметрії [78, с. 182]. У процесі взаємодії багато відомостей розкриваються автоматично, а дані внутрішнього аудиту

виявляються більш достовірними, ніж інформація, яку одержують про незалежного партнера. Внутрішній контроль передбачає оцінку не тільки результату діяльності, але й процесу виконання завдання. Одержані відомості до того ж можуть виявитися такими, що важко верифікуються третьою стороною, тому конфліктні ситуації контрагенти також намагаються вирішувати всередині фірми, користуючись допомогою незалежних експертів і цивільних судів лише у крайньому випадку. Це скорочує інформаційні витрати фірми, проте не страхує від їх нового зростання в разі змін у складі та чисельності персоналу, реорганізації системи менеджменту та з інших причин.

По-четверте, фірми, економлячи на трансакційних витратах, у багатьох випадках збільшують традиційні трансформаційні витрати. Так, перехід до системи ефективної заробітної плати попереджає прояви опортуністичної поведінки працівників та мінімізує відповідні трансакційні витрати, але збільшує фінансування статей оплати праці. Запровадження найновіших форм організації праці, наприклад, формування команд з працівників фірми, скорочує управлінські витрати, втім призводить до зростання трансформаційних витрат на розвиток персоналу.

По-п'яте, адміністративне управління фірмою не виключає можливості утворення внутрішньофірмових ринків ресурсів. Р.Г. Коуз пише: „Ми повинні визнати, що можливі і ринки в рамках фірм. Оскільки керівництво фірми має владу над розподілом факторів виробництва „у межах контракту”, це означає: все, що знаходиться за межами такого контракту, неминуче буде управлятися механізмом ринкових трансакцій. Отже, відносини між тими, хто управляє фірмою, і власниками ресурсів, які використовує фірма, часто являють собою сполучення директивного управління і ринкових трансакцій” [103, с. 85].

Особливої актуальності даний висновок набуває саме стосовно використання найманої праці. Сучасне внутрішньофірмове управління персоналом постійно стикається з необхідністю організації внутрішніх переміщень працівників, їхнього кар'єрного зростання, зміни службового становища. У фірмі, інакше кажучи, відбуваються процеси, аналогічні тим, що мають місце на ринку праці.

Яким же чином внутрішньофірмовий менеджмент узгоджується з трансакціями на внутрішньому ринку праці?

3.2. Управління найманою працею, його сутність і методи

Управління найманою працею у фірмі вимагає наукових підходів до її планування, організування, мотивування та контролю за результатами діяльності. „Працювати з людиною” означає впливати на неї, – вважав П. Друкер [62, с. 349].

Центральне місце серед прийомів та способів впливу на працівників, виходячи із змісту самої управлінської праці, займають адміністративні (директивні) методи. Вони відповідають такому інструменту управління, як ієрархія, і передбачають існування відносин „влада – підпорядкування”, вплив на людину зверху шляхом контролю за її діями, на основі правових положень і норм (наприклад, правил внутрішнього трудового розпорядку, різного роду інструкцій тощо). Вживання адміністративних методів управління пояснюється притаманністю працівникам таких ділових якостей, як відповідальність, дисциплінованість, усвідомлення можливості покарання за негативні наслідки роботи.

Адміністративні методи управління персоналом поділяються на:

– методи стабілізуючого впливу, метою яких є організація спільної діяльності багатьох працівників фірми, розподіл між ними повноважень та форм відповідальності. Організацію стабілізують: регламентування, тобто чітке визначення трудових функцій та розподіл робіт між працівниками; нормування робочого часу та умов виконання окремих робіт; інструктування з приводу змісту завдань та способів їхнього виконання;

– методи організаційно-технологічного впливу, призначені для оптимізації взаємодії працівників внутрішніх підрозділів (відділів, служб, цехів, дільниць тощо). Для цього практикуються: планування і бюджетування робіт; розробка цільових програм; сіткові та інші методи управління;

– методи організаційно-розпорядчого впливу – за допомогою наказів, розпоряджень, директив керівника підлеглим.

Економічні методи управління працею враховують спрямованість індивідуальних і колективних економічних інтересів працівників. Вони означають застосування таких інструментів менеджменту, як прогнозування чисельності персоналу організації, планування кадрової роботи, балансування чисельності персоналу та кількості робочих місць на підприємствах, організація оплати праці, запровадження програм участі найманих працівників у прибутках фірми та інше.

Соціальні методи управління покликані впливати на соціально-трудові відносини у колективі в цілому шляхом задоволення широкого кола соціальних потреб його працівників – у соціальній справедливості, соціальному захисті, створенні гарного соціально-психологічного клімату, умов для творчої самореалізації працівників. Інструментами такого впливу на людей є соціальне планування, вивчення суспільної думки, залучення працівників до громадської роботи.

Психологічні методи управління передбачають індивідуалізований вплив керівника на працівників з урахуванням особистих якостей кожної людини. Такі методи включають, як правило, розробку психограм, психологічних портретів працівників, вивчення та оцінку особливостей поведінки підлеглих, організацію психологічних тренінгів для працівників та інші заходи.

Використання даних методів управління працею підтверджує існування і до сьогодні двох крайніх концепцій управління працівниками – „адміністрування персоналу” і „людських відносин”.

В основі „адміністрування персоналу” лежать припущення про те, що:

1) люди не бажають працювати, значить, їхню діяльність необхідно регламентувати і контролювати;

2) управління працівниками та їхньою працею повинно бути функцією окремих спеціалістів у цій галузі (відділів кадрів), а не частиною роботи кожного менеджера;

3) персонал є джерелом вічних проблем та трудових конфліктів, що загрожують нормальному ходу виробничого процесу.

„Людські відносини”, навпаки, виходять з того, що:

- 1) люди бажають працювати;
- 2) управління працівниками є справою кожного менеджера, а не вузького спеціаліста з персоналу;
- 3) людський ресурс – це специфічний вид ресурсів, який вимагає особливих підходів і методів управління [62, с. 276-278].

Суперечності даних концепцій намагається подолати теорія *управління людськими ресурсами*. Її основними науковими послілками є:

розгляд найманих працівників, їхніх здібностей і талантів як основного фактора розвитку підприємства;

розуміння необхідності всебічного розвитку особистісного потенціалу людини, професійних якостей працівників;

визнання економічної доцільності капіталовкладень у розвиток людського потенціалу;

усвідомлення проблеми дефіциту кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу та неминучості конкурентної боротьби роботодавців за таких працівників на ринку праці;

необхідність розробки і реалізації ефективної кадрової стратегії та політики фірми;

закономірність перетворення кадрових служб, що грають підпорядковану роль у підприємстві, на спеціальні підрозділи з управління людськими ресурсами з високим статусом у структурі фірми.

У філософії сучасного менеджменту працівники вважаються активами, найбільш цінним капіталом фірми, джерелом її доходів, конкурентоспроможності та процвітання. „Корисність” працівника при цьому визначається його здібностями, кваліфікацією, зацікавленістю у професійному зростанні та самореалізації в процесі праці, орієнтацією на кінцеві результати, реалізацію цілей та інтересів фірми.

Зазначимо, що „людські ресурси” як соціально-економічна категорія не є новою для вітчизняної економічної теорії праці. Проте у своєму дійсному значенні вона використовується не завжди. У дослідженнях „людські ресурси” нерідко підміняються поняттям „трудові ресурси”, що має власний зміст і характеризує ту частину працездатного населення, яка зайнята чи може бути залучена до

процесу виробництва і, володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага або надавати послуги. До того ж термін „трудові ресурси” виник ще в умовах командно-централізованої системи управління і, з точки зору окремих вчених, означає підхід до людини лише як до пасивного об'єкта зовнішнього управління, позбавленого власної мети, потреб та інтересів [49, с.9].

Не припиняється дискусія й з приводу змісту самої категорії „людські ресурси”. Так, М.П. Горелов вважає, що тут йдеться про трудові ресурси як фактор і мету економічного розвитку [260, с. 18].

Г.В. Щокін зводить людські ресурси до сукупності різних якостей людей, що обумовлюють їхню здатність до виробництва матеріальних і духовних благ та виступають узагальнюючим показником людського фактора розвитку суспільного виробництва [258, с. 16, 19].

Н.І. Єсінова вбачає специфіку людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку в тому, що, по-перше, люди не тільки створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, як особистості вони мають певні потреби; по-третє, знання, інтелектуальний потенціал, моральність людей самі мають економічну цінність і відіграють економічну роль в житті суспільства і фірми [64, с. 32-33].

Управління людськими ресурсами фірми здійснюється через управління персоналом і кадровий менеджмент.

Ми поділяємо точку зору Г.В. Щокіна, який розрізняє „персонал” і „кадри” фірми [258, с. 18-19]. Персоналом називається весь особовий склад установи, підприємства, організації або група працівників за професійними чи іншими ознаками (персонал виробничих підрозділів; персонал, що обслуговує і т.п.). До персоналу належать постійні і тимчасові працівники, представники кваліфікованої і некваліфікованої праці.

Кадри фірми є більш вузьким поняттям: їх утворюють лише постійні (штатні) працівники, що перебувають у трудових відносинах з організацією, і лише кваліфіковані працівники, які пройшли попередню професійну підготовку і мають спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи в обраній сфері діяльності.

Відповідно до розуміння понять „персонал” і „кадри” слід розглядати і „управління персоналом” та „управління кадрами”.

Однак термін „управління персоналом” вимагає деяких попередніх пояснень. Справа в тому, що предметом будь-якої управлінської праці є трудова діяльність людей. Наприклад, рух грошових коштів, зміни в пасивах або активах фірми не відбуваються самі по собі, вони є результатом професійних дій працівників її фінансового підрозділу. А значить, фінансовий менеджмент – це управління персоналом фінансової служби, яке забезпечує досягнення відповідних фінансових цілей фірми. Аналогічно: укладання торговельних контрактів, формування збутової системи фірми, збільшення обсягів продажу досягаються завдяки роботі маркетологів. Тоді маркетинг менеджмент являє собою управління персоналом служби маркетингу, що реалізує маркетингову стратегію і політику фірми.

Таким чином, менеджмент – це завжди управління персоналом. У той же час управління персоналом є самостійним напрямком менеджменту. Воно повинно об'єднувати різні форми діяльності та використовувати всі відомі інструменти управління людьми: постійний моніторинг (діагностику) персоналу, аналіз потреб, інтересів та особливостей трудової поведінки працівників фірми; планування та раціоналізацію чисельності працюючих у фірмі; організацію і фінансування заходів з професійної орієнтації, адаптації, підготовки та розвитку працівників; ефективно мотивування і стимулювання; оцінку (контроль) результативності праці; забезпечення кар'єрного зростання працюючих. Ці управлінські функції власник фірми (роботодавець) передає управляючому персоналом.

Управління кадрами, або кадровий менеджмент, виходячи з даної логіки, доцільно розглядами як підсистему управління персоналом. Хоча питання про необхідність такого відокремлення дослідниками поки що не ставилося. Навіть Г.В. Щокін, підкреслюючи різницю між персоналом і кадрами, чіткого визначення кадровому менеджменту не дає. Останній розглядається як „система організації управління персоналом”, „сукупність принципів, засобів і форм управління персоналом” [257, с. 246]. На нашу ж думку, управління кадрами виконує самостійні функції і спрямовується на форму-

вання, розподіл і раціональне використання саме кваліфікованих працівників фірми, створення стабільних виробничих колективів.

Управління людськими ресурсами сьогодні все частіше здійснюється шляхом розробки відповідних стратегій, які, в свою чергу, є похідними від загальної стратегії фірми. Так, якщо фірма втілює *стратегію „внутрішнього зростання”*, тобто знаходиться в галузі, що динамічно розвивається, і концентрується на розширенні асортименту продукції, інноваціях, розвитку ринку, то пріоритетними напрямками її кадрової стратегії будуть:

- відбір і гарантії зайнятості висококваліфікованого персоналу;
- активні пересування (ротація) працівників всередині фірми з метою найповнішої реалізації їхніх вмінь та майстерності;
- розвиток персоналу з орієнтацією на технічну творчість, інновації, венчурний бізнес, маркетингову підготовку та досконале знання ринків збуту, у тому числі міжнародних;

- формування партнерських відносин в колективі, залучення працівників до управління фірмою;

- оцінка професіоналізму й оплата праці з урахуванням досягнень цілей внутрішнього зростання.

Стратегія „зовнішнього зростання” вимагатиме найму на роботу до фірми фахівців з питань злиття власності й капіталу, широкої економічної підтримки працівників фірми, реорганізації багатьох внутрішньофірмових підрозділів. Фірма, що поглинає інші підприємства, найчастіше реалізує на них свою власну кадрову стратегію.

Стратегія „скорочення”, пов'язана із ліквідацією зайвих або нерентабельних господарських підрозділів, аналогічним чином відбувається й на менеджменті персоналу: у фірмі мають місце вивільнення частини працівників, заморожування або скорочення заробітної плати, відмова від фінансування освітніх програм, економія витрат на безпеку трудової діяльності. Створюється база для соціальних і трудових конфліктів.

Особливої актуальності зараз набуває інноваційне стратегічне управління людськими ресурсами фірми. Його суть впливає з того, що менеджмент фірми відчуває постійно зростаючу потребу в загальному управлінні процесом створення нових знань, творчим потенціалом працівників-новаторів, впровадженям

новацій у трудову діяльність. За даних умов управління всією фірмою будується за принципом „від людей до організації, до її структур і механізмів”. Тобто не людина пристосовується до вимог нової техніки, технології та організаційних змін, а сама фірма утворюється і розвивається шляхом розвитку трудового потенціалу її працівників, активізації їхніх інноваційних дій. Суб'єктом такого управління стає інноваційний управляючий персоналом.

Стратегічне управління людськими ресурсами передбачає розробку і реалізацію кадрової політики фірми. Її визначають як:

● загальне керівництво для дій і прийняття рішень у сфері управління найнятим персоналом;

● систему теоретичних поглядів, ідей, вимог, цілей, принципів, а також форм, методів і критеріїв праці з людьми, які поширюються на всі категорії персоналу;

● систему правил і норм, які активізують людський ресурс фірми і приводять його у відповідність до стратегії, цілей і завдань фірми;

● механізм спрямування дій на досягнення стратегічної мети або виконання завдань.

Розрізняються економічні і соціальні цілі кадрової політики фірми. Економічні цілі підпорядковані кінцевій меті створення конкурентоспроможної організації, зростання продуктивності праці, одержання максимального прибутку, оптимального співвідношення між витратами і результатами праці. Соціальні цілі полягають у поліпшенні матеріального і нематеріального становища працівників підприємства.

За критерієм впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію М.К. Маусов виділяє пасивну, реактивну, превентивну та активну кадрову політику [261, с. 510-512].

В умовах проведення пасивної кадрової політики керівництво організації не має чіткої програми дій стосовно персоналу. Кадрова робота передбачає в основному ліквідацію негативних наслідків і ситуацій у фірмі. Кадрова служба не має прогнозу потреб у персоналі, засобів оцінки і мотивації працівників.

Реактивна кадрова політика провадиться з метою подолання кризових або конфліктних ситуацій в роботі з персоналом, у відповідь на їхнє виникнення.

Превентивна кадрова політика спирається на прогнозування кадрової ситуації у фірмі, вирішення поставлених завдань, реалізацію цільових кадрових програм.

Активна кадрова політика орієнтується на стратегічні фактори успіху і підпорядковується кадровій стратегії фірми.

За своєю спрямованістю та функціями кадрова політика підприємства поділяється на політику формування, розвитку і використання людських ресурсів фірми.

Політика формування людських ресурсів здійснюється з урахуванням кон'юнктури внутрішнього ринку праці. Діяльність менеджерів з персоналу у даному випадку починається з дослідження внутрішнього і зовнішнього ринку праці, структури професій та можливої мобільності працівників. Центральним же завданням є розрахунок (планування) кількісних і якісних потреб у персоналі та організація пошуку, набору і відбору до фірми відповідно до її вимог. Особлива увага повинна приділятися плануванню майбутнього попиту та пропозиції працівників за їхньою чисельністю та категоріями.

Політика розвитку людських ресурсів спрямовується на всі категорії працюючих і передбачає комплекс заходів, що сприяють підвищенню кваліфікації працівників відповідно до завдань розвитку фірми, а також потенціалу і схильностей самих працівників. В основі реалізації цієї функції лежить концепція „управління знаннями”, яка ототожнює фірму із системою, що самонавчається. Втілюючи її на практиці, ведучі корпорації США, наприклад, інвестують в освіту своїх працівників від 40 до 80 млрд. дол. на рік (за різними оцінками).

При цьому вирішуються такі основні завдання:

1) вибір і постійний розвиток форм навчання для кожної категорії персоналу – робітників, ІТП, наукового персоналу, менеджерів різних рівнів;

2) пошук джерел та оптимізація структури витрат на навчання;

3) формування умов ефективного навчання, у першу чергу індивідуальних мотивацій навчання та внутрішнього середовища підприємства, яке б спрямо навчання та заохочувало до нього працівників;.

4) розвиток трудової кар'єри працівника, тобто успішне просування ним обраним професійним шляхом, одержання не тільки

моральної, але й матеріальної вигоди від використання своїх професійних здібностей та людських якостей.

Політика розвитку працівників досягає своєї мети, якщо вдосконалення різних розумових та фізичних здібностей персоналу (навчаючий ефект) стимулює його творчу та управлінську активність (поведінський ефект), забезпечуючи зменшення витрат виробництва, поліпшення якості продукції, зростання прибутків фірми та особистих доходів працівників (економічний ефект).

Політика використання людських ресурсів (політика зайнятості) передбачає забезпечення підприємства необхідними працівниками, створення для людей умов безпечної та ефективної праці, можливостей кар'єрного зростання. Реалізація даної політики вимагає постійної діагностики (моніторингу) персоналу, робочих місць та змісту робіт на підприємстві. Такий аналіз стає основою для комплектації, а в майбутньому для атестації персоналу, організації заробітної плати, переміщень та просувань працівників, раціоналізації зайнятості з урахуванням стану внутрішнього та зовнішнього ринку праці.

Розглянемо можливі дії фірми при виникненні в неї надлишку робочої сили. Якщо це тимчасове явище, пов'язане з технічною реорганізацією, відсутністю сировини, матеріалів або комплектуючих з вини постачальників чи з інших причин нетривалої дії, то найчастіше за все обирається стратегія збереження колективу, а тактичними кроками стають:

- скорочення робочого часу, введення неповного робочого часу (дня, тижня);
- відмова від понаднормових робіт, економія на витратах на їхнє виконання;
- розподіл робочих місць між кількома працівниками з відповідним розподілом заробітної плати (за згодою працівників);
- припинення найму нових працівників;
- направлення частини працівників на професійну перепідготовку і підвищення кваліфікації;
- на промислових підприємствах – створення підрозділів, які ведуть роботи господарським способом, наприклад, з реконструкції виробничих приміщень, будівництва житла і об'єктів соціально-

культурного призначення, надання платних послуг для працівників фірми та населення;

- переведення частини співробітників у дочірні фірми, філіали;
- тимчасове переведення на іншу роботу згідно з трудовим законодавством.

Якщо фірма одержала стійкий прогноз щодо надлишку робочої сили, особливо у зв'язку з погіршенням економічної ситуації в галузі та державі в цілому, менеджмент фірми може запровадити стратегію скорочення чисельності зайнятих, тобто звільнення.

Серйозні проблеми виникають і в разі дефіциту персоналу. Його причинами можуть бути незадовільна організація виробництва і праці, відсутність необхідних стимулів, низька дисциплінованість працівників та інші фактори. На цей випадок фірма повинна мати стратегії: миттєвої адаптації до виникаючого дефіциту робочої сили; адаптації до дефіциту робочої сили у короткому та середньому періоді часу.

Основними методами миттєвого пристосування, як правило, є:

- компенсація відсутньої робочої сили працівниками вищої або нижчої кваліфікації;
- понаднормові роботи (у випадках, які припускає трудове законодавство);
- тимчасове або часткове припинення основної діяльності (зупинка виробництва).

До подолання дефіциту робочої сили у короткому і середньому проміжках часу фірма повинна готуватися заздалегідь, тобто мати план дій з використання перш за все власних, внутрішніх резервів робочої сили – за рахунок підготовки і перепідготовки необхідних працівників з числа персоналу фірми, а також шляхом внутрішньо-фірмового руху кадрів. Під останнім зазвичай розуміють:

1) професійний рух, тобто перехід працівників до нової спеціальності у межах колишньої професії чи опанування новою професією;

2) кваліфікаційний рух, тобто перехід працівника до нової спеціальності, від одного рівня кваліфікації до іншого, вищого, при збереженні колишнього характеру виконуваних виробничих обов'язків;

3) розширення виконуваних працівником функцій: суміщення професій, обслуговування кількох робочих місць.

Погасити дефіцит робочої сили можна також використанням праці сумісників, залученням до штату фірми (на постійну роботу) нових працівників, іншими способами.

Сучасна внутрішньофірмова політика зайнятості – це ще й політика збагачення змісту та поліпшення організації праці. Західними вченими у зв'язку з цим постійно оновлюються організаційно-технічні та соціально-економічні заходи, відомі під загальною назвою „гуманізація праці”. Так, згідно моделі, розробленої Р. Хекманом і Г. Олдхемом, задоволеність людини своєю працею визначають: значущість роботи, тобто сприйняття людиною своєї праці як чогось цінного і важливого; відповідальність за результати праці, яку відчуває працівник; розуміння людиною ефективності чи результативності своєї праці. Людина, задоволена своєю працею, високо мотивована до роботи.

Серед методів раціоналізації праці останнім часом поширилися:

а) гнучка зайнятість, тобто еластичність і маневреність організаційних форм найму і трудової діяльності;

б) функціональна гнучкість – взаємозамінюваність працівників, що володіють багатьма професійними навичками;

в) дистанційна гнучкість – оптимальне розосередження робочої сили по підприємствах та філіях фірми.

Якщо традиційно зайняті працівники – це стабільна робоча сила, зайнята протягом повного робочого тижня, то гнучка зайнятість дозволяє додатково охопити за допомогою різних нестандартних систем організації праці і контрактів штатний персонал, зайнятий неповний робочий день, сезонних та інших працівників, зайнятих протягом певного строку, працюючих удома.

Переваги гнучкої зайнятості вбачаються і в швидкому освоєнні на підприємствах нових технологій, можливості реагувати на динаміку економічних циклів шляхом варіювання численністю персоналу, можливістю для працівників сполучати працю з навчанням і особистим життям, мати вільний час тощо. Особливо це стало зрозумілим з появою Internet-економіки, віртуальних робочих груп і підприємств. Під віртуальним підприємством при

цьому розуміють сіткову, комп'ютерну інтегровану організаційну структуру, яка об'єднує неоднорідні ресурси, розташовані у різних місцях. Нерідко віртуальне підприємство носить тимчасовий характер, створюється для швидкого виконання замовлення та найповнішого задоволення потреб клієнтів. Віртуалізація виробництва товарів приводить до включення замовників і виробників в єдину команду, що забезпечує необхідний технологічний рівень продукту [209, с. 351].

Реалізація кадрової політики суттєво позначається на внутрішньофірмових соціально-трудовах відносинах.

Так, здійснення інвестицій у розвиток працівників передбачає довгострокові трудові відносини і контракти – на період, не менший за термін окупності витрат на освітні та інші аналогічні програми. В результаті виникають гарантії зайнятості працівників у фірмі, їхнього просування по службових сходах, захисту від зовнішньої конкуренції на ринку праці. Відбувається стабілізація складу працівників фірми, а найбільш кваліфіковані з них стають „ядром” фірми.

Ефективна кадрова політика фірми є й важливим фактором зростання конкурентоспроможності фірми на ринку праці. Цьому сприяє вся сукупність наданих працівникам умов праці, які відрізняють дану фірму від аналогічних фірм-роботодавців на ринку. Причому саме показники руху та якості людських ресурсів фірми дають змогу оцінити позицію фірми на ринку праці.

Навпаки, будь-яка невдала реорганізація підприємства, зміна технології, недоліки в організації праці або недостатня увага керівника до трудових відносин, якщо вони позначаються на зайнятості (скороченні і навіть зростанні чисельності персоналу фірми), рівні заробітної плати, умовах і характері праці, можуть стати причиною трудового конфлікту, призвести до масових соціально-трудовах протестів найманого персоналу. Крайньою формою нерівноваги трудових відносин між роботодавцем і найманими працівниками є страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками фірми (невихід на роботу або невиконання своїх трудових обов'язків) до узгодження їхніх економічних інтересів і позицій. Управління трудовими конфліктами тому є важливою складовою внутрішньофірмового менеджменту.

3.3. Командна модель найму та організації праці у фірмі

Сучасною формою управління персоналу, яка поєднує адміністративний, економічний та соціальний механізми узгодження інтересів працівників і роботодавців на рівні фірми, є командна модель найму та організації праці персоналу. До неї все більше звертаються управлінці, намагаючись реалізувати „командні принципи організації праці”, „концепцію командної праці”. Такі зміни у соціально-трудовах відносинах потребують свого наукового осмислення.

Наукова розробка проблем командування ведеться в основному представниками зарубіжних, насамперед американських, шкіл соціології та менеджменту. Достатньо відомими є роботи М. Белбіна, Д. Бодді й Р. Пейтона, Р. Дафта, Дж. Катценбаха і Д. Сміта, Р. Лайкерта, Б. Такмана і Н. Дженсена, Дж. Хекмена, Дж. Хоманса, Е. Шейна та інших. Інтерес до цієї тематики поширюється і серед українських вчених. Можна назвати хоча б серію публікацій в журналі „Персонал” (2003-2004 рр.) М. Воронова і С. Гримблата. На жаль, серйозних економічних досліджень проблеми немає.

Команда в економічному розумінні – це група з двох та більше працівників, які мають спільні цілі (завдання), регулярно взаємодіють між собою в процесі спільної діяльності, виконують різні обов'язки, але координують свої дії і можуть замінити один одного, розглядають себе як частину єдиного цілого та несуть колективну відповідальність за результати своєї праці.

Команди є різновидом робочих груп. Однак не кожену групу працівників можна вважати командою.

По-перше, команда є об'єднанням працівників на первинному рівні, її можна віднести до малої групи: оптимальна чисельність команди – 5-10 чоловік. Це забезпечує безпосередність контактів, комунікаційних зв'язків між членами команди. Саме в процесі прямого спілкування виявляються індивідуальні особливості працівників, їхні потреби, інтереси, цінності, погляди та трудові здібності. Відбувається взаємна оцінка працівників, наслідування способів діяльності інших людей. Отож, команда – це те мікро-

середовище, яке дозволяє сформувати необхідні для роботодавця трудові й соціальні якості працівника та норми його поведінки.

По-друге, на відміну від інших груп, у команді відсутня виражена підлеглість одних людей іншим (управлінські трансакції), тут взагалі ніхто не має владних повноважень. Тому такими лідерськими якостями, як, наприклад, амбітність, приходиться жертвувати на користь командним цілям. Людину, яка вміє це робити, називають командним гравцем. А лідером у кожний конкретний момент часу стає той, хто в даній ситуації може краще керувати командою.

По-третє, команду формують працівники з аналогічними установками щодо розуміння справедливості та довіри. Учасники команди повинні бути впевнені, що кожний з них докладе максимум зусиль для досягнення спільної мети. Як тільки хоча б у одного члена команди виникає відчуття порушення справедливості – команда припиняє своє існування.

По-четверте, команда є особливою моделлю організації найманої праці, яка спирається на розуміння працівника як цілісної людини. Поки людей об'єднує лише матеріальний інтерес, повноцінної команди немає. Після задоволення фінансових інтересів група працівників або припинить своє існування, або продовжить працювати з цією ж метою, ніколи не забезпечуючи якісного розвитку фірми. Проте якщо керівник фірми ставитиметься до персоналу як до компетентних, прагнучих високих досягнень працівників, буде заохочувати розвиток кожного співробітника, він отримає можливість управляти продуктивністю спільної праці.

По-п'яте, в умовах командоутворення має місце особливий характер попиту на працю: члени команди повинні взаємодоповнювати один одного як працівники з конкретними трудовими функціями, а головне – виконувати певні, унікальні *ролі* у спільній праці.

Одне з найвідоміших досліджень у зв'язку з цим було проведено під керівництвом Меридіта Белбіна. Вчений виділив 9 командних ролей, тобто схожих типів поведінки членів команд (табл.3.1). Особливо високих показників досягають команди, в яких є: здібний „координатор”; сильний „генератор” як творче джерело необхідних ідей; принаймні ще один працівник, стимулюючий генератора ідей; „математик” – співробітник, здатний своєчасно

„прорахувати” недоліки обговорюваних пропозицій. Команда ж, утворена з виконавців всіх дев’яти ролей, готова до виконання будь-якого завдання керівництва, є достатньо гнучким типом організації праці. Кращі, найрезультативніші команди відзначаються також збалансованістю ролей їхніх учасників [25, с. 316].

По-шосте, команду характеризує особливий механізм погодження ділових інтересів та прийняття управлінських рішень – за допомогою консенсусу і консультацій.

Рішення, прийняте шляхом консенсусу, є таким, яке підтримується і втілюється кожним членом команди, незважаючи на те, що окремі працівники можуть вважати його й неправильним. Такі рішення реалізуються швидко, гарантовано, без сумнівів і особистих суперечностей. Хоча досягнення консенсусу серед працівників потребує часу, певної майстерності та досвіду спілкування.

При консультативному способі управлінське рішення приймає одна людина, а саме менеджер, але за допомогою членів команди, спільно обговорюючи ту чи іншу проблему і шляхи виходу з неї.

В результаті, використовуючи *співдружні, взаємозалежні* дії окремих працівників, командна організація праці максимально реалізує ефект (закон) синергії. Це виявляється у: комбінації праці як об’єднанні різнорідних зусиль; оперативному синергізмі при організації спільного навчання працівників; інвестиційному синергізмі при спільному виконанні науково-дослідних проєктів, використанні загальної технологічної бази та виробничих потужностей; управлінському синергізмі за наявності компетентних керівників вищої ланки [9, с. 176-182].

Команди як трудові об’єднання працівників спеціально створюються роботодавцем для реалізації конкретних виробничих програм, проведення науково-дослідних робіт, розробки нового продукту, з метою узгодження дій вищих менеджерів організації.

Вертикальна (функціональна) команда включає в себе керівника та його формально підлеглих, які знаходяться на кількох рівнях ієрархії, і є структурним утворенням. Керівник при цьому виконує функцію інструктора, тренера або наставника трудового колективу.

Горизонтальна (спеціальна, міжфункціональна) команда складається з працівників приблизно одного рівня, однак з різних

підрозділів компанії. Після виконання поставленого завдання члени команди повертаються до виконання своїх постійних обов'язків на основних робочих місцях.

Таблиця 3.1.

Ролі членів команди за М. Белбінім

Ролі	Типові характеристики
Виконавець	Дисциплінований, надійний, консервативний і ефективний. Вміє реалізовувати ідеї у практичних діях
Координатор	Зрілий, упевнений, хороший голова. Вміє чітко формулювати цілі, просувати рішення, делегувати повноваження
Організатор	Динамічний, кидає виклик, впливає. Його мужність та енергія дозволяють долати будь-які труднощі, ненавидить програші
Генератор	Винахідливий, має багату уяву, вміє вирішувати нестандартні проблеми
Шукач	Екстраверт, ентузіаст, товариська людина. Досліджує можливості, встановлює контакти, за своєю природою – сітковий працівник
Математик	Розсудливий, проникливий, володіє стратегічним мисленням. Бачить всі альтернативи, все виважує – інспектор
Командний „гравець”	М'який, сприйнятливий, дипломатичний. Уміє слухати, попереджує непорозуміння членів команди – чутливий по відношенню і до індивідів, і до ситуацій
Фінішер	Старанний і сумлінний. Шукає помилки і недоліки. Контролює строки виконання доручень
Спеціаліст	Собі на умі, одиночка. Професіонал у вузькій галузі знань

Спеціалізована команда діє поза формальною структурою організації, реалізуючи особливо важливі завдання. По завершенні роботи багато з таких команд стають підрозділами компанії.

В залежності від характеру робіт виділяються також:

- команди, створювані на базі окремого підрозділу організації (фірми);
- проектні команди з числа спеціалістів різних напрямів діяльності для реалізації того чи іншого проекту;
- команди з оперативного вирішення поставлених завдань (цільові, або оперативні команди);
- реінжинірингові команди, які спеціалізуються на оптимізації робочих процесів;
- „управлінські команди”, в яких взаємодія членів команди обмежується, як правило, періодичними формальними діловими зустрічами.

Особлива увага останнім часом приділяється створенню команд, які діють на принципах самоуправління. Члени таких команд організуються навколо певної діяльності або робочого процесу, несуть відповідальність за виконання конкретних трудових функцій при мінімальному зовнішньому контролі або навіть зовсім без нього.

Сформувані команду для реалізації цілей організації нелегко. В дослідженнях Б.Такмана і Н.Дженсена, скажімо, виділені п'ять етапів командоутворення:

- 1) формування – відбір членів команди за певними критеріями;
- 2) „збентеження” – виникнення конфліктів поміж членами команди внаслідок появи різних інтересів, розбіжностей у цінностях і нормах поведінки, які не виявлялися на стадії формування. Деякі команди на цьому етапі перестають існувати, інші або пристосовуються до розбіжностей, або спільно долають протиріччя;
- 3) нормування – розробка набору загальноприйнятих норм очікуваної поведінки стосовно взаємодій та виконання завдань. Ефективність спільної діяльності при цьому відчутно зростає;
- 4) виконання роботи командою;
- 5) розформування команди, яка виконала своє завдання.

Дж.Катценбах і Д.Сміт [25, с. 349-351] аналізують процес становлення команди відповідно до так званої кривої результатів:

робоча група, псевдокоманда, потенційна команда, справжня команда, високоефективна команда (рис. 3.1).

Робочу групу утворюють індивіди, які працюють переважно самостійно, але обмінюються інформацією та досвідом. Формування єдиних цілей і завдань не відбувається, а взаємодія членів груп носить випадковий характер і не підкріплюється спільною відповідальністю за результати.

Псевдокоманда складається з працівників, що мають можливість підвищення ефективності спільної праці, однак не виявляють зацікавленості ні в розробці спільної мети, ні в розвитку необхідних навичок та вмінь.

Потенційна команда – це індивіди, які вже усвідомлюють, що могли б працювати більш ефективно, і намагаються це робити.

Справжня команда – індивіди, що володіють взаємодоповнюючими навичками та вміннями, мають спільні цілі, завдання та методи роботи.

Високоефективна команда відповідає всім характеристикам і критеріям команди, сприяє індивідуальному розвитку її учасників.



Рис. 3.1. Крива командних результатів

Створення стабільної команди триває, поки вона не пройде всі стадії свого розвитку. Хоча в умовах високої галузевої (міжгалузевої) конкуренції або надзвичайних ситуацій для вирішення невідкладних поточних завдань припускається організація тимчасових крос-команд. Головне – щоб у членів команди було спільне бачення командної мети та заінтересованість (вигода) у тимчасовій співпраці. Така команда повинна встигнути виконати свою функцію раніше, ніж виникнуть конфлікти („збентеження”) між її членами.

Ще один важливий аспект проблеми пов'язаний з динамікою витрат на командоутворення. Справа в тому, що формування команди потребує не лише традиційних прямих і непрямих витрат на працю, а й відчутних трансакційних витрат на пошук працівників, які зможуть виконувати необхідні для команди ролі, та укладання з ними трудових угод. Такою інформацією не володіє жодне з кадрових агентств. Більше того, відповідність того чи іншого працівника не робочому місцю, а саме ролі взагалі можна встановити лише при безпосередньому спілкуванні з претендентом, його тестуванні та з'ясуванні особистих кар'єрних цілей і інтересів. Динаміка вказаних трансакційних витрат тому, на наш погляд, знаходиться в оберненій залежності до кривої командних результатів. Тобто на початку формування команди трансакційні витрати компанії зростають, але надалі, завдяки створенню „справжньої” і особливо „високоєфективної” команди, вони мінімізуються. До того ж командна організація праці дозволяє суттєво економити на витратах опортуністичної поведінки.

Розглянемо тепер сам процес найму працівника. В умовах командної організації праці він має серйозні відмінності: при відборі працівників обов'язково враховуються їхні можливості працювати в команді (для цього використовуються різного роду тестування, співбесіди з психологами тощо). Інакше кажучи, контракт з роботодавцем підписує потенційний працівник як *індивід*, а виконувати контракт він буде вже як *член команди*. Нерідко в момент укладання контракту працівник взагалі може не знати, що формується саме команда, а також, хто і на які ролі (функції) в ній буде прийнятий.

Далі, індивідуальний контракт з працівником укладається в момент часу t , а „робоча група” працівників утворюється з мо-

менту часу $t+1$. Вона до моменту часу $t+2$ стане або „потенційною командою” або „псевдокомандою”. Потім, знов-таки з часом, у команді повинні відбутися позитивні зміни в напрямку формування „справжньої” та „високоєфективної команди” (рис. 3.2).

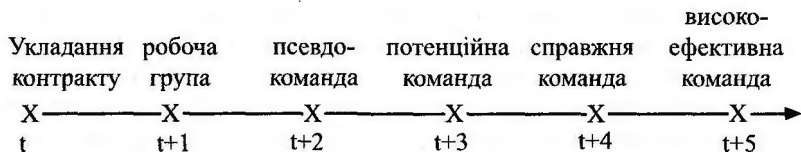


Рис. 3.1. Формування команди у часі

Таким чином, при укладанні контракту ні найманий працівник, ні роботодавець не можуть сказати впевнено, що вони сформують команду. Такий контракт за своєю природою, як було показано вище, є неповним.

Враховуючи цю обставину, роботодавець майже відразу після укладання з працівниками контракту здійснює інвестиції в команду, організує психологічні тренінги, „прищеплює” культуру командної праці, проводить спеціальні заходи із згуртування працівників – з використанням потенціалу мотивації, самоврядування, соціально-трудового партнерства між працівниками і роботодавцем, повноти інформаційного забезпечення команд тощо.

Нових підходів вимагає і матеріальне стимулювання членів команди. Доцільним, на перший погляд, видається використання різних форм колективної оплати праці, участі в прибутках фірми, в капіталі, що забезпечує погодженість економічних інтересів працівників і роботодавців. Проте, навіть відчуваючи залежність між індивідуальними доходами і доходами фірми, працівники не в змозі впливати на прийняття стратегічних управлінських рішень, від яких залежать доходи компанії. До того ж системи колективного стимулювання ведуть до зрівнялівки індивідуальних доходів, що неприйнятне з однієї дуже важливої причини: в команді у трудовій послугі з’являється серйозна ринкова перевага, вкрай потрібна роботодавцю, яку працівник повинен відповідним чином реалізувати і від якої одержати дохід, – „роль у команді”.

Зрозуміло, що на практиці „оцінити” кожну людську роль у фірмі при оплаті праці важко, а от результати роботи команди в цілому, ефективність її діяльності враховувати необхідно.

Останнє може відбуватися наступним чином [46, с.25].

1. Визначається частка бюджету (витрат) кожної команди у сукупних витратах компанії:

$$ЧВк_i = \frac{B \kappa_i}{B_{\text{комп.}}}, \quad (3.1)$$

де $ЧВк_i$ – частка витрат i -ї команди;

$B\kappa_i$ – сума витрат i -ї команди;

$B_{\text{комп.}}$ – вартість сукупних активів компанії.

2. Розраховується частка кожної команди в сукупному чистому прибутку команди:

$$ЧПк_i = \frac{\Pi \kappa_i}{\Pi_{\text{комп.}}}, \quad (3.2)$$

де $ЧПк_i$ – частка прибутку i -ї команди;

$\Pi\kappa_i$ – чистий прибуток i -ї команди;

$\Pi_{\text{комп.}}$ – чистий прибуток компанії.

3. Розраховується коефіцієнт корпоративної ефективності для кожної команди:

$$K\kappa_i = \frac{ЧПк_i}{ЧВк_i}, \quad (3.3)$$

Це – організаційно-економічний підхід до визначення ефективності командної праці, хоча команда в цьому разі мало чим відрізняється від інших трудових об'єднань на підприємстві роботодавця.

Втілюючи командну організацію праці, потрібно зважати й на те, що вона вирішує далеко не всі проблеми, які стоять перед

власником фірми. Так, командування не виключає можливості:

– виникнення „ефекту безбілетника”, відомого з теорії мікроекономіки, коли член команди користується всіма перевагами роботи в команді, але його внесок у спільні результати занадто низький, не відповідає середньому рівню для даної команди; або ж член команди одержує вигоди без участі у спільних витратах;

– домінування в команді окремих її членів;

– формування „одностайного” образу мислення, яке не сприяє реалістичній оцінці альтернативних дій та способів економічної поведінки.

Спеціалізація працівників на виконанні властивих саме їм ролей (функцій) приводить і до того, що командна праця починає сприйматися як антипод внутрішньої конкуренції. Хоча саме конкуренція є визнаним двигуном творчої думки, інновацій, зростання продуктивності праці.

Необхідно враховувати й те, що команда не є чисто механічним об'єднанням працівників. Спільна праця людей може генерувати не тільки позитивну енергію колективу, але й негативну, породжуючи суто особистісні конфлікти між працівниками. Тому треба бути готовими й до звільнення і заміни окремих членів команди. Це – нормальне явище для кожної організації.

Отже, команда є новою для нас моделлю найму і використання робочої сили працівників. Вона має як свої очевидні переваги, так і протиріччя, які слід вивчати. Однак вже зараз зрозуміло, що командна праця і формування персоналу фірми як команди зміцнюють інтелектуальний потенціал фірми, дають можливість вирішувати стратегічні завдання у сфері праці.

3.4. Внутрішньофірмовий ринок праці: особливості функціонування

Концепція внутрішніх ринків праці знаходиться на етапі свого становлення. Так, О.Ю. Гулевич аналізує можливості мікроекономічного регулювання ринку праці [52]. На проблему збалансованості внутрішніх ринків праці звертає увагу

В.М. Петюх [171; 172]. Російські науковці Т.О. Разумова і С.Ю. Роцин розглядають внутрішні ринки праці в аспекті економічної теорії праці [192].

І все ж багато з аспектів цієї серйозної проблеми залишаються недослідженими. Серед них – причини існування, особливості та функції внутрішніх ринків праці. Чи мають вони взагалі право на існування, враховуючи традиції сучасного інституціоналізму?

Р. Шервін зазначає: „Організаційна динаміка невіддільна від внутрішніх переливів робочої сили в рамках різномірної вікової структури виробничих і управлінських кадрів. Будь-яка організація потребує спеціалізації та розподілу праці, але за час перебування людини у фірмі її службове становище систематично змінюється. Інституціональна пам'ять, специфічні знання, вміння і сфери відповідальності постійно переходять від старих працівників до молодих. Динаміку і спрямованість кадрових переміщень у фірмі можна трактувати як „внутрішній ринок праці”” [166, с. 128].

Р.Дж. Еренберг та Р.С. Сміт вказують: „У тих випадках, коли формальна низка правил і процедур, а також обмеження показують, як треба будувати відносини у сфері найму всередині фірми, прийнято вважати, що йдеться про внутрішній ринок праці” [262, с. 33].

Л.І. Смірних підкреслює: „Збереження тривалих відносин зайнятості на одному й тому ж підприємстві зовсім не означає відсутності переміщень всередині нього. При тривалій зайнятості на одному підприємстві працівники можуть достатньо інтенсивно переміщуватися на внутрішньому ринку праці... Чим успішнішою є кар'єра працівника на внутрішньому ринку праці, тим інтенсивніше він просувається по службових сходах, тим стабільніше його зайнятість і триваліше стаж роботи на даному підприємстві... Чим інтенсивніше працівник просувається на внутрішньому ринку праці, тим нижче ймовірність його звільнення” [203, с. 16-17].

У той же час російський вчений-грудовик А. Котляр є активним критиком ідеї внутрішньофірмового ринку праці і вважає її надуманою. „Якщо контракт про найом укладений, то найманий працівник опиняється в одній і тій же структурі, що й роботодавець – в якості членів персоналу. Очевидно, у цій ситуації немає місця для внутрішнього ринку праці, оскільки сторони вже пов'язані

договором найму. Але укладання подібних угод і є функція ринку праці, для чого він й існує.

Таким чином, ситуація всередині фірми для тих, хто вже став членом її персоналу, повністю виключає необхідність внутрішнього ринку праці. У рамках фірми працю не продають і не купують. Вона вже продана чи куплена при підписанні контракту, який діє аж до його завершення з різних причин (розірвання, вибуття працівника через смерть, інвалідність, арешт тощо). А ринку без купівлі-продажу не буває”.

І далі: „Історичні передумови виникнення ринку праці визрівають не всередині окремих фірм і підприємств, а в усьому суспільстві на основі приватнокапіталістичних виробничих відносин. Коли працівник звільняється без укладання нового договору про найом, він автоматично опиняється на ринку праці. Підписуючи новий контракт, він перериває своє перебування на ринку праці і знову переходить до сфери зайнятості.

Якщо ж діючий договір найму не переривається, а працівник переміщується на інше робоче місце всередині фірми, виходу на ринок праці не відбувається. Подібна зміна умов найму реалізується у рамках діючого контракту всередині фірми і стосується тільки членів її персоналу, а значить, носить позаринковий характер. Після оформлення ринкового акту купівлі-продажу праці учасники угоди переходять із сфери обігу (ринок) до сфери виробництва, де здійснюється трудова діяльність найнятих працівників, і подальші зміни і уточнення умов найму працівників (наприклад, оплати праці), хоча й належать до сфери обігу, мають позаринкову природу” [102, с. 151-154].

На наш погляд, роботодавець після укладання угоди про найом з працівником не стає членом персоналу. Він був і залишається власником засобів виробництва, який організує виробництво і працю інших людей, дає їм роботу і контролює її виконання. У разі порушення трудової дисципліни або певних домовленостей угоди саме він ініціює звільнення найманих працівників у межах діючого законодавства. Що ж до поняття „член персоналу”, то воно взагалі не характеризує економічний статус людини.

Внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок праці є одним з типів ринку праці, що виділяється за такою структурною ознакою, як лан-

ка суспільного виробництва. Це ринок праці підприємства, фірми, організації, установи тощо. Він являє собою сукупність соціально-трудових відносин, форм і методів погодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавця – власника фірми. До об'єктів такого ринку належать: організація, оплата та охорона праці, найом і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, зміцнення трудової дисципліни, утворення стабільного трудового колективу (команди працівників).

Неважко помітити, що внутрішні ринки праці відокремлені один від одного. Кожний з них відбиває і одночасно орієнтується на особливості виробничого процесу на конкретному підприємстві.

Формуванню внутрішніх ринків праці сприяють:

наявність у працівників фірми спеціальної кваліфікації, посиленої професійною підготовкою на робочому місці, з орієнтацією на умови роботи в конкретній фірмі;

незначна територіальна мобільність працівників через низькі особисті доходи, високу ціну або орендну плату за житло;

невисока міжфірмова мобільність у тих галузях і регіонах, які мають тенденцію до монопсонізації або олігосонізації ринків праці;

неповнота інформації про зовнішні (національний, галузеві, регіональні) ринки праці та особливості найму і використання працівників на підприємствах інших роботодавців;

значні трансакційні витрати, які несуть як роботодавці, так і наймані працівники, а саме витрати часу і коштів на збирання інформації про стан ринку праці та наявність вакантних робочих місць, проведення переговорів щодо працевлаштування, підписання трудових контрактів тощо;

схильність багатьох людей до праці та професійного зростання у стабільному колективі, що є відмітною рисою трудового менталітету населення України;

можливість об'єднання працівників за професійною ознакою, створення профспілок.

Внутрішні ринки праці відзначаються рядом своїх особливостей. Одна з них полягає в тому, що внутрішньофірмовий попит на працю задовольняється насамперед внутрішньофірмовою пропо-

зицією. Вважається, що працівники, які вже зайняті на даному підприємстві, добре знайомі зі специфікою технології та організації праці, методами управління й вимогами роботодавця. Останній, у свою чергу, має можливість добре взнати претендентів на вакантні робочі місця, найняти тих, хто вже сформував специфічні для даної фірми знання та навички, зменшити ризик найму некваліфікованих працівників або порушників трудової дисципліни. Залучення кандидатів з-поза меж фірми значно б збільшило витрати на найом, адаптацію, профорієнтацію та розвиток персоналу відповідно до вимог фірми. Внутрішньофірмове переміщення працівника знімає й можливий психологічний дискомфорт у колективі, задовольняє потреби працівника у творчому зростанні, стабілізує склад зайнятих. Використання можливостей внутрішнього ринку праці, врешті-решт, дозволяє зменшити залежність роботодавця від зовнішнього ринку праці: до нього звертаються, коли немає відповідних претендентів на вакантні місця в самій фірмі.

Другою особливістю внутрішнього ринку праці є те, що при наймі працівників на роботу до фірми ставка заробітної плати залежить від співвідношення попиту і пропозиції на зовнішньому ринку праці, але на наступних етапах кар'єри на оплату праці починають впливати суто внутрішньофірмові фактори – умови трудового контракту, адміністративні правила і процедури, тривалість роботи працівника у даній фірмі, етап його кар'єрного зростання, господарський стан самої фірми. Трудовий ресурс за таких умов перестає реагувати на цінові сигнали, стає ресурсом, яким управляють, регульованим ресурсом, особливо в умовах ринків праці з недосконалою конкуренцією.

М. Бест пояснює це так: ринок визначає ціну (зовнішню форму вартості) виробничих ресурсів, тобто суму, яку фірма має заплатити за найом виробничих ресурсів. Однак ця ціна не співпадає з внутрішньою вартістю послуг фірмі. Вартість (внутрішня вартість) виробничих послуг унікальна для кожної фірми і не урівнюється між фірмами шляхом конкуренції на „ринку” [19, с.164].

На дану ознаку внутрішнього ринку праці вказує і поширення методів мотивації працівників, в основі яких лежать сподівання працівників на кар'єру в даній організації. Так, багато роботодавців

останнім часом схиляються до такої системи оплати праці, коли на початкових етапах кар'єри працівникам „недоплачують”, але на більш пізніх етапах „переплачують” [262, с. 431]. Цьому сприяють принаймні дві обставини:

– відсутність у роботодавця повної інформації про якість робочої сили працівника, його справжні кар'єрні устремління, бажання працювати у фірмі тривалий час тощо. На дану систему оплати праці, як свідчить практика, погоджуються лише ті працівники, які намагаються встановити довготривалі відносини з роботодавцем і працювати сумлінно до одержання своєї відкладеної винагороди. Тобто сама система оплати праці змушує працівників надати роботодавцю правдиві відомості про себе, які іншим шляхом здобути було б неможливо;

– реальна можливість стимулювати персонал до цілеспрямованої роботи. Всі працівники докладають більше трудових зусиль, отже, їхня винагорода має тенденцію перевищувати загальну винагороду при інших системах. Одночасно зменшуються витрати на контроль за працею.

Така система оплати праці, звернемо увагу, аж ніяк не означає, що працівники на перших етапах своєї кар'єри втрачають у заробітку. Роботодавці пропонують початківцям зарплату на рівні ринкової, інакше вони не зможуть залучити необхідних їм працівників.

Третью особливістю внутрішніх ринків виступає їхня структурованість. Найпоширенішим є поділ на сегменти некваліфікованої, кваліфікованої та висококваліфікованої праці – відповідно до диференціації робіт і спеціальностей на підприємстві. Між тим соціологи вказують на суттєві відмінності, наприклад, між робітниками, пов'язані із внутрішньовиробничою диференціацією. Причому ці відмінності виникають як наслідок не лише появи нових засад диференціації робітників, а й рекомпозиції колишніх ієрархічних залежностей. До уваги беруться такі структуризації всередині підприємства:

1) робітники основного і периферійного виробництва. Перші працюють у підрозділах (цехах), які визначають профіль підприємства, другі – у підрозділах (цехах) невиробничої сфери, скажімо, у будівництві, на виробництві товарів широкого вжитку. В Україні при переході до ринкової економіки робітники основного вироб-

ництва відразу відчули зменшення зарплати через скорочення попиту на продукцію підприємств, тоді як зайняті на периферійних виробництвах швидко прилаштувалися до потреб ринку, отримали стабільну зайнятість та підвищення зарплати;

2) основні й допоміжні робітники одного підприємства. Перші випускають продукцію, другі (наладчики, слюсарі, електрики, вантажники, прибиральники) – обслуговують даний процес. Якщо раніше провідна роль, високий трудовий статус і заробітна плата були за основними робітниками, то в умовах переходу до ринку лідерами стають допоміжні робітники, насамперед ремонтники. Їхньому привілейованому становищу сприяють як дефіцитність професії, так і відчутна залежність робітників основного виробництва від роботи допоміжного персоналу, особливо враховуючи старіння виробничого устаткування;

3) кадрові та резервні робітники. Від результатів праці (високої кваліфікації, професійного досвіду і виробничого стажу, стабільності перебування в колективі) кадрових працівників залежить успіх підприємства. Такі працівники, особливо в умовах зростання галузевої конкуренції, мають низку привілеїв і вищу заробітну плату. Резервні ж робітники залучаються в міру потреби в них і, як правило, до виконання додаткових робіт;

4) робітники з монополічним досвідом і легко замінювані. Перші є власниками специфічних активів, про що йшлося вище. Другі не мають спеціальних навичок і високої кваліфікації, тому легко замінюються роботодавцем на інших робітників. На багатьох підприємствах соціологи відмічають помітну сегментацію, коли одна частина робітників монополізує набутий досвід і навички, спеціальні секрети цього виробництва, не допускаючи передавання їх новачкам, а інша – опиняється хронічно маргіальною. Результат цієї диференціації робітників виявляється у збільшенні розриву в заробітках, привілеях, гарантіях зайнятості, шансах просування. Власники підприємств зацікавлені у подоланні такої сегментації шляхом позбавлення досвідчених робітників монополії;

5) робітники з високим і низьким рівнем наближеності до керівництва (начальника цеху, майстра, бригадира). Фактор „добрих стосунків із керівництвом” стає у нагоді при скороченні штату [200, с. 58-61].

Кожний з сегментів внутрішнього ринку праці має власну кон'юнктуру, яка може бути:

рівноважною – якщо попит на працю та її пропозиція з боку працівників фірми збігаються. Це ідеальна ситуація, якої, як свідчить практика, фірми досягають дуже рідко;

трудодефіцитною – коли внутрішньофірмовий попит на працю перевищує її внутрішньофірмову пропозицію. Причиною такого дисбалансу ринку праці може бути нез'явлення на роботу працівника з будь-яких обставин або навіть просто через порушення трудової дисципліни. Більш серйозні проблеми виникають при модернізації, реструктуризації або розширенні підприємства; тоді з'являються вільні або нові робочі місця і відкриваються вакансії;

трудонадлишковою – за умови, що внутрішньофірмова пропозиція перевищує внутрішньофірмовий попит. До цього може вести вихід з ладу частини виробничого устаткування, порушення постачання необхідних ресурсів, помилки кадрової служби. Як наслідок утворюється тимчасове внутрішньофірмове безробіття: частина персоналу фактично не працює, але офіційно вважається зайнятою. Деякі ж фірми, враховуючи господарські ризики, спеціально утримують „зайвих” працівників, створюючи своєрідний резерв праці.

Будь-який дисбаланс на внутрішньофірмовому ринку праці послаблює конкурентоспроможність фірми, погіршує якість використання її трудового потенціалу і потребує обов'язкового врегулювання. Першочергової уваги вимагають приховані дефіцити і надлишки робочої сили.

Четверту особливість сучасних внутрішніх ринків праці зумовлює механізм використання внутрішньофірмової конкуренції. Остання тривалий час розглядалася як важливий мотиватор, двигун творчої думки, інновацій, зростання продуктивності праці. Зарубіжні фахівці у галузі економіки праці та менеджменту, наприклад, відмічали ефективність так званих *турнірів просування* [262, с. 435].

Припустимо, що фірма найняла групу стажерів-менеджерів, серед яких за результатами роботи на високий управлінський пост обере лише одного. Якщо б особа обранця була відомою заздалегідь, то система не була б турніром і не мала б стимулюючого

характеру. Коли ж „виграш” залежить лише від сумлінної праці, всі сподіваються на нього і докладають максимум зусиль для цього. Однак „приз” дістається лише переможцю, який продемонстрував високу продуктивність відносно інших учасників змагання. Ті ж, хто програли, втрачають стимули докладати максимум зусиль. Їхня цінність для фірми знижується. Роботодавець може їх навіть звільнити. В результаті працівники виявляють інтерес до „турніру” тільки тоді, коли їм гарантовано збереження робочого місця у фірмі, хоч і з меншою зарплатою. Незвільнення непридатних працівників – це ті витрати, які змушена нести фірма при проведенні успішних турнірів.

Проте сьогодні багато керівників фірм ставляться до конкуренції своїх працівників по-іншому. Її вважають корисною лише за умови, що перед кожним працівником стоять індивідуальні робочі цілі, які не можуть навіть випадково увійти в конфлікт із загальною метою компанії. Як показало одне з опитувань керівників російських компаній, 56% з них вважають, що внутрішня конкуренція лише стримує розвиток підприємства – збільшує напруження в колективі, призводить до плинності кадрів, заважає виконанню складних завдань; 33% – що незначний рівень конкуренції повинен бути присутнім і тільки 11% – прибічники високого рівня конкуренції в компанії [41, с. 118].

З природою та особливостями внутрішніх ринків праці пов'язані й їхні функції:

– інформаційна, що передбачає забезпечення як роботодавця, так і найманих працівників інформацією про стан внутрішньої зайнятості, пропозицію нових робочих місць, зміну вимог до робочої сили, витрати роботодавця на організацію праці, внутрішньофірмову конкуренцію;

– регулююча, що забезпечує раціональне використання працівників на робочих місцях, врегулювання внутрішньофірмового надлишку або дефіциту трудових ресурсів, зростання ефективності діяльності підприємства в цілому;

– стимулююча, спрямована на підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили та її збереження для фірми, передачу специфічних знань від старих працівників до нових, поліпшення якості праці і трудової дисципліни. Інтерес до цієї функції виявляють як наймані працівники, так і роботодавці;

– зменшення напруги на зовнішньому ринку праці за рахунок використання можливостей внутрішньої трудової мобільності, недопущення безпідставного звільнення працівників.

Отже, розвиток ринкових відносин між роботодавцем і найманими працівниками у фірмі має свої об'єктивні підстави та форми виявлення. При цьому він не заперечує адміністративного регулювання трудових процесів. Більше того, діяльність менеджерів з персоналу формує *транзакційний сектор внутрішньофірмового ринку праці*. Його утворюють ті працівники, які: 1) наймають працівників та розподіляють їх за підрозділами і видами робіт: співробітники відділів кадрів або служб управління персоналом; 2) координують і контролюють основну (трансформаційну) діяльність персоналу, чим займається управлінський апарат. Витрати на їхню заробітну плату та організацію робочих місць належать до категорії транзакційних витрат і повинні перебувати під ретельним контролем власника фірми.

У цілому ж поєднання адміністративних підходів до управління персоналом та принципів ринкового саморегулювання соціально-трудова відносин характеризує сучасну фірму, є її особливим, внутрішнім механізмом узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця.

Соціально-трудове партнерство:

договірний (переговорний) та партисипативний механізм узгодження інтересів суб'єктів ринку праці

4.1. Економічна роль професійних спілок та організацій роботодавців на ринку праці

Функціонування сучасного ринку праці не виключає виникнення соціальних суперечностей і конфліктів між його основними суб'єктами – найманими працівниками і роботодавцями. З метою захисту та взаємоузгодження своїх економічних інтересів кожна із сторін напрацьовує механізми спільної діяльності та спільного протистояння іншій стороні. Такими є професійні спілки, що об'єднують найманих працівників, і організації роботодавців.

4.1.1. Передумови і наслідки економічної діяльності профспілок

Вступаючи до профспілки, працівник очікує на певні вигоди від цього – зростання заробітної плати, одержання соціальних послуг, профспілковий захист від звільнення. Однак профспілки не надають послуг задарма. Більше того, вони несуть витрати на проведення колективних переговорів, контроль за виконанням рішень, на страйки тощо.

Попит на профспілкові послуги D_U (рис. 4.1) визначається „ціною” членства у профспілці P_U . Дана ціна включає вступний внесок, щомісячні внески, цінність часу, який необхідний для профспілкової роботи. За інших рівних умов, при збільшенні ціни членства у профспілці частка працівників, які бажають бути членами профспілки, зменшується, і навпаки.

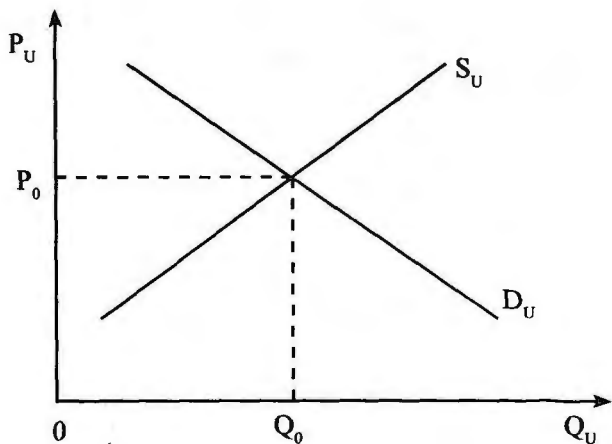


Рис. 4.1. Рівновага на ринку профспілкових послуг

Пропозиція профспілкових послуг S_U регулюється станом трудового законодавства, умовами вступу до профспілки, дозволом або заборобою власників приватних підприємств створювати на них профспілки (навіть всупереч законодавству).

Відсоток працівників, які входять до профспілки, відповідає точці рівноваги попиту і пропозиції профспілкових послуг. Це $0Q_0$ працівників з $0Q_U$ можливих.

Об'єднуючи найманих працівників у боротьбі за підвищення заробітної плати і кращі умови праці, профспілки використовують одну з наступних тактик.

1. *Скорочення пропозиції праці на ринку праці.* Найчастіше це досягається тиском на підприємців з метою змусити їх наймати тільки членів профспілок при повному контролі профспілкових організацій за пропозицією праці. Одночасно реалізується політика скорочення членства у профспілках: продовжується термін професійного навчання; істотно підвищується розмір вступних членських внесків, безпосередньо обмежується прийом нових членів. Дотримуючись даної тактики, профспілки активно підтримують законодавство, яке обмежує імміграцію, використання праці дітей і пенсіонерів, сприяє скороченню робочого тижня.

В результаті пропозиція праці зменшується (з $0Q_0$ до $0Q_1$), а зайняті у виробництві члени профспілки одержують вищу зарплату: її новий рівень становить $0P_1$ замість $0P_0$ (рис. 4.2).

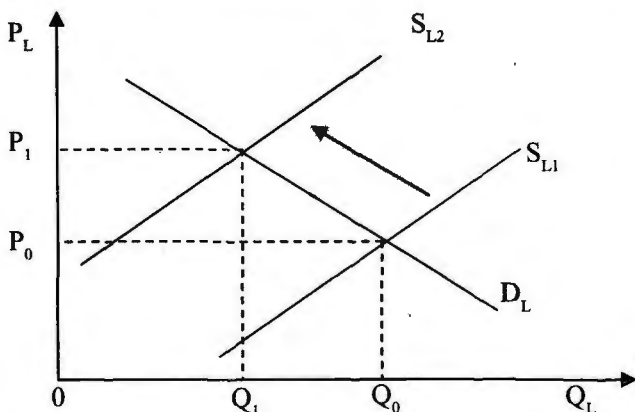


Рис. 4.2. Тактика профспілок "скорочення пропозиції праці на ринку праці"

2. *Збільшення заробітної плати.* У цьому разі профспілка намагається змусити підприємця платити вищу заробітну плату, припускаючи можливість часткового безробіття членів профспілок. Дійсно, при підвищенні заробітної плати до рівня $0P_1$ пропозиція праці збільшується до $0Q_2$, а попит на працю, навпаки, скорочується до $0Q_1$. Частина працівників ($0Q_2 - 0Q_1$) не можуть працевлаштуватися, але зайняті $0Q_1$ працівників оплачуються за вищими ставками (рис. 4.3).

Це стає причиною конфліктів між інсайдерами (тими, хто працює в компанії) і аутсайдерами (безробітними). Інсайдери намагаються встановити якомога більший рівень заробітної плати. Аутсайдери за це розраховуються: при нижчій зарплаті вони були б найнятими на роботу. Профспілки, таким чином, є однією з причин негнучкої зарплати.

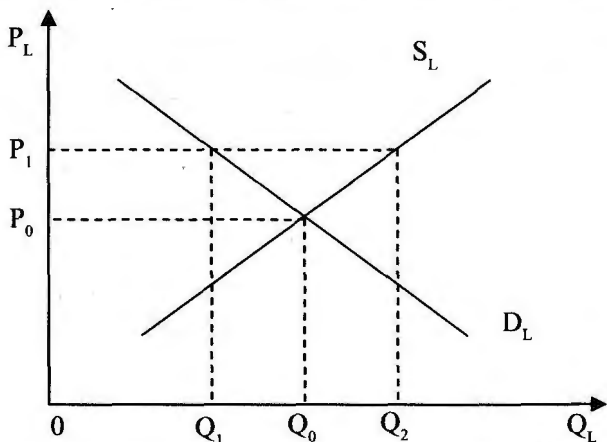


Рис. 4.3. Тактика профспілок "збільшення заробітної плати"

3. *Збільшення попиту на працю.* З цією метою профспілка використовує тактику „фезербединг”, тобто вимагає від підприємців збільшення кількості зайнятих на певних роботах або принаймні збереження наявної робочої сили незалежно від потреб виробництва. Зайнятим працівникам тоді рекомендується обмежити або навіть скоротити продуктивність праці. Внаслідок цього попит на працю і зайнятість збільшуються, а працівники оплачуються за вищими ставками. Так, якщо попит на працю зростає з $0Q_0$ до $0Q_1$ (крива попиту зсувається вправо), то ціна праці збільшується з $0P_0$ до $0P_1$ (рис. 4.4).

Реалізуються й інші тактики профспілок. У Швеції, наприклад, профспілки впроваджують ідеологію „суспільства добробуту”, а їхня політика у сфері оплати праці отримала назву „солідарної”. Вона базується на двох основних принципах: а) скорочення розриву в оплаті високо- і низькокваліфікованої праці; б) забезпечення рівної зарплати працівникам одного рівня кваліфікації, які виконують аналогічну роботу незалежно від результатів діяльності компанії. На практиці, на жаль, „солідарна” зарплата нерідко перетворюється на зрівняльну, зводячи нанівець заінтересованість працівників у підвищенні кваліфікації та освітнього рівня.

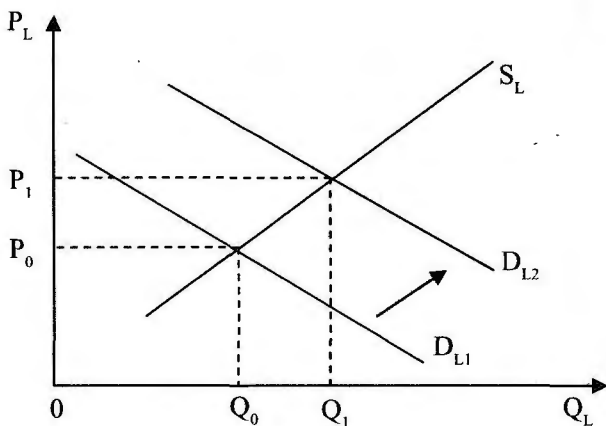


Рис. 4.4. Тактика профспілок "збільшення попиту на працю"

Між тим зарубіжні вчені оцінюють наслідки економічної діяльності профспілок досить неоднозначно [262, с. 541-543]. Позитивний вплив профспілкової діяльності на продуктивність фірми пояснюється тим, що даючи працівнику можливість брати участь у профспілковій роботі і гарантуючи йому певні пільги у зв'язку із стажем роботи, профспілки можуть зменшити невдоволення цього працівника, упередити його добровільну плинність. Збільшуючи винагороду працівнику за його роботу, профспілки поліпшують моральний стан працівників, посилюють їхню мотивацію, чим прямо сприяють зростанню продуктивності. За допомогою профспілок працівники також можуть знаходити способи поліпшити трудовий розпорядок або виробничу технологію.

На користь висновку про негативний вплив профспілок на економіку наводять такі аргументи:

- відстоювання вищої зарплати виключно для членів профспілок погіршують трудову мотивацію не членів профспілки, які мають такі ж виробничі результати;
- угоди, що підписуються профспілкою з роботодавцем і передбачають найом на роботу переважно членів профспілки, звужують

можливості фірми у використанні капіталу і праці найбільш ефективним способом;

– страйкова діяльність профспілок у момент колективних переговорів (з метою вплинути на угоду) або під час дії колективного договору (на знак протесту проти невиконання його умов) приводить до значних втрат робочого часу;

– у багатьох країнах позиції профспілок на ринку праці досить міцні, а у США їх взагалі вважають монополістичними. Звинувачуючи профспілки у необґрунтованому зростанні зарплати, скороченні рівня зайнятості, посиленні інфляції, американські економісти пропонують ряд політичних рішень, зокрема: прирівняти великі профспілки до монополістичних фірм, поширивши на їхню діяльність антимонопольне законодавство; розкрупнити окремі профспілки; заборонити профспілкам зупиняти роботу підприємств.

Проаналізуємо дії профспілки в умовах так званої *білатеральної (двосторонньої) монополії*. Сутність її в тому, що суб'єктами окремих ринків праці виступають тільки один покупець і тільки один продавець. Тоді фірми-покупці праці дозволяють собі діяти як моносоністи, а профспілки – як монополісти. Прикладом може бути ринок праці працівників автомобільної промисловості США, на якому покупців представляє Велика четвірка автомобільних компаній, а продавців – Об'єднана профспілка робітників-автомобілебудівників.

Що відбувається на такому ринку праці? Розглянемо рисунок 4.5.

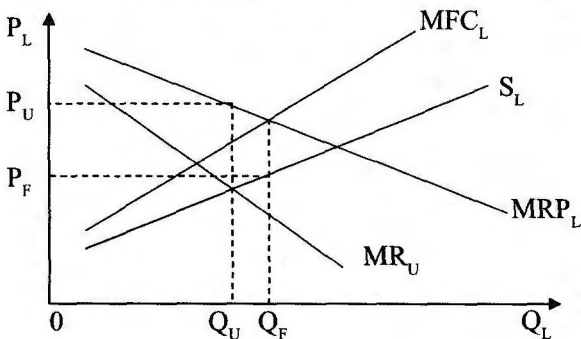


Рис. 4.5. Білатеральна (двостороння) монополія на ринку праці

Для фірми-монопсоніста як покупця умовою максимізації прибутку є рівність $MFC_L = MRP_L$. Отож, в її інтересах найняти $0Q_U$ працівників, встановивши заробітну плату на рівні $0P_P$, при якому працівники запропонують таку кількість праці.

Профспілка-монополіст як продавець також намагається максимізувати свій прибуток. Вона пропонує працю, поки граничний дохід членів профспілки від пропозиції праці (MR_U) перевищує граничні витрати, пов'язані з працевлаштуванням (S_L), тобто до рівня $0Q_U$. Водночас профспілка, використовуючи своє монопольне становище, намагається призначити максимально високу заробітну плату, яку фірма могла б заплатити за дану кількість праці, коли б не була монопсоністом (крива MRP_L при відсутності монопсонії означає криву попиту на працю). Це $0P_U$.

Суперечності позицій профспілок і роботодавців розв'язуються шляхом колективних переговорів.

В останні роки у діяльності профспілок відбуваються важливі зміни. На перший план у переговорах все частіше висуваються не стільки питання підвищення заробітної плати, скільки проблема робочих місць. Заради збереження зайнятості деякі впливові профспілки йдуть на підписання таких колективних договорів, які заморожують, а в окремих випадках навіть знижують заробітну плату певних категорій робітників і службовців. Профспілки враховують і той факт, що обов'язковою умовою стабільної зайнятості є висока конкурентоспроможність компанії. Орієнтирами для колективних переговорів починають служити не середні розміри зарплати в галузі, а фінансові показники фірм – витрати виробництва, продуктивність праці, очікувані прибутки.

До того ж, як відмічають дослідники профспілкового руху, змінюється і роль профспілок у суспільстві. Членство в цих організаціях у більшості країн Європи і США стає все менш популярним. У 2002 р. частка членів профспілок у загальному числі найманих працівників складала: у Франції – 10 %, у США – близько 12 %, у Нідерландах – 22 %, у Канаді – 28 %, у Великій Британії – 30 %, в Італії – 32 %, у Норвегії – 53 % [266, с.32]. Причини цього містяться у фундаментальних соціально-економічних змінах, таких як зменшення ролі промисловості і посилення ролі послуг в економіці (постіндустріалізація), збільшення кількості „білих комірців”

розвиток часткової та інших типів зайнятості. Сьогодні головним ворогом традиційних профспілок став постіндустріальний уклад.

Розвиток профспілкового руху в Україні теж відбувається су-
перечливо.

З одного боку, для діяльності профспілок створена серйозна законодавча база. Права та гарантії українських громадян щодо участі у професійних спілках закріплено в Конституції України. Роль профспілок як суб'єкта соціального партнерства визначена у Законі України „Про зайнятість населення” (ст. 21). Крім цього, ухвалено низку спеціальних законів, зокрема „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про організації роботодавців”, „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, „Про оплату праці”, „Про колективні договори і угоди” та інших, якими забезпечується застосування ратифікованих Україною конвенцій МОП та створені умови для розвитку соціального партнерства, діяльності організацій роботодавців і профспілок. Запроваджено механізм, завдяки якому всі проекти нормативно-правових актів у соціально-трудовій сфері розробляються за безпосередньої участі профспілок. До Кримінального кодексу внесені зміни, якими передбачено, що умисне перешкоджання законній діяльності профспілок карається виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років (ст. 170 Кримінального кодексу України).

В Україні діють 106 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань. Це викликане об'єктивними причинами: роздрібненням централізованих радянських профспілок і виникненням нових організацій. Більшість успадкованих від СРСР профспілок увійшло до складу Федерації профспілок України, яка є найчисленнішим профспілковим об'єднанням. Формально у ФПУ перебуває майже половина зайнятого населення – понад 11 млн. чоловік. Кількість членів у решті профспілкових об'єднань не перевищує 1 млн. чоловік (таблиця 4.1).

З іншого боку, дієвість українських профспілок є вкрай низькою. Опитування, проведене Українським центром економічних і політичних досліджень імені О. Разумкова, показало мотиви

профспілкового членства: 43,7 % опитаних є членами профспілки ще з радянських часів; 20,2 % стали членами профспілки, тому що так прийнято на їхніх підприємствах; 18,7 % вважають членство у профспілці необхідним для боротьби за свої права; у 12,2 % згоди на вступ до профспілки ніхто не питає, профспілка була створена централізованим шляхом; лише для 3,5 % членство у профспілці вигідне з економічної точки зору. Отже, більшість членів профспілок є такими за інерцією, а менш ніж 20 % вважають членство у профспілці необхідним для боротьби за свої права.

Таблиця 4.1.

Чисельність найкрупніших професійних об'єднань і спілок України на 1.12. 2006 р. [153, с. 2]

Число членів профоб'єднань і профспілок	млн. чоловік
Федерація профспілок України	11,2
Національна конфедерація профспілок України	1,1
Національний форум профспілок України	0,409
Конфедерація Вільних профспілок	0,250

Те ж опитування з'ясувало рівень довіри до профспілок. Виявилось, що 30,1 % опитаних повністю не довіряють профспілкам; 21,6 % – швидше не довіряють; стільки ж, тобто 21,6 % – швидше довіряють; і лише 7,6 % – повністю довіряють; решта не визначилася з відповіддю.

На питання: чи знаєте ви, що таке Генеральна тарифна угода, позитивно відповіли лише 10 % респондентів [183, с. 8].

Серед українських профспілок немає єдності. З точки зору світової практики це нонсенс. Смісл профспілкового руху – у згуртованості та відстоюванні інтересів працівників у трикутнику „державна – роботодавці – профспілки”. Більше того, інтереси „старих” профспілок і адміністрацій підприємств насправді співпадають: їм не потрібні незалежні профспілки. Перші не хочуть

втрачати членів своїх організацій та їхні внески. Другим зручніше мати підконтрольну профспілку і лояльних працівників.

Існують конфлікти з приводу успадкування майна колишніх радянських профспілок, яке оцінюється більш ніж у 3,8 млрд. доларів, одержання членських внесків та розподілу коштів за статтями профспілкового бюджету. Представники профспілок, які не входять до Федерації профспілок України, вважають, що ФПУ фінансує себе за рахунок експлуатації майна, до недавнього часу мала монопольне право на управління фондом соціального страхування і зловживала ним. Існують і багато маріонеткових профспілок, головне завдання яких – не допустити приєднання працівників до незалежного профспілкового руху [266, с. 30-32].

Далеко не завжди українські профспілки виконують свої прямі функції, використовують права, надані їм Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Зокрема, під час укладання колективних договорів профспілки не відстоюють позицію працівників щодо нормування й оплати праці, форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо) відповідно до вимог, установлених генеральною і галузевими угодами. Мають місце факти, коли представники профспілок погоджуються на пропозиції роботодавців, своєчасно не ініціюють унесення змін до колективних договорів, обумовлених змінами розміру мінімальної зарплати.

Виборні органи первинних профспілкових організацій майже не направляють власникам або уповноваженим ними органам вимог щодо розірвання контрактів з керівниками підприємств через порушення тими законодавства про оплату праці (ст. 45 КЗпП).

За наявності заборгованості із заробітної плати на підприємствах виборні профспілкові органи не звертаються до роботодавців з вимогами щодо надання дозволу на одержання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства або надання такої інформації самими роботодавцями (ст. 45 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”) для контролю за першочерговим направленням коштів на виплату заробітної плати [85, с. 5]. Навпаки, непоодинокими є факти, коли на підприємствах роботодавці не дотримуються чинного законодавства, порушують

права профспілок, створюють перешкоди для їхньої діяльності, ухиляються від укладання колективних договорів, чинять тиск на керівників профспілок або навіть забороняють створення професійних організацій.

На цьому фоні багатьох здивував перший гучний національний трудовий спір. Він виник під час переговорів про підписання Генеральної угоди на 2006-2009 роки. Профспілки погрожували національним страйком. Сутність їхніх претензій стосувалася насамперед встановлення мінімальної зарплати не нижче прожиткового мінімуму, а також урегулювання оплати праці працівників бюджетної сфери, яка визначається згідно з тарифною сіткою. Профспілки вимагали закласти прожитковий мінімум на рівні 734 грн. вже з початку 2006 року, а уряд – поступово підвищувати цей показник з 483 грн. до 505 грн. При цьому пропонувалося переглянути і об'єктивно визначити основний набір „споживчого кошику”, до якого б увійшли витрати на придбання житла, оплату медичних послуг, освіти. В ході переговорів вдалося знайти порозуміння з питань методики визначення прожиткового мінімуму. Уряд України також погодився на поетапне виконання інших вимог Федерації профспілок України. В перспективі ФПУ буде прагнути того, щоб мінімальна зарплата становила 2 – 2,5 прожиткових мінімуми і досягла розмірів \$ 3 за годину. Саме такий рівень, за висновками Міжнародної організації праці, забезпечує нормальне відтворення робочої сили. На цей час оплата праці за годину складає в середньому близько \$ 1 [163, с. 10].

4.1.2. Економічна поведінка організацій роботодавців

Перше розгорнуте визначення терміну „роботодавець” дано в Законі України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (ст. 1): „Роботодавець – власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю” [4].

Щоб визначити статус і економічну поведінку роботодавця, С. Українець вважає за доцільне розмежовувати два полюси підприємства: один спрямований до сфери економічної, управлінської діяльності, створення прибутку (функція підприємця), інший – до

працівників, яким дають роботу, виплачують зарплату, забезпечують соціально необхідний рівень життя (функція роботодавця).

Роботодавець, на думку автора, – це юридична особа (підприємство, організація, господарське товариство, установа тощо) або фізична особа – суб'єкт підприємництва, що є стороною трудового договору з працівником [219, с. 28-30]. Юридичне значення терміну „роботодавець” С. Українець трактує наступним чином.

1. Роботодавець є один із двох головних суб'єктів трудових правовідносин, наділений цивільними правами і обов'язками. Серед інших він несе обов'язки майнового характеру, наприклад, стосовно виплати заробітної плати, відшкодування шкоди внаслідок ушкодження здоров'я працівника на виробництві. Тому вкрай важливим є те, наскільки повно він може виконувати свої обов'язки.

2. Роботодавець є стороною колективних трудових відносин і стороною колективного договору з представниками найманих працівників. Важливо те, хто, за рахунок яких коштів забезпечуватиме працівникам трудові, соціально-економічні права, пільги і гарантії, встановлені колективним договором.

3. Через невиконання вимог законодавства, норм колективного договору, недостатньої урегульованості відносин з найманою працею роботодавець може стати учасником колективного трудового спору (конфлікту). Точне встановлення його юридичного статусу як суб'єкта правовідносин дасть змогу уникнути звернення працівників не за адресою і безпідставного приводу для виникнення чи загострення спорів (конфліктів).

Отже, за визначенням, роботодавець має володіти достатніми правами і нести певні обов'язки, які впливають з індивідуальних і колективних трудових правовідносин з найманою працею, встановлені законодавством України.

І. Новак підкреслює, що міжнародне право використовує термін „роботодавець” стосовно фізичної чи юридичної особи, на користь якої найманий працівник виконує роботу в межах трудових відносин. Визначення роботодавця як сторони трудових відносин має поширюватися на осіб, які у встановленому законодавством порядку отримали відповідні повноваження на укладання трудових договорів (контрактів) про найом робочої сили та виступають представниками підприємств, організацій,

установ будь-якої форми власності (юридичних осіб) [145, с. 29-30].

Вплив підприємців-роботодавців на ринок праці слід розглядати з двох позицій: 1) фірма є єдиним роботодавцем на ринку певного виду праці; 2) роботодавці об'єднуються у власні організації з метою захисту своїх економічних інтересів.

Ринкова структура, представлена лише одним єдиним роботодавцем, називається *монопсонією* („один купую”). Така ситуація часто виникає у відокремленій місцевості, невеличкому місті або селі, де одна велика фірма (завод, шахта, велике фермерське господарство тощо) або об'єднання підприємців забезпечують роботою більшість місцевого населення, зайнятого конкретним видом праці. При цьому вид праці має бути відносно немобільним, тобто альтернативне використання праці можливе лише при набутті нової професії чи кваліфікації.

Звернемося до рисунку 4.6. Якби йшлося про ринок з досконалою конкуренцією, тоді б кількість зайнятих працівників та рівень оплати їхньої праці визначалися б умовами ринкової рівноваги – точкою перетину кривих попиту (або MRP_L) і пропозиції (S_L) – і становили б відповідно $0Q_0$ і $0P_0$.

Однак в умовах монопсонії фірма – єдиний, ні з ким не конкуруючий покупець даного виду праці. Вона сама, по суті, є ринком праці, а її попит на працю є ринковим попитом. Тому для залучення додаткової кількості працівників фірма повинна стимулювати пропозицію праці, підвищуючи заробітну плату не тільки додатково найманим працівникам, але й усім зайнятим у фірмі (крива MFC_L тому розташовується вище за криву пропозиції S_L). Оскільки ж фірма має на меті максимізацію прибутку, її попит на працю буде визначатися точкою, в якій $MFC_L = MRP_L$, тобто рівнем $0Q_1$. Ціна праці (заробітна плата), при якій працівники запропонують таку кількість праці, є $0P_1$.

Значить, ефект монопсонії полягає у тому, що і рівень зайнятості $0Q_1$, і рівень зарплати $0P_1$ в цілому нижчі, ніж в умовах досконалої конкуренції.

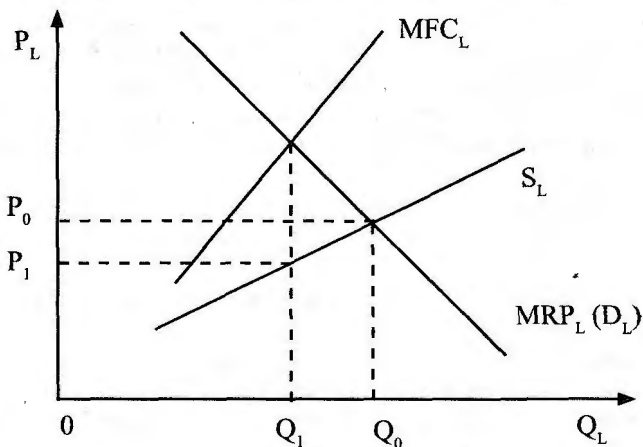


Рис. 4.6. Монопсонія на ринку праці

На ефект впливу на ринок праці об'єднаних роботодавців звертав увагу ще А. Сміт. Розмірковуючи над проблемою рівня заробітної плати, він відмічав, що той залежить від договору між працівником і власником капіталу, інтереси яких зовсім не тотожні. Робітники хочуть одержувати якомога більше, а хазяї хочуть віддавати якомога менше. „Хазяї завжди і скрізь знаходяться у свого роду мовчазному, але постійному і одностайному страйку з метою не підвищувати заробітну плату робітників вище за її існуючий рівень. Порушення цієї угоди скрізь визнається у вищій мірі непристойною справою, і винуватий у ній підприємець викликає до себе докори з боку своїх сусідів і товаришів. Ми, правда, рідко чуємо про такі угоди, але лише тому, що вони являють собою звичайний і, можна сказати, природний стан речей, про який ніколи не говорять. Інколи хазяї входять також в особливі угоди з метою зниження заробітної плати нижче цього рівня. Такі угоди відбуваються завжди із дотриманням крайньої обережності і секрету до самого моменту їхнього здійснення, і якщо робітники, як це інколи буває, поступаються без опору, то сторонні особи ніколи не визнають про угоду, що відбулася, хоча вона досить чутливо відбивається на робітниках” [204, с. 62].

Організованою силою на ринку праці роботодавці стають, об'єднуючись у різні асоціації, аж до національного рівня. Такими є Національна рада французьких патронів, Конфедерація британської промисловості, Загальна конфедерація італійської промисловості, Конфедерація асоціацій німецьких підприємців та інші.

Організації роботодавців у цілому вирішують два завдання:

- 1) захищають економічні інтереси своїх асоціацій та окремих підприємств;
- 2) регулюють суспільні відносини з працівниками, їхніми профспілками та державними органами влади.

На ринку ж праці організації роботодавців:

- ведуть колективні переговори з профспілками;
- беруть участь в урегулюванні трудових конфліктів – від добровільного арбітражу до примусового судового розгляду;
- використовують локаут, при якому роботодавці за власною волею зупиняють виробництво і звільняють найманих працівників з виплатою вихідної допомоги. Для роботодавців такий захід може мати як наступальний, так і оборонний характер, будучи захисним засобом від надмірного тиску профспілок.

В Україні на сьогоднішній день в силу різних причин повноцінних організацій роботодавців немає. Функціонують Федерація роботодавців України, Всеукраїнська асоціація роботодавців, Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств, а також Спілка орендарів і підприємців України. Втім дві найактивніші з цих організацій – Федерація роботодавців України, створена на базі УСПП, і Всеукраїнська асоціація роботодавців – не відповідають вимогам Міжнародної організації праці. Серед причин цього те, що вони не можуть підтвердити повноваження, які їм делегували власники або конкретні роботодавці, а також керування ними лідерами політичних партій і державними службовцями вищого рангу. Враховуючи назване, представники найкрупніших фінансово-промислових груп: ЗАО „Систем Кепітал Менеджмент”, консорціум „Індустріальна група”, „Смарт-груп”, „Мідленд Кепітал Менеджмент” і „Текстиль-контакт” створюють єдину організацію – конфедерацію роботодавців України [135, с. 10].

4.1.3. Моделі переговорного процесу: від конкуренції – до партнерства

Посилення ролі тієї чи іншої сторони ринку праці означає зростання несиметричного характеру обміну на ринку праці, намагання сильнішого суб'єкта якомога повніше реалізувати і захистити свої власні економічні інтереси. Не виключене і пряме протистояння сторін. Якщо роботодавці тиснуть на найманих працівників механізмами звільнення та низькими темпами зростання заробітної плати, то наймані працівники за підтримки профспілки вдаються до страйків або відмовляють роботодавцю у праці на його підприємствах. Суперечності позицій профспілок і підприємців за таких умов найчастіше розв'язуються шляхом колективних переговорів.

Модель Чемберлена, що визначає силу переговорних позицій сторін (СПП), демонструє це наступним чином:

$$\text{СПП профспілки} = \frac{\text{затрати фірми, якщо вона не приймає умови профспілки}}{\text{затрати фірми, якщо вона прийме умови профспілки}}; \quad (4.1)$$

$$\text{СПП роботодавця} = \frac{\text{затрати профспілки, якщо вона не приймає умови роботодавця}}{\text{затрати профспілки, якщо вона прийме умови роботодавця}}; \quad (4.2)$$

У формулі 4.1 чисельник становить втрачений фірмою у випадку страйку прибуток, який залежить від тривалості та ймовірності початку страйку. Знаменник – це зниження рівня корисності для профспілки (рівень зарплати або зайнятості) порівняно з тим, який, можливо, готовий був би надати роботодавець, щоб запобігти страйку. У даній моделі лише знаменник

у формулі 4.1 може бути розрахований достатньо точно. Усі інші показники оцінюються сторонами на підставі доступної їм неповної інформації.

Очевидно, одна із сторін готова погодитися на пропозиції іншої, якщо СПП протилежної сторони більше за одиницю. Тобто для того, щоб відбулася угода, необхідно, щоб „затрати непогодженості” були вищими за „затрати погодженості”. Тактика, яка збільшує „затрати непогодженості”, є тактикою примусовості. Коли ж тактика переговорів знижує затрати прийняття пропозиції, вона називається тактикою переконання [33, с. 180-181].

Модель переговорів Джона Хікса демонструє переговори між наймачем і профспілкою щодо заробітної плати. З точки зору наймача, чим триваліший страйк, тим більші втрати. Тому зі зростанням тривалості страйку наймач буде готовий надавати все більшу заробітну плату. Така залежність відображається кривою поступок наймача EC (рис. 4.7).

З боку профспілки вимоги щодо підвищення заробітної плати можуть дещо зростати або залишатися на одному рівні на початку страйку, тому що страйк дорого обійдеться і самим страйкарям. Ці зміни відображаються кривою опору профспілки – UR . З продовженням страйку вимоги профспілки знижуються, а готовність наймача йти на поступки зростає. Нарешті, в точці перетину кривих EC і UR страйк при його тривалості OS_0 може бути припиненим, і зростання заробітної плати становитиме P_0 .

Якби кожна із сторін заздалегідь знала, як виглядають криві EC та UR , вони могли б відразу ж дійти згоди щодо зростання зарплати до рівня P_0 , не застосовуючи крайніх заходів, і обидві сторони запобігли б страйку. Однак така інформація є недосконалою.

На практиці ж для посилення переговорних позицій і для збереження страйку як ефективного засобу погрози роботодавцеві профспілки мають хоча б іноді на ділі використовувати цей засіб. Страйк, таким чином, зміцнює позиції профспілок на майбутніх переговорах і підтримує солідарність працівників [262, с. 520-521; 33, с. 181-182].

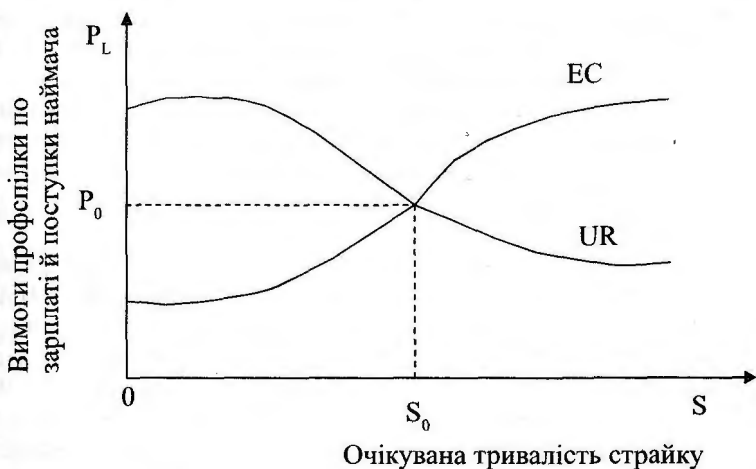


Рис. 4.7. Модель переговорів Хікса

Політична модель страйкової активності Ашенфельтера-Джонсона стверджує, що насправді переговорний процес здійснюється трьома сторонами — наймачем, профспілковими лідерами і рядовими членами профспілки, інтереси яких можуть не збігатися. Якщо рядові члени профспілки занепокоєні насамперед своєю зарплатою та умовами праці, то лідерів профспілки хвилює їхнє особисте становище у профспілці, а значить, і благополуччя всієї організації.

Профспілкові лідери, які ведуть переговори з роботодавцями, більше поінформовані про реальний стан фірми, ніж рядові члени. Тому вони краще уявляють, на які поступки може піти роботодавець. Якщо реальне підвищення зарплати нижче того, що вимагають рядові члени профспілки, то у профлідерів є два виходи з цього становища: 1) спробувати переконати рядових членів профспілки в тому, що пропозиція наймача обґрунтована; але тоді профлідерів можуть звинуватити у змові з роботодавцем й усунути з посади; 2) повернутися до працівників після невдалих переговорів і закликати їх до страйку; у цьому випадку вони виглядатимуть в очах працівників як сильні і рішучі. Через деякий час працівники

знизять свої вимоги, й угода буде досягнута. Профлідери збережуть своє становище, а профспілка продемонструє себе як сильна організація. Така модель пояснює частоту і тривалість страйку.

Відповідно до даної моделі зростання безробіття стримує вимоги стосовно підвищення заробітної плати, тому що працівники в період страйку не можуть розраховувати навіть на якусь тимчасову роботу. Тривалість страйку тоді скорочується [262, с. 521-526; 33, с. 182-183].

Модель асиметричної інформації передбачає, що принаймні одна із сторін у переговорному процесі не має повної інформації про опір профспілки або поступки роботодавця. У таких ситуаціях процес колективних переговорів сам по собі може привести до повнішої інформованості кожної із сторін про поведінку іншої сторони і, врешті-решт, сприяти прийняттю рішення. Однак чим вищим є первісний рівень невизначеності, тим довшим буде процес переговорів. Подовження переговорного процесу збільшує витрати обох сторін, в результаті чого зростає привабливість страйку як способу якнайшвидшого з'ясування свого реального становища і вирішення всіх проблем.

Модель сукупних витрат враховує втрати від потенціального страйку для обох сторін (втрата клієнтів через несвоєчасне виробництво і постачання продукції, відповідно доходів і прибутків від реалізації; захоплення ринкових позицій фірми її прямими конкурентами; порушення умов повернення банківського кредиту тощо). За інших рівних умов, чим більше витрати на страйк, тим менше вигоди від майбутнього переговорного процесу, незалежно від його змісту й ефективності. У тих ситуаціях, коли витрати від страйку великі, обидві сторони спробують розробити своєрідний кодекс колективних переговорів, який би допоміг їм запобігти страйкам у майбутньому [262, с. 526-527].

Переговорний процес є сутністю і найважливішою складовою інституту соціально-трудового партнерства, механізмом подолання асиметрії інформації на ринку праці та економії пов'язаних з цим трансакційних витрат.

4.2. Становлення інституту соціального партнерства в Україні

Поняття „соціальне партнерство” трактується в широкому та вузькому значенні:

Соціальне партнерство у широкому розумінні базується на концепції служіння-управління в суспільстві. „Лише коли всі учасники суспільного виробництва будуть відчувати і сприймати себе партнерами у справі розвитку самого суспільства, а отже, й розвитку та присвоєння здібностей кожної людини, саме тоді значно зменшаться як трансакційні, так і загальні витрати суспільства на вирішення соціально значущих проблем. Саме через партнерство можна виявити й реалізувати різні точки зору та ідеї, використовувати нагромаджений досвід людей, будувати рівноправні соціальні відносини, необхідні для соціального прогресу суспільства”, – пишуть Г.В. Задорожний, О.В. Коврига та В.В. Смолівик [69, с. 32-33].

Соціальне партнерство, на їхню думку, є основною формою розв'язання соціальних конфліктів і передбачає солідарність, лояльність та легітимність. В економічній сфері солідарність зводиться до спільності інтересів, дій та відповідальності, що ґрунтуються на розподілі праці та сумісно-розділеному характері праці, власності, економічної влади, управління та доходу.

Під лояльністю розуміють поведінку в межах законності, або ж виконання настанов та вимог органів влади. В економічному плані це означає, що людина виявляє готовність і здатність до участі в суспільному виробництві, тобто вона виходить з розуміння того, що взаємодія можлива лише в правовому полі суспільства.

Легітимність означає визнання законності прав чи повноважень. В економічній сфері це виявляється в тому, що в своїй взаємодії з іншими людьми індивід приймає „правила гри”, встановлені суспільством, і за цими правилами реалізує свої права чи повноваження як власника того чи іншого виду ресурсу.

Отже, партнерство як участь окремих людей чи їхніх об'єднань у спільних діях заради досягнення інтересів кожного є цивілізованою формою ефективної співпраці в рамках „правил гри”, встановлених суспільством. Агентами соціального партнерства можуть

бути практично всі суб'єкти суспільного процесу: від окремого громадянина до держави та законотворчих і виконавчих органів. Найважливішою особливістю соціального партнерства є те, що воно побудоване на прямих контактах усіх агентів-учасників, не опосередковане ні виборами, ні розподілом владних повноважень „згори”. Воно є добровільними відносинами, які обминають бюрократичні механізми. Влада соціального партнерства заснована не на наказі чи розпорядженні та їхньому безумовному виконанні. Вона реалізується через *згоду*, що досягається через баланс (рівновагу) сил агентів-учасників та *довіру* між агентами партнерської акції [69, с. 42-43, 47-48, 49].

У більш вузькому і, підкреслимо, найпоширенішому значенні під соціальним партнерством розуміється механізм узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників (професійних спілок), роботодавців (їхніх об'єднань), а також держави, яка обстоює інтереси всього суспільства, у сфері зайнятості, оплати та використання найманої праці. За своїм характером це *соціально-трудове* партнерство [137, с. 25]. Його основними функціями на ринку праці можна вважати: відстоювання прав та інтересів суб'єктів ринку праці; регулювання соціально-трудових відносин між ними; запобігання соціально-трудових конфліктів, їхнє пом'якшення та мирне вирішення. Саме у такому значенні ми й будемо розглядати соціальне партнерство далі.

Але спочатку звернемо увагу на існування двох протилежних уявлень про сутність соціального партнерства [261, с. 702-704].

Перше трактує соціальне партнерство як систему взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, яка приходить на зміну класовим конфліктам і класовій боротьбі. Колишні капіталісти і наймані працівники тепер вважаються рівноправними партнерами і домовляються між собою в разі виникнення суперечностей. Головною умовою соціального партнерства при цьому стає збіг цілей найманих працівників і роботодавців, особливо перспективного характеру. Механізмом регулювання соціально-трудових відносин є укладання колективних договорів, в яких: величина заробітної плати узгоджується з фінансовими результатами діяльності та ринковим становищем фірм; особлива увага приділяється не стільки рівню зарплати,

скільки зайнятості; передбачається участь найманих працівників в управлінні виробництвом або прибутках. Працівників намагаються переконати в тому, що вони разом з роботодавцями є єдиним цілим, а їхнім спільним інтересом виступає розвиток фірми. Роль держави в системі соціального партнерства тоді обмежується створенням необхідної правової основи регулювання соціально-трудова відносин, розробкою процедури ведення переговорів та визначенням юридичного статусу угод. Держава стає також гарантом свободи дій сторін, дотримання ними взятих на себе зобов'язань.

Другий підхід до соціального партнерства визначає його як спосіб узгодження протилежних інтересів, метод регулювання конфліктів між класом найманих працівників і класом власників, які зберігаються і в сучасному суспільстві. Переговорний процес тому є конфліктним за своєю природою. Всі домовленості носять компромісний характер. Колективний договір не повинен включати статті, що передбачають участь працівників в управлінні або прибутках підприємств. Працівники мають рішуче виступати проти політики угодовства з роботодавцями на їхніх умовах, прив'язки зарплати до результатів роботи фірми, відстоюючи ідеологію класової протилежності. Більше того, на думку провідних вітчизняних економістів, у країнах з низьким рівнем життя і значною диференціацією в доходах соціальні конфлікти в трудовій сфері мають здатність переходити у політичні, при цьому суто економічні вимоги змінюються вимогами докорінної перебудови влади і перерозподілу власності, що є реальною загрозою національній безпеці. У такій ситуації функції держави в системі соціального партнерства значно розширюються.

Г. Ракітська, аналізуючи умови розвитку соціального партнерства в Росії, зазначає, що історія не знає прикладів соціального партнерства в умовах, подібних тим, які існують у сучасній Росії. В їх числі: хижацький і переважно кримінальний характер первісного нагромадження капіталу; руйнування виробництва в ході реформ („деіндустріалізація”); неефективність реального сектора економіки; значні масштаби тіньового капіталу і тіньового виробництва, порівняні з офіційними; зростання відкритого і приховано-

го безробіття; слабкість робочого і профспілкового руху. У цілому ж йде процес соціальної деградації населення.

„Соціальне партнерство – це, з одного боку, *спосіб захисту капіталістичного класу від натиску вимог трудящих при відносній рівновазі соціальних сил, яка має місце лише за умов міцних, організованих профспілкових і політичних рухів трудящих.* З іншого боку, при стабільному капіталізмі партнерство *дозволяє трудящим домагатися стійких соціальних гарантій* ціною відмови від стратегії корінного перевлаштування суспільства на не експлуататорських засадах” [185, с. 52].

Н. Розанова і А. Назаренко виділяють кілька типів відносин між працею і капіталом в рамках загальної теорії ігор. Вони припускають, що у працівників і роботодавців є дві полярні стратегії поведінки: 1) співробітництво (С) – всі види поведінки, спрямовані на пошуки взаємоприйнятних варіантів трудових контрактів; 2) конфронтація (К) – будь-які дії з метою одержання односторонньої вигоди на шкоду іншій стороні. Матриця результатів гри представлена на рисунку 4.8.

Результат (К; К) в його екстремальній формі приводить до революції, у менш жорстких формах означає страйк з боку працівників (або навіть просте ухиляння від роботи) і масові звільнення їх роботодавцями. Співробітництво з боку працівників при конфліктній стратегії фірми може означати експлуатацію праці, намагання компанії одержати якісну роботу за низьку зарплату, що відповідає теоретичній моделі моносонії на ринку праці. Домінування конфліктної стратегії працівників і націленість на співпрацю з ними з боку роботодавців описуються моделлю діяльності профспілки на ринку праці (монополія праці) і проявляються на практиці у вигляді загрози страйку. Інші форми реалізації цього варіанта включають звернення працівників до суду і створення перешкод для реалізації продуктивних стратегій фірми. У літературі така ситуація називається со-залежність (*co-determination*), коли працівники мають вирішальний голос і право вето при прийнятті певного кола рішень фірми. Результат (С;С) характеризує принципи соціального партнерства [190, с. 136-137].

Праця

Капітал

	Конфліктувати (К)	Співробітничати (С)
Конфліктувати (К)	Революція, страйк з масовими звільненнями	Експлуатація праці
Співробітничати (С)	Монополія праці (профспілок), погрози страйком	Соціальне партнерство

Рис. 4.8. Типи відносин між працею і капіталом.

Для нашого аналізу принципово важливим є те, що соціальне партнерство виступає методом вирішення соціально-економічних проблем на основі переговорів між найманими працівниками (або їхніми представницькими органами) та роботодавцями (їхніми об'єднаннями) за участі держави. Основне призначення соціального партнерства – узгодити інтереси найманих працівників і роботодавців, досягти в результаті переговорів компромісних рішень, забезпечити соціальну злагоду у трудовій сфері.

О.В. Мірошніченко виділяє ті економічні та соціальні інтереси, що є предметом узгодження в ході соціально-трудового партнерства. Зокрема, *інтереси держави* мають такі складові свого прояву:

– суспільно-економічні інтереси, які відображають загальне сприятливе середовище життєдіяльності (мир, екологічна безпека, державна незалежність, соціальна стабільність тощо) і збігаються з інтересами інших суб'єктів;

– інтереси державної бюрократії, спрямовані на саморозвиток державної системи, є корпоративним додатком до інтересів держави і за ними стоять особисті інтереси державних чиновників;

– інтереси самоконтролю та оптимізації громадянського суспільства, які реалізуються завдяки тому, що держава не повинна

і не може бути виразником одного класу чи прошарку. В демократичному суспільстві вона повинна бути інститутом консенсусу.

Інтереси роботодавців мають такі складові:

– інтерес власника – полягає у збереженні, зростанні власності та отриманні від неї гарантованого доходу;

– інтерес підприємця – полягає насамперед в ефективному поточному використанні факторів виробництва з метою отримання максимально можливого прибутку. Реалізація цього інтересу також потребує сприятливих умов економічної діяльності;

– інтерес роботодавця як громадянина – виявляється у бажанні жити й виховувати дітей в економічно, екологічно і соціально безпечній, благополучній, багатій, культурній країні. У цьому аспекті він зацікавлений в ефективному використанні сплачених ним податків і подоланні негативних аспектів соціально-економічного життя країни.

Інтереси найманих працівників також поділяються на кілька блоків:

– економічні інтереси працівника полягають у максимізації поточних доходів (заробітної плати та інших елементів компенсаційного пакету), гарантіях стабільної зайнятості, безпечних та нешкідливих умовах праці, можливостях підвищення кваліфікації та професійного зростання;

– інтереси працівників як власників (акцій підприємств та свого людського капіталу) перспективніші тією мірою, якою мірою працівники усвідомлюють себе власниками;

– інтереси працівників як громадян, як і аналогічні інтереси роботодавців, виявляються у бажанні жити в економічно, екологічно і соціально безпечній, благополучній, культурній країні. Однак для найманих працівників ця група інтересів актуальніша, ніж для роботодавців, з причини менших можливостей трудящих задовольняти свої особисті потреби за рахунок власних коштів [137, с. 43-44].

А. Колот вважає, що соціальне партнерство – альтернатива будь-якій диктатурі у соціально-трудових відносинах і є найприйнятнішим методом оптимізації, досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників. Складовими елементами, формами соціального партнерства на практиці, на його думку, мають бути:

а) погодження між партнерами на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики загалом, у тому числі основних критеріїв і показників соціальної справедливості й заходів щодо захисту інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин;

б) переговорний характер переговорно-договірного процесу і врегулювання суперечностей і розбіжностей, що виникають між сторонами;

в) наявність механізмів та інститутів для погодження інтересів соціальних партнерів на різних рівнях;

г) участь найманих працівників в управлінні підприємствами; зниження рівня і пом'якшення гостроти соціальних конфліктів із задіянням арбітражних, примирних методів [96, с. 24].

Стан соціального партнерства на ринку праці та перспективи його розвитку в будь-якій країні значною мірою обумовлюються ступенем конструктивності змісту законодавчих актів.

У більшості країн Заходу створення законодавчої бази та регулювання соціального партнерства розпочалося ще на початку ХХ століття. Так, у датському Цивільному кодексі вже в 1907 р. були зафіксовані окремі норми колективно-договірної системи. У швейцарському Кодексі зобов'язань вони з'явилися у 1911 р. Потім процес ухвалення спеціальних законодавчих актів про колективно-договірне регулювання трудових відносин активізувався і в інших країнах. Наприклад, у Норвегії відповідний акт було ухвалено в 1915 р., у Німеччині – у 1918 р., Фінляндії – у 1924 р. З ухваленням у 1949 р. Міжнародною організацією праці Конвенції 98 про поширення принципів права на організацію і ведення колективних переговорів і в 1951 р. Рекомендацій 91 про колективні договори система колективних договорів та угод стала загально-визнаною. Найрозвинутішою вона є у таких європейських країнах, як Німеччина, Австрія, Швеція та інших. У південно-європейських країнах, США та Японії соціальне партнерство поширення не здобуло.

В Україні правову регламентацію взаємодії суб'єктів ринку праці та договірного регулювання трудових відносин через трудові угоди на національному, регіональному і галузевому рівнях у нових соціально-економічних умовах дав прийнятий у 1991 р. Закон Украї-

ни „Про зайнятість населення”. Стаття 3 даного закону принципом державної політики зайнятості населення визнає „співробітництво професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення”. Стаття 21 регламентує права і повноваження профспілок у забезпеченні соціального захисту громадян від безробіття та його наслідків, які „...визначаються колективним договором (угодою), республіканською та територіальними угодами профспілок з органами державного управління та об'єднаннями підприємств (роботодавців) відповідно до чинного законодавства” [2].

У подальший період було ухвалено Закони України: „Про колективні договори і угоди”, „Про оплату праці”, „Про підприємства в Україні”, „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, „Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання”, „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.

Інституціоналізація соціального партнерства в Україні почалася зі створенням першого його органу – *Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення (УККСЗН)*, діяльність якого передбачена статтею 7 Закону „Про зайнятість населення”. Серед головних цілей діяльності УККСЗН визначалась участь у розробці і вдосконаленні правової та нормативної бази функціонування ринку праці.

Наступним кроком розбудови соціального партнерства було створення за Указом Президента України від 08.02.1993 р. № 342 *Національної ради соціального партнерства (НРСП)*, яка являла собою постійно діючий тристоронній орган і функціонувала до 29.12.2005 р. До складу Національної ради на паритетній основі входили 22 представники уряду, об'єднань профспілок і об'єднань підприємців. Діяльність ради здійснювалася на державному, галузевому і територіальному рівнях, а до її компетенції належав розгляд проектів законів, постанов Кабінету міністрів України з питань соціально-трудова відносин, підготовка пропозицій щодо

ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці (МОП). Національна рада підтримала ратифікацію п'яти Конвенцій МОП, зокрема: № 2 – про безробіття; № 144 – про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), № 154 – про колективні переговори; № 158 – про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця та № 88 – про організацію служб зайнятості.

Важливим напрямом діяльності НРСП стало створення правових засад впровадження в Україні системи соціального партнерства. За її участю був розроблений проект Закону України „Про соціальне партнерство”, в якому були визначені поняття, предмет та мета соціального партнерства, сформульовано основні принципи функціонування системи соціального партнерства: рівноправність сторін, недопустимість ущемлення їхніх інтересів, паритетність представництва, пріоритетність примирливих методів і процедур. Однією з цілей Національної ради вважалося також формування основ нового менталітету соціальних партнерів, тобто проведення соціального діалогу, консультацій, переговорів, запобігання соціально-трудових конфліктів та їх правове врегулювання, формування мотивацій до поведінки соціальних партнерів не тільки на національному, але й на всіх інших рівнях.

Указом Президента України „Про розвиток соціального діалогу” від 29 грудня 2005 р. № 1871 / 2005 діяльність Національної ради соціального партнерства була припинена. Натомість утворено *Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР)* як консультативно-дорадчий орган при Президентові України [7].

НТСЕР відповідно до покладених завдань:

вносить пропозиції щодо проектів генеральної і галузевих угод, організації та проведення консультацій при їх укладанні, аналізує виконання генеральної угоди;

бере участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин, вносить у встановленому порядку пропозиції стосовно вдосконалення законодавства з цих питань;

співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їхніми об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо

вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;

забезпечує опрацювання та обговорення щорічних доповідей України Міжнародній організації праці;

вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів;

сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу на галузевому, регіональному і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;

співпрацює з науково-дослідними установами, вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального діалогу;

здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин, додержання прав працівників, профспілок та роботодавців та інше [8].

Особливого розвитку система регулювання трудових відносин зазнала у зв'язку з прийняттям у 1993 р. Закону України „Про колективні договори та угоди” [1], який був розроблений з урахуванням Конвенцій і Рекомендацій МОП. Цим законом були визначені сфера укладання колективних договорів і угод, суб'єкти переговорів, процедура підписання колективних договорів і угод, відповідальність сторін тощо. Під дією Закону Україною були ратифіковані дві важливі Конвенції МОП – № 144 (про тристоронні консультації) та № 154 (про сприяння колективним переговорам), а також були внесені відповідні зміни до глави 2 „Колективний договір” Кодексу законів про працю та розроблений Закон України „Про оплату праці” (1995 р.). У розділі III цього закону визначена цілісна система договірної регулювання оплати праці на основі колективних договорів і угод усіх рівнів. Структура і зміст колективних угод представлені на рис. 4.9.

Законом, як бачимо, були легалізовані колективні угоди на національному, галузевому і регіональному рівнях, зокрема Генеральна угода, яка на регулярній основі укладається між урядом і профспілками України, починаючи з 1990 р. Аналіз змісту розділів генеральних угод свідчить про наявність позитивних тенденцій у

договірному регулюванні питань зайнятості на національному рівні. Так, генеральними угодами 1991-1994 рр. Кабінет Міністрів України зобов'язувався вжити заходи щодо припинення спаду виробництва, із запобігання скорочення робочих місць та закриття підприємств. Крім того, планувалося розробити прогноз розвитку ринку праці, забезпечити інформування населення про стан ринку праці та дослідження проблем неповної зайнятості. У генеральній угоді 1993 р. в окремий розділ було виокремлено зобов'язання сторін про дотримання принципів соціального партнерства та його розвитку.

До підписання Генеральної угоди на 1997-1998 рр., крім Кабінету міністрів України та профспілкових об'єднань, залучалася Українська спілка промисловців і підприємців, що свідчить про усвідомлення всіма сторонами необхідності прискорення процесу впровадження інституту соціального партнерства. Хоча роботодавці були представлені недостатньо, що призвело до низької відповідальності за виконання рішень, які приймалися. Для консолідації роботодавців та посилення їхнього впливу на формування соціально-економічної політики, а також захисту законних прав та інтересів кожного з них на установчому з'їзді роботодавців 5 листопада 1998 р. була створена нова організаційна структура – Конфедерація роботодавців України.

Після прийняття Закону України „Про колективні договори і угоди” розпочалася розробка також регіональних угод, якими передбачалися аналіз та вивчення ринку праці, реалізація регіональних програм зайнятості, контроль за виконанням чинного законодавства про зайнятість населення, заходи щодо підвищення мобільності населення регіону та інформування населення про стан ринку праці. Але більшість укладених останніми роками регіональних угод мають недоліки: в них немає чіткої адресності зобов'язань; не визначені форми контролю їхнього виконання і відповідальність сторін за невиконання зобов'язань; дублюються норми чинного законодавства; відсутні зобов'язання стосовно запобігання погіршення ситуації на регіональному ринку праці та контролю діяльності інших соціальних партнерів.

Даним законом визначена й обов'язковість укладання колективного договору на підприємствах незалежно від форм власності

і господарювання за умови використання ними найманої праці і наявності права юридичної особи.

Загальна ж статистика така: у рамках генеральної угоди між Кабінетом міністрів України і профспілковими об'єднаннями щороку укладається близько 70 галузевих і 27 регіональних угод. Зростає кількість укладених колективних договорів: у 2006 р. діяли 82,9 тис. угод проти 79,6 тис. у 2005 р. Колективно-договірним регулюванням соціально-трудових відносин були охоплені 9,5 млн. чоловік, або 81,7 відсотка до облікової кількості штатних працівників [43, с. 4]. Реалізація угод, колективних договорів та інших домовленостей між соціальними партнерами виступає реальним стабілізуючим фактором розвитку суспільства.

Наступний етап у розвитку правових засад соціального партнерства був пов'язаний з прийняттям „Основних напрямів соціальної політики на 1997-2000 роки”. Підрозділ „Розвиток соціального партнерства” накреслив основні напрями становлення соціального партнерства в Україні, але не конкретизував завдання для їхньої реалізації. Не була передбачена організаційна структура соціального партнерства як інституту на всіх рівнях, не йшлося про створення системи підготовки та перепідготовки кадрів для соціального партнерства, залишився поза увагою моніторинг соціально-трудових процесів. Не була сформована і законодавча база для впровадження закону „Про соціальне партнерство”. В „Основних напрямках соціальної політики на період до 2004 р.” заходи щодо розвитку соціального партнерства в Україні також не мали чіткого визначення.

Важливу роль у становленні відносин соціального партнерства відіграє Закон України „Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)” (1998 р.) [3]. Ним були визначені поняття конфлікту та його сторони, регламентована послідовність дій у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту). Крім цього, Закон увів у дію значну кількість регуляторів, серед яких: примирна комісія у складі представників сторін та незалежного посередника; трудовий арбітраж, що складається із залучених сторонами експертів; Національна служба посередництва і примирення, рішення якої мають рекомендаційний характер і будуть обов'язкові для розгляду сторонами та органами влади. У розділі „Страйк” даного закону



Рис. 4.9. Структура і зміст угод, що укладаються в Україні відповідно до чинного законодавства

це поняття визначається як крайній захід вирішення колективного трудового спору (конфлікту), а також подаються правові засади його організації та застосування. Цей закон уперше визнає право на страйк, визначає порядок оголошення, організації і керівництва страйком та умови, за яких проведення страйку заборонено або його оголошення визнається незаконним, правові наслідки і гарантії для учасників страйку. У той же час закон не визначає умови, коли роботодавець має право на проведення локауту як заходу на захист своїх інтересів. Хоча право на застосування локауту визначається Тимчасовою резолюцією за статистикою страйків та локаутів, прийнятою чотирнадцятою Міжнародною конференцією МОП за статистикою праці (1987 р.). Розвиток правової бази вирішення трудових спорів в Україні, інакше кажучи, відбувається на основі принципу захисту прав та інтересів більш слабкої сторони трудових відносин – працівників та їхніх організацій.

Звернемо увагу й на нагальну потребу подальшого удосконалення трудового законодавства. Розпочинати таку роботу слід з удосконалення понятійного апарату („соціальне партнерство”, „колективні переговори”, „консультації”, „сторони переговорів”, „учасники переговорів”, „об’єднання роботодавців” та ін.), застосування якого нерідко пов’язане з певними правовими наслідками.

Актуальними є заходи, що можуть забезпечити реалізацію трудовим і цивільним законодавством загальновизнаних норм і правил щодо охорони заробітної плати працівників, привілейованого задоволення їхніх вимог по зарплаті, підвищення рівня самозахисту працівників у випадку недотримання роботодавцями договірних термінів її виплати. Важливого значення набуває ратифікація Україною частини 3 Конвенції 173 МОП про задоволення вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Слід зважати й на те, що сьогодні роботодавець у багатьох випадках намагається не вступати у трудові відносини і замінює трудовий контракт договором підряду, тобто цивільним актом. Це позбавляє працівника багатьох прав, передбачених трудовим законодавством. Подібна практика має бути офіційно визнана такою, що суперечить законодавству, і врегульована комплексом спеціальних заходів, у тому числі трудової інспекції.

Вимагають уточнення і доповнення норми законодавства стосовно визначення відмінних особливостей трудового договору (контракту) від інших договорів про працю, які регулюються цивільним законодавством. Потребує розмежування предмет колективних та індивідуальних спорів. Доцільно переглянути й механізм визнання трудового договору недійсним із встановленням правових наслідків.

Законодавчо-правові механізми соціального партнерства в Україні мають відповідати Європейській Соціальній Хартії. Остання визначає критерії, за якими можна оцінювати відповідність соціальної політики держави вимогам прав людини, і є юридично обов'язковим документом для країн-учасників. Хартія передбачає захист прав людини у трьох основних сферах (на робочому місці, спеціальний захист соціально незахищених груп поза роботою, загальний соціальний захист населення), державну гарантію оплати праці, яка забезпечує працівникам та членам їхніх сімей задовільний рівень життя, право людей похилого віку на соціальний захист та інше.

Неможливо розвивати соціальне партнерство і без відповідного кадрового забезпечення. В Україні є лише дві навчальні установи (Харківський соціально-економічний інститут та Академія праці та соціальних відносин ФПУ), в яких відбувається підготовка фахівців з питань соціального партнерства.

Таким чином, можна констатувати, що в Україні склалася певна правова база регулювання трудових відносин, у тому числі соціального партнерства. Однак, незважаючи на істотне оновлення, трудове законодавство залишається поки що орієнтованим на стару економічну модель. Робота з його вдосконалення ускладнюється необхідністю узгодити завдання забезпечення економічного зростання з різномірними політичними і соціальними інтересами та теоретичними підходами. Потрібна розробка загальної концепції для визначення принципів, напрямів і підходів до реформування трудового законодавства. Його норми мають бути приведеними у відповідність до конституційних положень, які регламентують господарчу діяльність, а також до міжнародних норм і правил про працю.

У законодавстві більшу увагу слід приділити консультаціям представників сторін з приводу встановлення або зміни умов пра-

ці, оскільки на практиці такі консультації безпосередньо сприяють розвитку соціального і трудового діалогу між суб'єктами трудових відносин. Законодавство про колективно-договірне регулювання трудових відносин потребує внесення поправок у частині регламентації процедури розгляду порушень угод, визначення порядку розповсюдження угод різного рівня на працівників – не членів профспілок, матеріальної відповідальності за порушення договірних умов однією з сторін.

Управління трудовими конфліктами потребує удосконалення судової системи та досудового вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Система розв'язання трудових спорів має бути чіткою, ефективною і доступною. Можливі різні її форми, у тому числі і створення спеціалізованих трудових судів або виділення спеціалізованих трудових колегій в судах загальної юрисдикції.

Слід акцентувати увагу також на:

прямому і опосередкованому посиленні впливу законодавчих норм на звуження сфери тіньових трудових відносин;

підвищенні гнучкості трудових відносин і дієвості механізмів їхнього регулювання, а також на забезпеченні адаптивності трудових відносин до змін економічної кон'юнктури;

переході від пасивного трудового законодавства, яке консервує робочі місця і структуру зайнятості без урахування їхньої економічної ефективності, до соціально активного трудового законодавства, що заохочує галузеву, територіальну і професійну мобільність робочої сили, покращення її якості і створення нових робочих місць;

договірному регулюванні трудових відносин та їхній тарифній автономії;

зближенні у ряді випадків трудового права з цивільним правом;

розробці і прийнятті на законодавчому рівні соціально-трудо-вих стандартів праці, прав і обов'язків сторін трудового договору (МЗП, час праці та відпочинку, вимоги і норми охорони праці тощо).

4.3. Соціально-трудове партнерство на рівні господарської організації. Розвиток партисипатії

Ефективність системи соціального партнерства в Україні оцінюється досить неоднозначно. Представники профспілок, насамперед їх центральних органів, вважають, що система соціального партнерства вже створена і досить вдало себе реалізує. Вчені-теоретики, навпаки, відмічають лише становлення соціально-трудових відносин на засадах партнерства, констатуючи, що через різні причини ми не можемо розраховувати на ефективне вирішення проблем у сфері праці на основі реалізації потенціалу соціального партнерства [95, с. 26; 137].

З точки зору економіста-науковця, дана ситуація має свої пояснення. Так, до теперішнього часу вітчизняна економічна теорія сформулювала в основному макроекономічний підхід до розбудови партнерства. Хоча будь-які зміни та реформування соціально-трудових відносин повинні розпочинатися на рівні господарської організації (фірми). Слід зважати й на те, що соціально-трудове партнерство як явище ринкового господарства, особливо на виробничому рівні, має не тільки економічний, але й управлінський та соціально-психологічний аспекти свого дослідження та практичної реалізації. Останні майже завжди залишаються поза увагою науковців і практиків. Не розкритою є й роль соціально-трудового партнерства як фактора, критерію та елемента конкурентоспроможності фірми.

Традиційно встановлення партнерських відносин між найманим працівником і роботодавцем розглядається як процес еквівалентного обміну на ринку праці. Проте такого розуміння соціально-трудового партнерства сьогодні вже недостатньо. Економічне життя свідчить про наявність додаткових аргументів на його користь.

По-перше, необхідно враховувати, що сучасний найманий працівник є носієм певної, іноді дуже важливої, інформації та знань, які утворюють інтелектуальний капітал фірми. Причому критична різниця між інтелектуальним капіталом і фізичними „матеріальними” активами полягає в тому, що перший найчастіше не є власністю організації, отже, сам процес одержання вигоди від використання знань не знаходиться під безпосереднім контролем організації. Створена в даному випадку вартість є результатом незалежних дій

окремих людей, а значить, процесом її здобуття необхідно управляти інакше – не так, як процесом здобуття вартості з матеріальних активів [30, с. 3]. І на допомогу тут може прийти саме механізм соціально-трудового партнерства.

По-друге, відносини з найманим працівником – це відносини з власником найважливішого економічного ресурсу фірми. Ян Х.Гордон пише: „Головний актив підприємництва – партнерські відносини, а не товари, верстати, і навіть не інтелектуальний капітал людей, патенти і ноу-хау, хоча все це також важливо. Традиційно під „активом” розумілося те, що впливає на короткотерміновий прибуток, що створює потенціал компанії. Партнерські відносини, навпаки, гарантують компанії довгий строк життя, низький рівень ризику, можливість збільшення прибутку й доходів” [44, с. 18]. Система соціально-трудового партнерства це повинна обов’язково враховувати.

Даний висновок особливо стосується творчих працівників. „На відміну від працівників репродуктивної, рутинної праці творчі працівники являють собою нерідко не тільки унікальний, але й критичний для даної фірми ресурс, головне джерело її доходу – таким джерелом повсюдно стає технологічне застосування науки. Саме тому відносини даних працівників з власниками капіталу фірми можуть будуватися не тільки на основі купівлі-продажу робочої сили: власник капіталу може вступати з такими творчими працівниками у фактичну угоду про розподіл частини прибутку, домагаючись підкорення творчої праці капіталу на базі не економічного примушування, а компромісу” [29, с. 132].

По-третє, найманий працівник завжди залишається потенційним конкурентом роботодавця, з власними економічними потребами та інтересами, намаганнями їх відстоювати і реалізувати. Конкурентні дії з боку найманого працівника активізуються в міру зростання конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, утворення організацій та об’єднань найманих працівників по типу професійних спілок. В окремих, недалекоглядних роботодавців тому інколи виникає бажання позбутися занадто активних працівників, замінити їх на більш лояльних „партнерів”.

Але часта зміна будь-яких ділових партнерів у ринковій економіці не вигідна економічно. У нашому випадку це призводить до суттєвого зростання трансакційних витрат у кожного суб’єкта ринку

праці. Крім того, при повторному проведенні переговорів і підписанні трудових договорів (контрактів) навіть між одними й тими ж суб'єктами заново оцінюється поточна ситуація. А вона може істотно змінюватися з-за того, що число учасників ринку праці – найманих працівників і роботодавців – тепер може виявитися іншим, обмеженим. Ринкова влада переходить на сторону нової „меншості”, яка користуючись своїм становищем, починає диктувати умови ринку праці, „перекроювати” його. Нарешті, зміна найманого працівника як ринкового партнера іноді взагалі буває неможливою, оскільки будь-який підписаний раніше контракт „пов'язує” найманого працівника і роботодавця. Працівник, наприклад, часто розвиває свої здібності, одержує необхідну освіту, проходить стажування, тренінги тощо з метою одержання роботи на конкретному підприємстві, від конкретного роботодавця. По закінченні терміну договору роботодавцю важко відразу знайти такого ж, зорієнтованого на нього працівника, а працівникові – роботодавця з аналогічними потребами.

За умов соціально-трудових відносин партнерського типу такі питання не виникають. Хоча партнерство не усуває і не заміняє собою конкуренцію. Кожний з партнерів завжди намагається посилити перш за все свою власну позицію, яка є його конкурентною перевагою, нематеріальним ринковим активом.

По-четверте, на користь становлення і розвитку соціально-трудового партнерства саме на мікрорівні свідчить і той факт, що будь-яка господарська організація є відкритою системою, яка взаємодіє і залежить від зовнішнього середовища. Більше того, *концепція* так званих *групових претензій* взагалі виходить з того, що фірма (роботодавець) знаходиться у неперервній конфронтації з різними групами інтересів, поведінка яких впливає на її майбутнє. Йдеться про такі групи інтересів, як внутрішньофірмові (власників, менеджерів, найманих працівників), господарські (інших господарюючих суб'єктів, діяльність яких пов'язана з діяльністю даної фірми), суспільні та екологічні.

Специфіка і власне становище даних груп інтересів визначаються станом справ на фірмі, втім сама фірма не може контролювати поведінку заінтересованих груп. Взаємодія між ними залежить від характеру взаємних претензій. Причому не тільки фірма має певні обов'язки перед такими суб'єктами, але й вони беруть на себе

відповідні зобов'язання перед підприємством. В результаті виникає потреба організації в цілеспрямованому управлінні зв'язками з розглянутими групами [71, с. 111-112]. Особливе місце, розвинемо ідею, повинні займати партнерські відносини з найманими працівниками фірми. Створивши систему соціально-трудового партнерства у фірмі, вдасться ефективно протистояти „претензіям” не лише власних працівників, а й інших гравців ринку.

Такі ж висновки можна одержати і скориставшись *теорією заінтересованих сторін*, або *соціальною теорією фірми*. Американський економіст Р.Едвард Фрімен у 1984 р. переконливо довів, що управління бізнесом стає більш ефективним і результативним, якщо враховувати інтереси й інших заінтересованих сторін. Ними, за Фріменом, можуть бути будь-які групи осіб або особа, яка сама може впливати на досягнення цілей організації, або на яку впливає досягнення цілей організації. Серед найпомітніших груп заінтересованих осіб виділяються: акціонери компанії, постачальники, споживачі, персонал, державні структури.

Взаємовідносини між фірмою та різними заінтересованими сторонами носять назву „контрактів”. Ці контракти розглядаються як *внески* заінтересованих сторін, що здійснюються в обмін на *вигоди й стимули*, які забезпечує їм фірма. Під внесками зазвичай розуміють трудову, матеріальну, грошову або іншу участь заінтересованих сторін в діяльності фірми. Стимулами ж є вигоди й компенсації в будь-якій формі, які в змозі надати заінтересованим сторонам фірма. Очевидно, що заінтересовані сторони залишаються ними доти, поки фірма забезпечує їм такі стимули, цінність яких перевищує або, як мінімум, компенсує зроблені ними внески [189, с. 4-5].

Однак формування соціально-трудового партнерства на виробничому рівні має не тільки передумови, але й серйозні обмеження.

На наш погляд, найголовнішу причину повільного становлення соціально-трудового партнерства у господарських організаціях слід шукати у відносинах власності, точніше, у тому варіанті приватизації, який здійснений в Україні, повторюючи російський досвід. Інтенсивна концентрація власності, а отже, економічної, фінансової та політичної влади, в руках обмеженого кола осіб перекреслила ідеї економічної демократизації, які панували у суспільстві в перші роки розбудови незалежної України. Без впев-

неності трудящих мас у формуванні дійсно соціально орієнтованої економіки ми матимемо не узгодження економічних інтересів, а класичне протистояння праці та капіталу.

До того ж, як вважає дехто з фахівців, фігура найманого працівника як суб'єкта соціального партнерства в Україні ще не сформована. До рішучих, активних дій працівників підштовхують тільки тривалі затримки виплати заробітної плати або відкрите порушення трудового законодавства. В.В.Гуляєв взагалі стверджує, що на відміну від західної, активістської, культури в Україні давно склалася і продовжує існувати культура патріархального типу, в якій особистість характеризується соціальною пасивністю, звичкою діяти з огляду на ватажка, керівника правлячої групи. Важко уявити цю людину партнером, а соціальну групу – соціальним партнером, оскільки ці поняття передбачають рівні права щодо соціальної дії. І якщо вимога про рівні права щодо активної дії не постає, то ми маємо справу не з соціальним партнерством, а з соціальним авторитетом [54, с. 136].

Перебільшенням видається і висновок про активну роль профспілок як суб'єктів соціально-трудового партнерства. Навпаки, на багатьох приватних підприємствах фактом стало припинення діяльності профспілкових організацій. Зрозуміло, що в таких господарських організаціях відсутні колективні договори, а тому й належні соціальні гарантії для персоналу. Там же, де працюючі формально є членами профспілок, ефективність останніх невисока, принаймні вона мало позначається на умовах та рівні оплати праці. В умовах фірми-монополії соціально-трудове партнерство з працівниками для роботодавця взагалі не актуальне.

І все ж таки соціально-трудове партнерство на рівні господарської організації має відбутися. А його розвиток, на нашу думку, повинен йти так: співпраця → участь працівників в управлінні підприємством (партисипатія) → співуправління → самоуправління.

Самоуправління (самоврядування), у строгому значенні слова, є функцією власника фірми. Самоврядним може бути лише персонал колективних (кооперативних) підприємств, тобто тих, які належать трудовим колективам.

Співуправління підприємством здійснюється тими працівниками, які одночасно є й його співвласниками, скажімо, акціонерами, або за

спеціальними програмами беруть участь у капіталі фірми. Вони, до речі, окрім узгодження інтересів персоналу і власників (акціонерів), переслідують й інші цілі: підтримку конкурентоспроможності компанії на ринку праці; розширення знань працівників про бізнес і ділове середовище компанії; скорочення потреби у грошових коштах на виплату винагороди; закріплення цінних кадрів; сигналізування фондовому ринку про стан справ у компанії [231, с. 236-240].

Ю. Свеженцева вважає за можливе пояснювати термін „партнерство” за допомогою соціальної теорії *співпраці*, або кооперації – дуже близького (а згідно з деякими публікаціями, навіть тотожного) явища. Співпраця (кооперація), на її думку, означає узгоджені дії учасників для досягнення спільної мети або взаємопов’язаних цілей. Узгодженість дій передбачає, що учасники такої взаємодії не тільки не роблять того, що б перешкоджало досягненню спільної мети, але й узгоджують власні дії, щоб досягти мети в якнайліпший спосіб. В ідеалі успішна кооперація базується на конструктивному діалозі для узгодження інтересів і потреб учасників, визначення спільної мети (або взаємопов’язаних цілей) і пошуку адекватних способів її (їх) досягнення; на взаємному контролі та погодженні дій для досягнення спільних цілей оптимальним чином. „Партнерство” є найбільш адекватною назвою для такої системи довірчих відносин, яка породжує постійну кооперацію для підтримки спільних або взаємопов’язаних благ. Партнерство народжується через кооперацію [196, с. 133-148].

Участь в управлінні підприємством передбачає залучення найманих працівників до вирішення окремих господарських питань – у тих межах, в яких це вигідно власникові підприємства (роботодавцю). В країнах ЄС, наприклад, практикуються:

резервування для представників трудящих від однієї третини до половини місць в адміністративній раді підприємства;

представництво трудящих у наглядовій раді компанії, якій дирекція регулярно направляє всі відомості щодо орієнтирів розвитку підприємства і з якою вона в обов’язковому порядку консультується перед прийняттям відповідальних рішень;

створення за спільною домовленістю дирекції, трудящих чи їхніх представників консультативної інстанції з правами на одержання від адміністрації інформації з питань закриття чи вводу

нових підприємств та їхніх філій; істотного скорочення, розширення або перепрофілювання виробництва; укладання крупних угод з іншими фірмами.

Проблемами запровадження *партисипативного* (англ. *participation* – участь) механізму цікавляться вчені у різних країнах. „Найважливіша ознака явища партисипатії в управлінні організацією, – пише Ф.І. Хміль, – це партнерські відносини між працівниками і працівників із керівництвом. Ідея партисипатії належить до універсальних людських ідей і прагнень. Її засновано на врахуванні потреби людини в самореалізації у процесі праці, потреби у визнанні гідності людей праці і потреби в демократичних виробничих відносинах. Партисипатія стає знаряддям задоволення потреб вищого рівня в процесі праці і через працю, зняття напружень та фрустрації, переживання невдач, а також запобігання конфліктам” [226, с. 44].

Партисипатія, на думку Ф.І. Хміля, має дві основні форми свого прояву – співпрацю роботодавця і працівників, а також прийняття ними спільних управлінських рішень. Співпрацюючи з роботодавцем, працівники реалізують своє право на отримання інформації, висловлювання пропозицій, обмін думками, опротестовування рішень роботодавця. Вони одержують необхідні консультації з питань організації або оплати праці, беруть участь у розв'язанні виробничих проблем. Однак більш глибинною формою партисипатії є спільні управлінські рішення роботодавця (або менеджерів) та найманих працівників. Цьому сприяє включення представників найманого персоналу до складу наглядових рад підприємств або закріплення за ними статусу спостерігачів у таких радах, створення на підприємствах рад трудових колективів, періодичне проведення зборів трудового колективу з питань господарської діяльності.

Важливим проявом соціально-трудового партнерства на рівні організації в Україні вже зараз є укладання колективного договору підприємства (установи, організації). Він через взаємні зобов'язання між роботодавцями і працівниками має впливати на покращення господарської діяльності підприємства, підвищення якості продукції та рентабельності.

За українським законодавством, сторонами колективного договору виступають:

1) власник чи уповноважений ним орган або представник (дирекція, правління, директор), що представляє інтереси власника (власників) і має відповідні повноваження за статутом підприємства;

2) первинна профспілкова організація, яка діє відповідно до свого статуту, а за відсутності такої – представники трудового колективу, вільно обрані на загальних зборах найманих працівників, або уповноважені ними органи.

Згідно ст. 7 Закону України „Про колективні договори і угоди” і ст. 13 КЗпП зміст колективного договору визначається сторонами у межах їхньої компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема з таких питань:

зміни в організації виробництва і праці;

забезпечення продуктивної зайнятості;

нормування і оплата праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);

встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

режим роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

умови й охорона праці;

забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників;

гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;

умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

За умови дотримання всіх положень колективного договору Л.Парчевська називає його „моделлю соціальної злагоди на підприємстві” [164, с. 6-7].

Однак сучасна практика укладання колективних договорів в Україні виявляє існування ряду проблем у цій сфері, а саме: високий ризик невиконання колективного договору через нестабільність фінансово-економічного становища підприємств; відсутність умов для демократизації процесу колективних переговорів (побоювання звільнень, залежність профспілкових лідерів від роботодавця, соціаль-

но-трудова пасивність працівників тощо); безкарність за невиконання законодавчих норм щодо розробки та реалізації колективних договорів; недосконалий механізм контролю за їхнім виконанням. Часто колективні договори, які укладаються, мають формальний характер.

Серед науковців існує також думка, що „найбільш наочним прикладом економічного партнерства слід вважати дохід найманого працівника від власності, тобто його участь у прибутках підприємства (фірми). Становлення нової системи прав власності в цьому випадку є необхідною передумовою підвищення трудової мотивації працівників. Остання у найманих працівників підвищується максимально, якщо вони беруть участь як у прибутку, так і в управлінні виробництвом” [109, с. 49].

Погодимось з цим твердженням лише частково – рішення про перерозподіл частки прибутку на користь найманих працівників є прерогативою виключно власника компанії. Це його дохід, і таке рішення він приймає, користуючись мотивами додаткового стимулювання працівників, насамперед тих цінних спеціалістів, від ефективності праці яких залежать загальні результати роботи організації, і яких він намагається зберегти у своїй фірмі. Що ж до решти працівників, то їхні економічні інтереси можуть бути задоволені й іншими формами доходів: більш гнучким використанням можливостей різних форм та систем заробітної плати, преміювання, авторських гонорарів; правом користуватися соціальними благами, правом на опціон або на придбання товарів фірми за пільговими цінами; просуванням працівника по службі, підвищенням кваліфікації; досягненням певного соціального статусу. Останнім часом у вчених та менеджерів-практиків цілком справедливо відновився інтерес до системи ефективної заробітної плати, рівень якої перевищує середнє, рівноважне значення зарплати працівників конкретної професії (спеціальності) в галузі. Популярними мотиваторами персоналу стають програми корпоративного страхування життя співробітників.

Налагодження взаємодії власників фірм з найманими працівниками та органами їхнього самоуправління потребує копійки роботи. Важливі функції при цьому повинні виконувати управлінці фірми, використовуючи як економічні методи, так і рекомендації менеджменту персоналу, вимоги соціальної психології, спрямовані насамперед на запобігання трудових конфліктів, усунення суперечностей

у намірах та інтересах працівників і роботодавця, досягнення взаємного прагнення щодо виконання виробничої програми.

Господарська організація реалізує поставлені цілі, якщо:

- зможе об'єднати працівників у єдину команду;
- буде спиратися на правильно розроблену, ефективну систему мотивації персоналу, поєднання внутрішніх та зовнішніх стимулів до праці, а винагорода працівників буде еквівалентною їхнім трудовим послугам;
- забезпечить безперервний розвиток здібностей працівників та їхню реалізацію у фірмі;
- сформує стійку корпоративну культуру, дотримуючись принципів етичного підприємництва;
- зуміє попередити можливий опір з боку окремих працівників змінам, пов'язаним з переглядом чи коректуванням цілей компанії та методів їхнього досягнення.

На формування соціально-трудових відносин партнерського типу в господарській організації впливає і характер організаційної культури, тобто цінностей, переконань, норм і негласних погоджень щодо поведінки співробітників та здійснення спільної діяльності, які поділяються всіма членами організації. Зазначимо відразу, що далеко не всі типи організаційних культур у рівній мірі сприяють партнерству. Певні з них орієнтовані на домінування керівника організації („культура влади”, „виробнича культура”, „адміністративна культура”) і практично втілені у багатьох українських фірмах. Але зростає розуміння необхідності уваги до потреб та розвитку кожного окремого працівника („культура особистості”), виховання вірності, відданості та належності працівників до організації („клубна” культура, культура „управління командою”), стимулювання інноваційної діяльності працівників („культура підприємництва”, „гнучка” культура) та високопродуктивної праці на користь організації („динамічна” культура).

Становлення соціально-трудового партнерства слід розглядати і в аспекті посилення конкурентоспроможності господарської організації. В умовах зростання як галузевої, так і міжгалузевої конкуренції, соціальне партнерство у сфері праці є тим, можливо, найважливішим важелем, що стабілізує господарську організацію, надає їй конкурентної стійкості.

Державне регулювання ринку праці

5.1. Держава в сучасній інституціональній моделі. Функції держави на ринку праці

У соціально-економічній літературі представлені численні дослідження державної політики щодо ринку праці в Україні. Аналізуються її сутність, активні та пасивні форми реалізації, фінансові механізми та інші аспекти. При цьому переважає прикладний підхід до вирішення поставлених завдань. Теоретичних обґрунтувань необхідності та обсягів державного втручання у функціонування ринку праці явно бракує. Актуальним залишається з'ясування функцій держави на ринку праці.

Як відомо, існують два наукових підходи до аналізу державного регулювання економіки – позитивний і нормативний. У центрі уваги позитивного підходу знаходиться опис і пояснення реальної діяльності уряду, визначення наслідків державних програм та природи політичних процесів. Нормативний підхід зосереджується на планованій діяльності уряду. Причому, як уточнює О. Гулевич, з погляду нормативного підходу необхідність державного регулювання будь-якого ринку обумовлюється наявністю на ньому хоча б однієї з чотирьох ситуацій, які мають назву „ринкові невдачі”, або „провали ринку”: зовнішніх ефектів, недосконалої конкуренції, асиметрії інформації, суспільних благ. На ринку праці, вважає автор, мають місце всі зазначені ситуації, тож необхідність його державного регулювання є очевидною [53, с. 3-4].

Такий висновок в цілому відповідає методології неокласичної економічної теорії, однак поділяється не всіма інституціоналістами.

Так, А.Шастітко вважає, що держава може впливати на економічні процеси у формі як компенсації „провалів” ринку, так і усунення самих „провалів”, тим самим попереджуючи застосування неринкових альтернатив для організації трансакцій. Компенсації

і усунення „провалів” є особливими формами настроювання механізмів узгодження очікувань та координації дій економічних суб’єктів з позиції застосування структури трансакційних витрат (по суб’єктах, які беруть участь в економічних обмінах), а також у контексті різних варіантів впливу держави на умови і результати економічних обмінів.

Підставами для створення організаційних (структурних) альтернатив або усунення відповідного ринкового „провалу” є: 1) відсутність ринку; 2) відсутність рівноваги на ринку (незбалансованість ринку); 3) недосконалість ринку з точки зору можливостей підвищення добробуту як його учасників, так і аутсайдерів; 4) небажані побічні (зовнішні) результати функціонування ринку. Дана теза в цілому відповідає теорії суспільного інтересу, згідно з якою державне регулювання покликане компенсувати названі чотири основних недоліки ринкової економіки.

Принципова різниця між двома формами втручання держави полягає у тому, що компенсаційна участь означає або повне витіснення ринкового механізму, або його істотне обмеження, у той час як усунення „провалів” ринку передбачає ефективність механізму цін як способу координації дій економічних суб’єктів. У другому випадку держава залишається „за кадром” ринкових трансакцій при дотриманні загальних, установлених для учасників ринку правил. Очевидно, умови другої фундаментальної теореми добробуту відповідають варіанту усунення „провалів”, а не їхній компенсації іншими механізмами координації [234, с. 94-110].

А. Олейнік пише інше: „3 точки зору представників неокласичної теорії, обсяги державного втручання у функціонування ринку визначаються „провалами” останнього. Подібна позиція підлягає критиці, причому як у методологічному, так і в практичному плані. По-перше, визначення функцій держави через „провали” ринку методологічно еквівалентно визнанню ринку метаінститутом. По-друге, використання „провалів” ринку як незалежної перемінної можливе лише у тому разі, коли ринок історично передує появленню держави. Подібну ситуацію слід визнати лише гіпотетичною. У країнах Західної Європи, де ринок уперше виділився в окрему сферу людської діяльності, держава зіграла в його становленні ведучу роль. Навіть в Англії появу

ринку не можна визнати повністю еволюційним процесом” [150, с. 555].

Показовою у цьому плані є робота Р.-Г. Коуза „Проблема соціальних витрат” з аргументацією теорії „проблем соціальної вартості”. Свою працю автор спрямував саме проти пануючої в економічній теорії тенденції вишукувати „провали ринку” і закликати до державного втручання з метою їх подолання. Держава, наприклад, не здатна оптимально розв’язувати питання екстерналій (зовнішніх ефектів). Вона не може правильно оцінити розміри зовнішніх витрат (скажімо, щодо будівництва залізниці або забруднення навколишнього середовища), не може зіставити втрати та вигоду, узгодити інтереси сторін. Участь держави у таких процедурах потребує чималих затрат і тим самим збільшує зовнішні витрати.

Найголовніший висновок Р.-Г. Коуза полягає в тому, що зовнішні ефекти не можуть бути причиною для втручання держави. Цю проблему можна розв’язувати шляхом угоди між зацікавленими сторонами. За узгодженням сторін зовнішні ефекти стають внутрішніми, створюючи передумови для досягнення бажаної оптимальності. Дійти ж угоди сторони зможуть за умови чітко визначених прав власності і невисокої вартості угоди (договору). Участь держави є доцільною лише, якщо негативні ефекти значні (наприклад, будівництво великого підприємства зі шкідливим виробництвом) [57, с. 165].

Г.В. Калягін стверджує, що „єдиною функцією держави є виробництво суспільних благ, найважливішими з яких є створення і захист формальних правил” [78, с. 211]. Ми підтримуємо цю думку.

Під суспільними розуміються неконкурентні блага, із споживання яких неможливо нікого виключити. Такі блага найчастіше споживаються спільно, оскільки ніхто з їхніх власників не може (або недостатньо у цьому зацікавлений) заборонити споживати такі блага іншим економічним суб’єктам. Без додаткових стимулюючих механізмів приватне надання суспільних благ або неможливе, або є випадковою, малоймовірною подією. У той же час суспільство зацікавлене в їхньому виробництві і покладає дане завдання на державу.

Розглядаючи державу як „агентство з виробництва суспільних благ”, Г.В. Калягін звертає увагу на дві речі. Перша – держава може самостійно виробляти суспільні блага (наприклад, такі блага, як оборона від зовнішньої агресії або встановлення єдиних державних стандартів), а також фінансувати їхнє виробництво приватними структурами (скажімо, будівництво автомобільних доріг або утилізацію сміття). І в тому, і в іншому випадку держава бере на себе витрати, пов’язані з виробництвом суспільних благ.

Друга – практично всі вироблені державою суспільні блага можна звести до специфікації та захисту прав власності і свободи. Держава робить це шляхом створення і підтримання системи формальних правил. Суспільний характер останніх фактично означає їх прийняття всіма або принаймні переважною більшістю членів суспільства. Відсутність таких єдиних правил (як формальних, так і неформальних) затрудняє економічний обмін між індивідами. Більше того, коли єдиних правил не існує, обмін, швидше за все, буде просто неможливим [78, с. 212, 224-226]. Додатковим аргументом на користь надання даного суспільного блага саме державою є високі витрати приватної сертифікації і захисту прав власності, які можуть виявитися занадто високими для багатьох індивідів.

Які ж категорії суспільних благ мають відношення до функціонування ринку праці та розвитку соціально-трудових відносин?

Насамперед це *формування досконалої правової бази соціально-трудових відносин, ефективних норм трудового законодавства та механізмів їхньої реалізації*.

Звернемо увагу на те, що науковці розрізняють „ефективність”, „результативність” та „дієвість” закону. Ефективність закону виявляється у ступені реалізації його розпоряджень у соціально-економічній практиці. Результативність закону визначається ступенем досягнення за його допомогою запланованих цілей. Причому ефективність є необхідною, але недостатньою умовою результативності юридичної норми. Про дієвість закону говорять у тому разі, коли він приводить до очікуваних юридичних наслідків. Якщо ж закони, встановлювані державою, втрачають свою ефективність, результативність і дієвість, має місце зростання трансакційних витрат,

що свідчить про „провал” спроб держави досягти справедливого розподілу прав власності у сфері ринку праці [150, с. 562].

На сьогодні в Україні створено серйозну нормативну базу розвитку соціально-трудова відносин. Так, у Конституції України сформульовані права на працю і соціальний захист громадян України та іноземців, які проживають в Україні.

Закон України „Про зайнятість населення” забезпечує правове регулювання зайнятості населення, визначає принципи, гарантії та форми організації зайнятості з урахуванням світового досвіду такої роботи.

Закон України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” встановлює правові, фінансові та організаційні засади соціального захисту громадян від безробіття.

Окремі напрямки державного регулювання ринку праці регламентують Закони України „Про оплату праці”, „Про колективні договори і угоди”, „Про охорону праці”, „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про колективні трудові спори”, Господарський кодекс України. На вдосконалення механізму регулювання ринку праці спрямовані спеціальні постанови Кабінету Міністрів України та накази Міністерства праці і соціальної політики України.

Між тим, як показало експертне опитування вітчизняних фахівців з проблем праці та соціального управління, здійснене у жовтні-грудні 2004 р. науковцями Інституту економіки промисловості НАН України [148, с. 3-12], правова база регулювання трудових відносин в Україні ще далека від своєї досконалості. Розвитку трудового потенціалу перешкоджають:

1) недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій (79,7 %);

2) недосконалість законодавства в соціально-трудова сфері, погана скоординованість його змісту з господарським, бюджетним, міграційним, податковим законодавствами (64,6 %);

3) відсутність умов правової орієнтації поведінки суб’єктів соціально-трудова відносин (33,6 %). Як приклад наводиться довготривале вдосконалення через зміни та доповнення Кодексу законів про працю, прийнятого ще за радянських часів, і затягування з узаконенням нового Трудового кодексу України;

4) невідповідність законодавства про колективні договори і угоди потребам розвитку трудового потенціалу, неврахованість серед зобов'язань державної, регіональних, галузевих угод та колективних договорів, положень, які сприяють формуванню умов і можливостей забезпечення якості трудового життя (29,2 %);

5) орієнтування вітчизняного соціально-трудоного законодавства на міжнародні стандарти без урахування вітчизняних умов (12,4 %);

6) значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, норм, гарантій і вимог від їхньої фактичної реалізації (від 46 до 80 % опитаних експертів).

Система захисту трудових прав, яка склалася в Україні, більше спрямована на наглядові та контрольні функції, решта ж соціально-економічних та організаційно-управлінських важелів використовуються обмежено і не комплексно, що не забезпечує ефективність державного управління взагалі та у трудовій сфері зокрема.

Іншою категорією суспільних благ, що пропонує держава, є *соціальна безпека та захист економічно активного населення*.

Д. Гончаренко розглядає соціальний захист економічно активного населення як систему забезпечення продуктивної зайнятості, формування людського капіталу, створення сприятливих умов праці та розвитку творчого потенціалу, зростання трудових доходів і запобігання соціальним ризикам. Необхідність соціального захисту зумовлена соціальними ризиками, що порушують нормальний процес трудового життя та знижують соціальний статус працівника. До них належать: ушкоджене здоров'я, втрата непрацездатності (хвороба, нещасні випадки, старіння), недостатня професійна кваліфікація або несприятлива ситуація на ринку праці. Для окремого працівника ці ризики носять імовірно-випадковий характер, але для сукупності – об'єктивно-масовий [42, с. 286-287].

Комплексна система соціального захисту, на думку Т. Боярчук, має такий вигляд (рис.5.1).

Особливу увагу Т. Боярчук акцентує на захисті найманої праці, який включає можливості зайнятості, перекваліфікації, реалізації своїх професійних умінь і професійного зростання, відтворення професійних навичок, отримання заробітку, забезпечення безпеки і охорони праці. Для забезпечення такого захисту держава передусім

повинна у законодавчому порядку встановити основні соціальні гарантії, механізм їхньої реалізації та функції надання соціальної підтримки. Ефективна система соціального захисту повинна стимулювати працездатну частину населення до високопродуктивної праці та гарантувати повне забезпечення для працездатних категорій громадян [28, с. 291].



Рис. 5.1. Комплексна система соціального захисту населення

Е.М. Лібанова визначає систему соціального захисту ширше – як комплекс організаційно-правових та економічних заходів держави, спрямованих на забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. При цьому до активних заходів вона відносить соціальне страхування (забезпечення доходів на випадок втрати працездатності на роботі), лікування та профілактику хвороб, а також сприяння освіті і підвищенню кваліфікації, а до пасивних – соціальну допомогу [202, с. 90].

Утім багато західних економістів переконані, що державне втручання у механізм ринку праці у другій половині ХХ ст. сприяло збільшенню безробіття в розвинутих країнах. Тобто існує протиріччя між господарським механізмом створення суспільного блага „соціальна безпека трудового населення” і економічним механізмом, що знаходиться в основі відтворення суспільного блага „невисоке безробіття”. Це протиріччя може бути розв’язане шляхом пошуку компромісу між регулюванням і дерегулюванням ринку праці, компромісу, який намагаються знайти в Україні роботодавці, профспілки та уряд.

Не менш важливим є й компроміс між створенням таких суспільних благ, як „помірна інфляція” і „невисоке безробіття”. Представники неокейнсіанства вважають, що утримання безробіття у межах природного рівня зменшує інфляцію. Однак будь-які спроби знизити безробіття нижче природних значень, у тому числі і шляхом підвищення сукупного попиту, активізують інфляційні процеси [139, с. 32].

Виробляючи суспільний продукт „соціальна безпека та захист економічно активного населення”, держава реалізує себе як *соціальна держава*.

Термін „соціальна держава”, або „держава добробуту”, вживається у Західній Європі з кінця 1940-х років. Завдання соціальної держави поширюються на систему соціального захисту, соціальне страхування, охорону здоров’я, освіту, сімейну і житлову політику. Соціальне законодавство розвинутих країн постійно розвивається і оновлюється відповідно до змін в умовах життя населення.

Відомі три моделі соціальної держави.

Ліберальна, або англосаксонська, модель (Велика Британія, США, Канада, Австралія) передбачає державні обов’язки з соціального захисту лише стосовно найбільш уразливих верств населення – методами прямого (цільового) перерозподілу через податкову систему і бюджет. Решта громадян має забезпечувати себе самостійно, їм гарантується мінімальний рівень доходів. Перевага, таким чином, надається трудовій мотивації громадян, вихованню усвідомлення того, що люди здатні власною працею поліпшити свій добробут.

Скандинавська, або соціально-демократична, модель (Швеція) надає базове забезпечення всім громадянам країни за рахунок державного і місцевих бюджетів, сформованих за рахунок податків. Даний тип соціальної держави характеризується універсалізмом і перерозподілом доходів за допомогою прогресивної системи оподаткування населення. Вона націлена на недопущення бідності і забезпечення усім зайнятим громадянам достойного рівня життя. Основна мета державної соціальної політики полягає у проведенні упереджувальних і профілактичних заходів у соціальній сфері. Одночасно спостерігається певний рух у бік розширення платності соціальних послуг.

Континентально-європейська (консервативна) модель (Австрія, Німеччина, Франція, Італія, Греція) заснована на системі соціального страхування з пайовим відрахуванням внесків працюючими і роботодавцями. Боротьба з бідністю поєднується з підтримкою високих стандартів життя всіх громадян. Ринок праці, зайнятість регулюються соціальними партнерами. Приватні форми соціального страхування відіграють допоміжну роль. Прагматизм консерваторів підтримується їхнім втручанням у соціальні процеси тільки у випадках, коли ринок неспроможний забезпечити добробут громадян [224, с. 28-30; 147, с. 31-32].

Усі розглянуті моделі характеризують соціальну державу як *державу суспільного договору*. Вона бере на себе відповідальність за соціальну справедливість, соціальну рівність, добробут громадян, гарантує надання соціальної допомоги на рівні встановлених стандартів, впроваджує прогресивні форми організації соціальної сфери.

Держава виконує важливі функції у сфері зайнятості. На думку Ю.Маршавіна, це:

– створення економічних передумов зайнятості шляхом розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження ефективних робочих місць;

– здійснення комплексу заходів сприяння громадянам, які шукають роботу (у тому числі тим, хто працює), у швидкому підборі підходящої роботи;

– активізація самих безробітних до працевлаштування [129, с. 7].

О. Поплавська підкреслює, що держава може бути:

– гарантом прав усіх громадян. При цьому держава спрямовує свою діяльність на розвиток нації, добробут населення, підвищення рівня освіти, гарантування недоторканості особи, рівних можливостей реалізації здібностей трудящих;

– роботодавцем (у деяких галузях – монополістом). Природною метою власника є отримання певних прибутків, тому держава має бути зацікавлена в підвищенні ефективності роботи своїх підприємств. Дбаючи про технічне переоснащення і модернізацію виробництва, державні підприємства можуть скорочувати штати. Як монополіст, держава може встановлювати і „диктувати” свої ціни на продукцію, що впливатиме на структуру витрат підприємств, які користуються послугами, купують товари державних підприємств;

– посередником (або арбітром) у відносинах між роботодавцями і профспілками, найманими працівниками. У цьому разі вона має на меті досягнення суспільної злагоди, стабільності, розвитку країни [176, с. 44].

Т. Заяць звертає увагу на функцію державного стимулювання попиту на робочу силу [72, с. 25-28].

А. Колот наголошує на тому, що за будь-яких моделей ринкової економіки за державою у соціально-трудоцій сфері залишаються такі класичні функції, як:

– визначення основних напрямків, пріоритетів соціальної політики та активна участь в її реалізації;

– правове регулювання взаємовідносин між працею і капіталом;

– участь у становленні й розвитку соціального партнерства на принципах трипартизму;

– контроль дотримання законодавства про працю [96, с. 25].

5.2. Державна політика зайнятості

5.2.1 Еволюція державних систем захисту від безробіття

Створення державних систем захисту безробітних було започатковано у другій половині XIX ст., коли у капіталістичних країнах

в ході індустріального розвитку одержали масове поширення біржі праці. До цього працевлаштуванням, як правило, займалися професійні корпорації, а послуги нечисленних приватних контор трудового посередництва були сконцентровані у досить вузьких галузях (наприклад, найом хатньої прислуги). Найбільш інтенсивно даний процес відбувався у Німеччині, де на початку ХХ ст. існували 400 державних бірж праці поряд з 3500 профспілковими біржами, за допомогою яких заповнювалися понад мільйон вакансій на рік, причому половина з них – через державні служби. У 1910-1912 рр. у Великій Британії вперше були створені національна система бірж праці і державна страхова система на випадок безробіття.

Узагальнення досвіду роботи бірж праці різних країн та їхнього руху шляхом посилення державного впливу на ринок праці позначилося на змісті перших прийнятих Міжнародною організацією праці (МОП) міжнародних правових документів з питань безробіття – Конвенції № 1 та Рекомендації № 1. У статті 2 (п. 1) Конвенції країнам-учасницям пропонується створити систему безкоштовних державних бюро з працевлаштування під контролем центрального органу з консультативними комітетами, до складу яких повинні увійти представники трудящих (профспілки) і роботодавців [230, с. 60].

Т. Четвертіна виділяє кілька етапів розвитку систем захисту від безробіття. Відмінною рисою першого етапу (кінець ХІХ – початок ХХ ст.) є безумовне панування неокласичного підходу до економічної політики, який заперечував необхідність втручання держави в економічні процеси. Безробіття трактувалося як результат добровільного вибору індивіду, а його зростання в періоди несприятливої економічної кон'юнктури – як тимчасове явище, швидко подолання якого можливе насамперед завдяки саморегулюванню, притаманному діям ринкових механізмів. У зв'язку з цим основні заходи спрямовувалися виключно на пом'якшення соціальних наслідків безробіття у періоди несприятливої кон'юнктури.

Другий етап розвитку систем захисту від безробіття припадає на роки Великої депресії 1929-1933 років і другої світової війни. У цей час переважає кейнсіанська модель регулювання економіки. Прийняті у даний період міжнародні правові акти тому виходили з єдності двох цілей – соціальної та економічної. У них була сформульована низка нових положень, які лягли в основу всіх су-

часних систем захисту від безробіття незалежно від національних особливостей ринку праці. Головні з них: обов'язкове страхування від безробіття; наявність єдиної державної системи надання безплатної допомоги безробітним; особлива увага соціальним групам, що більше за інші зазнають безробіття і здатні стати джерелом соціальної напруги у суспільстві; формування єдиної інформаційної бази про ринок праці як необхідного засобу інтеграції працівників у трудову сферу. Саме на цьому етапі відбувся перехід від політики *соціальної допомоги безробітним* до політики *захисту від безробіття*. Сформувалася концепція активних методів регулювання зайнятості.

Третій етап розвитку систем захисту від безробіття припав на кінець 1940-х – початок 1970-х років. Він пов'язується з бурхливим економічним (повоєнним) зростанням, в процесі якого у багатьох країнах виник дефіцит робочої сили. Проблема безробіття тепер стала розглядатися не як проблема окремих людей, а як наслідок неефективного функціонування економічної системи. Більше того, Конвенція МОП № 88 і Рекомендація № 83 (1948 р.) оголосили метою економічної політики досягнення повної зайнятості шляхом раціональної організації ринку праці та усунення перепон, що стримують економічний розвиток.

Особливості четвертого етапу розвитку систем захисту від безробіття, який тривав з початку 1970-х до кінця 1980-х років, були обумовлені новими тенденціями в економіці, викликаними нафтовою кризою і зростанням інфляції, що призвело до різкого зростання безробіття. Економічній політиці багатьох країн була притаманна часткова відмова від активного державного втручання в економіку на користь переважно ринкових підойм під впливом неоліберальних і неокласичних теорій. Ця тенденція не привела до згортання державних систем захисту від безробіття. Навпаки, роль держави у цій галузі у багатьох країнах зросла. Однак акценти політики захисту від безробіття змістилися у бік більш активного впливу на пропозицію праці шляхом: реалізації спеціальних програм підтримки зайнятості населення; посилення ролі „профільних” активних програм, орієнтованих на вразливі групи населення (насамперед молодь і тривало безробітних); пошук способів підвищення ефективності систем виплати допомог з безробіття.

Сучасний етап розвитку систем захисту від безробіття розпочався у 1990-і роки. Його основними відмінностями є активізація процесів глобалізації економіки і пришвидшення розвитку інформаційних технологій на фоні стійкого зростання безробіття. Перед інститутами захисту від безробіття постають нові завдання: полегшення доступу економічно активного населення до участі у програмах сприяння зайнятості; розширення форм співробітництва держави з громадськими і приватними організаціями в ході здійснення і фінансування активних програм; пошук ефективних форм поєднання страхових і нестрахових підходів до надання матеріальної допомоги безробітним з урахуванням нових тенденцій у зайнятості [230, с. 60-68].

Виділяються дві базові моделі національних систем захисту від безробіття (таблиця 5.1).

Таблиця 5.1.

**Базові моделі
національних систем захисту від безробіття**

Критерії	Типи моделей	
	Північноамериканська (переважно ліберальна)	Західноєвропейська (переважно соціальна)
Мета	Максимально швидке зменшення економічних і фінансових втрат (витрат) від безробіття; якнайшвидше включення безробітних до сфери зайнятості; зниження числа претендентів на державну соціальну допомогу; скорочення соціальних витрат держави	Забезпечення плавної адаптації населення до змін на ринку праці; сприяння реінтеграції безробітних у сферу оплачуваної зайнятості через участь в активних програмах
Охоплення безробітних	Відносно низьке (від 25 до 40 %)	Широкое (від 60 до 80 %)

Компенсаційні механізми	Основою є лише на страхових принципах; встановлюються достатньо жорсткі правила збереження права на страхові виплати з безробіття, які час від часу переглядаються, однак не в бік пом'якшення. В основі захисту від безробіття лежить принцип самопомоги, або самостійного пошуку роботи. Роль служб зайнятості призначена; їхня основна функція – управління системою страхування від безробіття.	Жорстке регулювання у поєднанні з достатньо щедрою системою матеріальної підтримки безробітних – системами страхування від безробіття і соціальної допомоги; реалізація програм сприяння зайнятості; суворі законодавчі регламентації процедури звільнення (тривалості періоду повідомлення про звільнення, розмір вихідної допомоги, способи законодавчого захисту від несправедливого звільнення). У ряді країн працюють спеціальні системи соціальної допомоги (welfare system).
-------------------------	---	---

У сучасних умовах соціальний захист економічно активного населення здійснюється через активну та пасивну політику держави на ринку праці.

5.2.2. Активна політика ринку праці

Активна політика держави на ринку праці передбачає:

- створення систем (служб) зайнятості, служб соціальної допомоги молоді;
- сприяння створенню нових робочих місць у державному секторі, у тому числі шляхом організації громадських робіт; стимулювання розвитку приватного дрібного і середнього підприємництва як джерела робочих місць; надання позик безробітним для заснування підприємницької діяльності;
- професійну підготовку і перепідготовку робочої сили;
- вирішення проблеми молодіжного безробіття;
- збільшення галузевої і регіональної мобільності праці;
- інші форми активізації ділового життя і зайнятості.

Праця замість допомоги – так коротко можна визначити зміст активної політики держави на ринку праці.

Світова практика напрацювала достатньо широкий спектр методів державного впливу на ринок праці (таблиця 5.2).

Таблиця 5.2.

Форми і методи активної політики держави на ринку праці

Форми регулювання зайнятості в разі надлишку робочої сили		Форми регулювання зайнятості в разі дефіциту робочої сили	
Збільшення попиту на роботу	Зменшення пропозиції робочої сили	Зменшення попиту на роботу	Збільшення пропозиції робочої сили
<p>1. Відшкодування підприємствам витрат на пошук, навчання та прийом на роботу нових працівників.</p> <p>2. Прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника.</p> <p>3. Стимулювання створення тимчасових робочих місць.</p> <p>4. Використання нестандартних форм зайнятості – поділу робочого часу або робочого місця між бажаними працівниками, індивідуального регулювання робочого часу.</p> <p>5. Економічне заохочення підприємств до працевлаштування молоді, інвалідів та інших неконкурентоспроможних верств населення (пільгові платежі до бюджету за роботу, дотації для створення нових робочих місць та організації професійного навчання тощо)</p>	<p>1. Скорочення зайнятості молоді шляхом:</p> <p>а) розвитку програм загальноосвітньої і професійної підготовки з подовженням строків навчання;</p> <p>б) підвищення стипендій студентам стаціонарних відділень.</p> <p>2. Скорочення припливу на ринок праці жінок за рахунок підвищення розмірів допомог і строків відпусток для нагляду за дітьми, надання пільг при обчисленні трудового стажу.</p> <p>3. Скорочення припливу на ринок праці пенсіонерів, інвалідів та осіб, що доглядають за ними, шляхом збільшення розмірів пенсій, зменшення віку виходу на пенсію.</p>	<p>1. Одноразові виплати підприємств за кожного найнятого працівника.</p> <p>2. Додаткове оподаткування підприємств за використання надлишкових трудових ресурсів.</p> <p>3. Жорстка кредитна політика.</p>	<p>1. Стимулювання руху робочої сили між підприємствами, галузями, регіонами шляхом регулювання рівня життя (умов праці, житлових умов, культурно-побутового обслуговування).</p> <p>2. Підвищення якості робочої сили:</p> <p>а) організація професійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації в системі державної служби зайнятості або інших навчальних установ;</p> <p>б) надання податкових пільг підприємствам, які здійснюють перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників окремих професій;</p> <p>в) реалізація державних програм підвищення конкурентоспроможності окремих груп населення на ринку праці.</p>

Головним провідником активної політики держави на ринку праці в економічно розвинутих країнах є служби зайнятості (працевлаштування), які мають, як правило, багаторівневу структуру.

Однією з найбільш успішно функціонуючих державних служб працевлаштування на Заході вважається національна система зайнятості Франції. Її очолює Національне агентство зайнятості – структурний підрозділ Міністерства праці, зайнятості і професійної підготовки. На нього покладені завдання розробки основних напрямків політики зайнятості та організація їхнього виконання.

Агентству підпорядковуються: 1) регіональні делегації Національного агентства зайнятості, які забезпечують координацію та управління зайнятістю в регіонах, що складаються з кількох департаментів; 2) департаментські делегації Національного агентства зайнятості; 3) місцеві (локальні) відділи Агентства.

Основними функціями агентств зайнятості є: надання інформації про стан ринків праці; надання послуг з професійної орієнтації; робота з найуразливішими на ринку праці категоріями населення; пропозиція робочих місць за кордоном та інше.

Паралельно з Національним агентством зайнятості працевлаштуванням спеціалістів займаються ще дві організації: Асоціація зайнятості управлінських працівників, яка спеціалізується на вивченні попиту і пропозиції трудових послуг управлінців, а також Асоціація зайнятості управлінських працівників, інженерів і техніків у сільському господарстві, яка концентрує свою діяльність лише у сільськогосподарській галузі.

Державна служба зайнятості України створена постановою Ради Міністрів Української РСР від 21 грудня 1990 р. № 381. В її складі діють державна, обласні, міські та районні центри зайнятості.

Головними функціями служб зайнятості визначені:

аналіз станів ринку праці, прогноз попиту і пропозиції на ринку праці, підготовка із заінтересованими сторонами державних і територіальних програм зайнятості населення, забезпечення їхньої реалізації;

облік громадян, які звертаються з питань працевлаштування; надання їм допомоги у підборі роботи і працевлаштуванні;

забезпечення населення достовірною, повною і оперативною інформацією щодо можливостей працевлаштування на основі обліку вільних робочих місць і вакантних посад;

професійна орієнтація і консультування населення;

організація професійної підготовки і перепідготовки працівників, які звільняються з підприємств, організацій та установ, а також осіб, що мають труднощі при працевлаштуванні на роботу;

надання підприємствам, організаціям та установам, незалежно від форми власності і господарювання, допомоги у підборі необхідних їм працівників, консультування і забезпечення їх інформацією про стан ринку праці;

підготовка пропозицій і висновків щодо використання праці іноземних громадян, які залучаються до України для виконання робіт за міжурядовими угодами і ліцензіями;

забезпечення у межах своєї компетенції соціального захисту незайнятих громадян;

здійснення контролю за виконанням підприємствами, установами і організаціями незалежно від форми власності і господарювання законодавства про зайнятість населення.

Щороку зростає чисельність незайнятих громадян, які користуються послугами державної служби зайнятості України: якщо у 1995 р. це був кожний десятий з числа реально безробітних громадян (визначення за методологією МОП), у 2001 р. – кожний другий, то у 2006 р. – дві третини реально безробітних.

За більш як 15 років роботи послугами державної служби зайнятості України скористалися близько 19 млн. незайнятих громадян та 12,7 млн. працюючих, які бажали змінити місце роботи, студенти, пенсіонери; 8,2 млн. незайнятих громадян одержали роботу; 1,3 млн. безробітних пройшли професійне навчання за 568 професіями і спеціальностями; 2,7 млн. незайнятих громадян були залучені до громадських робіт [142, с. 4].

Однак діяльність служб зайнятості спрямовується в основному на підтримку безробітних. З точки зору забезпечення ефективності ринку праці це не зовсім правильно. Ми підтримуємо Ю.Маршавіна, який ставить питання про те, що об'єктом діяльності державної служби зайнятості мають бути також соціальні послуги роботодавцям, а саме:

– інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці;

– вивчення потреб роботодавців та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом;

– здійснення на замовлення роботодавців підбору необхідних працівників із використанням психодіагностичних методик, у тому числі шляхом проведення тестування;

– професійне навчання безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця;

– інформування роботодавців відповідно до профілю підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в центрах зайнятості;

– консультування щодо впровадження певних норм законодавства про працю і зайнятість;

– сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця, включаючи їх забезпечення відповідними рекомендаціями з техніки співбесіди, надання приміщень для зустрічі з кандидатами [131, с. 131].

Які ж форми державного регулювання ринку праці і одночасно напрямки роботи державної служби зайнятості одержали найбільший розвиток в Україні?

Першою з них за часом свого виникнення є організація оплачуваних громадських робіт. Така практика бере свій початок з кінця XIX століття. Уперше їх застосували в Англії, потім у Німеччині, Франції, США, Канаді та інших країнах.

У цей час громадські роботи існують у всіх розвинутих країнах світу. Їхнє місце та роль визначаються економічною політикою держави, позиціями і співвідношенням державного та приватного секторів економіки, фазою ділової активності та багатьма іншими факторами, індивідуальними для кожної країни. Скажімо, у США громадські роботи активно практикувалися у період Великої депресії 1929-1933 років. В умовах економічної кризи початку 1990-х років адміністрація президента Б. Клінтона тільки на 1993 рік запросила у конгресу для організації громадських робіт 15 млрд. дол., розраховуючи створити 300-400 тис. додаткових робочих місць.

У рекомендаціях Комісії з питань зайнятості країн ЄС організація громадських робіт у сфері соціальних послуг та в області

захисту навколишнього середовища розглядається як одна з головних підойм скорочення зростаючого безробіття в регіоні.

Особливо багато додаткових робочих місць для безробітних створюється в країнах із соціал-демократичною моделлю ринкового господарства – Швеції, Фінляндії, Норвегії, а також Бельгії та Нідерландах, де частка на організацію громадських робіт у всіх державних витратах безпосередньо на ринок праці складає 16-23 %.

В Японії ж, де соціальна відповідальність лежить в основному на великих фірмах, витрати держави на організацію громадських робіт незначні. Аналогічна ситуація в Австралії.

Типовими видами громадських робіт є:

1) трудові роботи з метою мобілізації вільної робочої сили в зонах промислового спаду: прокладання і ремонт шляхів сполучення, будівництво ліній електропередач, освоєння земель, спорудження і обслуговування каналів та інших внутрішніх водних шляхів, добування і транспортування нафти і газу, будівництво адміністративних і житлових будинків, реалізація екологічних програм;

2) роботи соціального характеру, які оплачуються муніципальною владою: послуги інвалідам і людям похилого віку, догляд за дітьми у дитячих садках, допомога в обслуговуванні хворих тощо;

3) робочі місця, створювані приватним бізнесом спеціально для безробітних за умови надання їм державою податкових пільг або при повному звільненні від деяких видів податків і соціальних платежів, а в періоди криз – в разі підтримки прямими державними субсидіями.

Значна частина громадських робіт за кордоном проводиться у межах спеціальних програм національної служби зайнятості. Наприклад, у Бельгії програма „Спеціальна система тимчасової зайнятості” передбачає надання місць зареєстрованим безробітним у державному секторі. У Канаді „Програма місцевої ініціативи” містить проекти громадських робіт із розширення та поліпшення сфери комунально-побутових послуг. В Австралії місцеві програми надання допомоги молоді передбачають їхню участь у заходах з охорони природи та розвитку невиробничої сфери. У ба-

гатьох країнах реалізуються програми робіт у сільській місцевості з метою збільшення грошових доходів безземельних селян.

Головними джерелами фінансування громадських робіт є державні і місцеві податки, а також спеціальні позики шляхом випуску цінних паперів з фіксованим і відносно високим процентом.

Громадські роботи мають багато переваг:

– на відміну від допомоги з безробіття, грошові кошти від громадських робіт є не безвідплатними, а заробленими, а самі громадські роботи являють собою необхідну і корисну для суспільства діяльність;

– організація суспільних робіт означає створення нових робочих місць. Так, згідно з розрахунками німецьких економістів, кожні 100 місць, створених у сфері суспільних робіт у ФРН, сприяють виникненню 30-40 робочих місць в інших галузях;

– висока питома вага заробітної плати у загальних витратах, характерна для галузей, де зазвичай застосовуються громадські роботи (до 50 %), робить доцільним застосування їх і для стримування падіння купівельного попиту населення, особливо небезпечного у періоди зниження темпів економічного зростання;

– продукція, вироблена на громадських роботах, не веде до товарного надвиробництва, оскільки самі роботи регламентуються і не мають масового характеру;

– до громадських робіт, як правило, залучається переважно неконкурентоспроможна робоча сила, працевлаштування якої у державному чи приватному секторах досить проблематичне. Так, у країнах Західної Європи 2/3 учасників громадських робіт – це молодь віком до 25 років, особи, які тривалий час не мають роботи, випускники середніх шкіл без трудового стажу і професійних навичок, люди без освіти;

– трудові навички, які отримують учасники громадських робіт, надалі допомагають їм знайти постійну роботу.

Інколи громадські роботи пропонуються безробітним, особливо тим, хто не працює більше 1 року, примусово. Наприклад, у Швеції після закінчення періоду виплати допомоги по безробіттю необхідною передумовою поповнення права на її отримання є праця безробітного протягом 2-3 місяців на громадських роботах [193, с. 51].

В Україні, відповідно до Закону „Про зайнятість населення”, проведення оплачуваних громадських робіт для безробітних покладено на місцеві Ради народних депутатів за участю державних служб зайнятості. Указом Президента України від 19.07.1993 р. „Про Національну програму громадських робіт” визначені основні сфери використання незайнятого працездатного населення: будівництво доріг, залізничних, портових та інших транспортних споруд, житла, інших об’єктів соціальної сфери, насамперед у сільській місцевості.

Фінансування громадських робіт проводиться за рахунок місцевого бюджету із залученням коштів державного фонду сприяння зайнятості населення (у частині організації таких робіт для безробітних), а також коштів підприємств, установ і організацій, для яких ця робота виконується за договорами.

З особами, які мають бажання брати участь у громадських роботах, укладається договір строком до 2 місяців з правом його подовження за згодою сторін до вирішення питання про працевлаштування на підходящу роботу.

Між тим Закон України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” передбачає надання переваги незайнятому населенню щодо участі в оплачуваних громадських роботах, що ускладнює становище інших бажаних працювати на таких роботах. Особливо гостро це питання стоїть у депресивних регіонах та у моно містах з моносонічним ринком праці.

Протягом 2005 р. у громадських роботах взяли участь 419,2 тис. незайнятих громадян України, зареєстрованих у державній службі зайнятості, у тому числі – 23,4 тис. незастрахованих осіб. Ці роботи організовувалися у сільському господарстві, промисловості, житлово-комунальному господарстві, у торгівлі та громадському харчуванні, будівництві тощо. Безробітні брали участь у відбудові історико-архітектурних пам’ятників, виконували підсобні роботи на будівництві або ремонті об’єктів соціальної сфери. Крім того, громадські роботи проводились у таких напрямках, як: благоустрій територій шкіл, лікарень, збирання врожаю, ремонт шкіл, дитячих садків, упорядкування населених пунктів, допомога самотнім громадянам у ремонті

житла та господарських будівель, заготівля палива, обробка присадибних ділянок, надання побутових, медико-соціальних послуг самотнім непрацездатним громадянам похилого віку та інвалідам тощо [74, с. 20].

У січні-липні 2006 р. у громадських роботах брали участь 282,2 тис. осіб [142, с. 4].

Разом з тим, як показує практика, особливої популярності серед безробітних України громадські роботи поки що не завоювали. Причинами цього є те, що громадські роботи: 1) трудомісткі; 2) розраховані на низькокваліфіковану робочу силу і тому 3) низько оплачувані; 4) неprestижні, особливо серед людей з вищою та середньою спеціальною освітою; 5) недостатньо фінансуються через відсутність грошових коштів у підприємств. В результаті і сприймаються вони безробітними виключно як тимчасові і вимушені місця роботи.

Важливим напрямом впливу держави на ринок праці є створення нових робочих місць на державних підприємствах.

Зростання обсягу виробництва на державних підприємствах за рахунок державних замовлень на продукцію і державних субсидій (або організації громадських робіт) стимулює додатковий попит підприємств на працівників конкретних професій, а отже, і зайнятість. Крива попиту на працю D_L^1 зсувається вправо до позиції D_L^2 , а рівень зайнятості зростає з $0Q_1$ до $0Q_2$. Щоб на ринку праці зберігалася рівновага, підприємець має підвищити заробітну плату з $0P_1$ до $0P_2$ (рис. 5.2).

На рівні ж економіки в цілому тоді спрацьовує принцип мультиплікатора, сформульований Р.Ф. Каном ще у 1931 р. Він показує, що початкове збільшення державних інвестицій (наприклад, субсидування окремих державних підприємств) створює додаткову „первинну” зайнятість для певної кількості працівників даного виробництва; витрати цих працівників на придбання споживчих товарів (їхній споживчий попит) стимулюють розвиток виробництва і „вторинну” зайнятість – збільшення кількості робочих місць у галузях, де виробляють споживчі товари. Співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості називається „мультиплікатором зайнятості”.

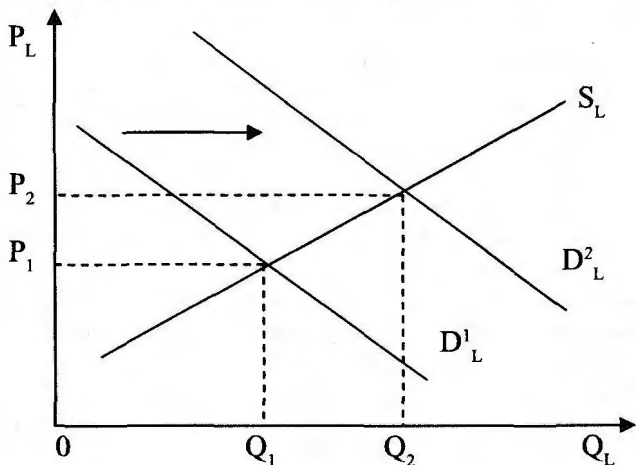


Рис. 5.2. Залежність зростання зайнятості від збільшення обсягів виробництва на державному підприємстві

Однак держава може контролювати створення нових робочих місць не тільки у державному секторі економіки. Фактором впливу і на приватний сектор, скажімо, є надання дотацій роботодавцям для організації додаткових робочих місць, тобто стимулювання попиту на робочу силу. Так, протягом 2006 р. на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям, були працевлаштовані 38,0 тис. осіб у промисловості, торгівлі та громадському харчуванні, комунальному господарстві, у сфері послуг, або 3,5 % загальної чисельності працевлаштованих [61, с. 9]. Особлива увага приділялася створенню нових робочих місць для населення, яке потребує додаткових соціальних гарантій, значно підвищився рівень працевлаштування інвалідів, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості.

Самостійним завданням державного регулювання ринку праці є професійне навчання незайнятого населення.

Існують різні форми професійного навчання: професійне навчання кадрів на виробництві; професійне навчання у навчальному закладі на замовлення роботодавця; професійне навчання

у навчальному закладі осіб за направленням центрів зайнятості (навчання незайнятих громадян).

У 2005 р. за направленнями робочих органів виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України професійне навчання проходили 193,3 тис. безробітних, що на 4,8 % більше, ніж у 2004 р. З числа незастрахованих осіб професійним навчанням були охоплені 41,9 тис. осіб. Навчання відбувалося за 568 професіями та спеціальностями, що користуються попитом на ринку праці.

Головним акцентом у роботі щодо організації профнавчання безробітних було навчання на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця, розширення навчання за індивідуальними навчальними планами та програмами. Рівень працевлаштування безробітних, які навчалися безпосередньо на виробництві, під замовлення роботодавців, склав понад 90 % [74, с. 20].

На початок січня 2007 р. за направленнями державної служби зайнятості в навчальних закладах усіх типів проходили професійне навчання 36,3 тис. осіб (4,8 % зареєстрованих безробітних) [61, с. 9].

Система професійного навчання безробітних є проявом активної позиції держави на ринку праці. Проте організація такої роботи потребує удосконалення.

По-перше, далеко не всі незайняті громадяни, які проходять профнавчання, реально працевлаштовуються, хоча залежність працевлаштування безробітних від проходження ними професійного навчання доведена багатьма фахівцями [130; 174, с. 275]. Зрозуміло, що провина лежить не стільки на службах зайнятості та навчальних закладах, скільки на стані виробничої сфери як власника робочих місць і замовника працівників. І все ж звертати увагу на подібні речі необхідно.

По-друге, удосконалення потребує вся система інформування безробітних про можливості та перспективи такого навчання. Не секрет, що сьогодні відбувається суттєва реструктуризація попиту на працівників певних професій. Відмирають „старі” професії і з'являються „нові”, такі, що відповідають постіндустріальному етапу розвитку економіки. У національному класифікаторі професій України на цей момент зібрано 8250 найменувань професій

і професійних назв робіт. Причому до нинішнього його варіанту включено 983 нових професійних назв робіт, а 460 – виключені з класифікатора як застарілі [201, с. 15]. Система профнавчання повинна враховувати такі зміни.

По-третє, необхідна соціально-психологічна робота з безробітними щодо формування їхньої мотивації до навчання. Зневірившись у можливостях одержати робоче місце, багато хто з безробітних вважають себе „зайвими людьми” і вже не намагаються ні навчатися (перенавчатися), ні працевлаштовуватися.

По-четверте, розвиток системи професійного навчання (перенавчання) незайнятого населення має відповідати довгостроковим прогнозам щодо динаміки самого ринку праці, попиту і пропозиції найманої праці, ймовірних рівнів безробіття.

Одночасно з профнавчанням поширюється робота з профорієнтаційного та профконсультаційного обслуговування громадян. Вона спрямовується на інформування незайнятого населення про стан ринку праці та свідомий вибір безробітним професії, яка необхідна ринку праці та відповідає потребам особистості, започаткування власної справи тощо. Протягом 2005 р. консультаційні послуги були надані 733,6 тис. незайнятим особам, профорієнтаційні послуги – 2305,2 тис. незайнятим особам. Проводилися різні за змістом і формою семінари для безробітних, до яких були залучені 1505,2 тис. учасників, що на 10,4 % більше, ніж у 2004 році [74, с. 20].

Сучасна політика зайнятості орієнтується й на допомогу безробітним громадянам у започаткуванні власної справи, підтримку їхньої самозайнятості. У зарубіжних країнах цьому слугують насамперед механізми кредитування самозайнятості та мікропідприємництва. Система кредитування, як правило, допомагає створити початковий капітал. Вона пропонує безвідсоткові кредити без застави майна для безробітних, які пройшли професійний відбір, і пільгові кредити надалі.

У зарубіжних країнах розробляються спеціальні програми сприяння самозайнятості населення. Найбільшу активність у цьому проявляють Австралія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Велика Британія та США.

Спеціальні програми підтримки самостійної зайнятості з-поміж безробітних розробляються в Австралії, Канаді, Данії, Франції,

Німеччині, Ірландії, Нідерландах, Великій Британії та США. Однак питома вага безробітних, які беруть участь у програмах підтримки самостійної зайнятості, у загальній чисельності безробітних є незначною. Так, у США (штат Вашингтон) вона становить 4,5 %, у штаті Массачусетс – 2,4, Ірландії – 2,6, Данії та Великій Британії – по 2,1, Франції – 1,9, Австралії – 0,4 %.

Із загального обсягу витрат на регулювання становища на ринку праці та виплату допомоги в разі безробіття на заходи й програми підтримки самостійної зайнятості спрямовується лише 5-6 %. На початку 1990-х років, наприклад, цей показник у Данії був 1,5 %, Франції – менше 1, Німеччині – 0,3, Ірландії – 0,4, Великій Британії – 1,6 %. Водночас у Греції він становив майже 5, а в Іспанії – 5,9 % [214, с. 41-42].

Серед умов включення громадян до програм підтримки самостійної зайнятості:

реєстрація безробітних у місцевому бюро з працевлаштування, наявність права на допомогу в разі безробіття;

термін безробіття, який має тенденцію до скорочення;

в окремих країнах – фінансова участь претендента в бізнесі та зайнятість повний робочий час на новому підприємстві.

Сучасні форми підтримки населення, яке бажає започаткувати власну справу, поширюються і в Україні. У 2005 р. чисельність безробітних, яким у встановленому порядку було одноразово виплачено допомогу по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю, становила 50,5 тис. осіб. Середній розмір виплати цієї допомоги на одного безробітного склав 2952 грн. проти 2123 грн. у 2004 р. Серед безробітних, які одержали таку допомогу, майже кожна друга була жінка, більш ніж кожний четвертий – молода особа до 35 років або з числа сільського населення. Всього у 2005 р. підприємницьку діяльність здійснювали 125,4 тис. осіб, які одержали одноразово допомогу по безробіттю на ці цілі протягом останніх двох років. З них зареєстрували припинення підприємницької діяльності у звітному періоді 12,7 % [74, с. 20]. Основними напрямками організації підприємницької діяльності безробітних завдяки отриманню одноразової допомоги по безробіттю є сільське господарство (фермерство, птахівництво, тепличне господарство), торгівля, пошив одягу, автосервіс, транспортні послуги тощо.

В цілому ж вибірковий обстеження робочої сили виявили, що в останні роки середньорічна чисельність осіб, які самостійно забезпечують себе роботою, в Україні становить близько 8-9 %. У сільській місцевості рівень розвитку цієї форми зайнятості майже у 5 разів перевищує аналогічний показник для міст, головним чином за рахунок зайнятих в особистому підсобному сільському господарстві.

У той же час „ні за змістом діяльності та умовами праці, ні за рівнем одержуваного доходу самозайнятість не стала ефективною формою зайнятості населення. Будучи скоріше соціальним амортизатором, саме ця сфера сконцентрувала нерегламентовану, а нерідко і кримінальну діяльність. Як показує світовий досвід, існує безпосередня залежність між темпами зростання безробіття в країні та розвитком самозайнятості, здатної поглинути ту частину населення, яка не може реалізувати власну трудову активність на офіційному ринку праці” [73, с. 77].

У розвинутих країнах реалізується багато програм активізації зайнятості населення, перш за все молоді. Так, у Європейському Союзі з 1999 р. здійснюється програма „The Peer Review Program (mutual learning)”, спрямована на вивчення та обмін досвідом країн – учасниць Єдиної європейської стратегії щодо зайнятості. У межах цієї програми досліджуються національні програми щодо зайнятості та оцінюються можливості їхнього використання в інших країнах.

Серед спеціальних програм на підтримку зайнятості молоді можна виділити „Німецьку стрімку програму, спрямовану на навчання, підвищення кваліфікації та зайнятості молоді” (The German Immediate Action Program for Training, Qualification and Employment of Young People (“JUMP”)), яка була започаткована у 1999 р. Програма охоплює цілу низку заходів щодо регулювання попиту (дотації та субсидії роботодавцям) та пропозиції праці молоді і ґрунтується на залученні молоді до системи профнавчання та підвищення кваліфікації (навчання на робочому місці чи в навчальному центрі). Вона передбачає врахування регіональних особливостей, значну соціальну підтримку, а також орієнтацію на нові технології в процесі навчання. Уже через рік після започаткування програма показала свою ефективність: кількість учасників

становила 100 тис. осіб; 21,2 % після закінчення навчання почали працювати; 15,2 % продовжили освіту в інших навчальних закладах.

У Франції реалізуються дві подібні активні програми: 1) „Нові послуги – нові робочі місця” – передбачає відшкодування державою до 80 % витрат підприємствам на створення нових робочих місць для молоді; 2) „Слідом” („TRACE”) – спрямована на поліпшення соціального захисту молоді шляхом вивчення та допомоги в реалізації своїх соціальних прав. Діють і спеціальні програми щодо професійного навчання та адаптації на робочому місці.

У Данії у 1996 р. було прийнято закон, згідно з яким молодь не тільки має право, але й зобов'язана активно залучатися до ринку праці. Водночас допомогу з безробіття молоді було зменшено наполовину, що є вагомим стимулом до пошуку роботи чи залучення до спеціальних програм. Система професійно-технічної підготовки в Данії подібна до німецької і дає змогу долучити молодь до навчання на будь-якому рівні, що значно підвищує шанси знайти достойну роботу [140, с. 26].

Окремі програми підтримки зайнятості молоді розроблені і реалізуються і в Україні – як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

До активної політики держави на ринку праці ми відносимо також заходи з контролю за створенням сприятливих умов праці для зайнятого населення. У Польщі, наприклад, Державна інспекція праці є органом нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, включаючи правила і норми безпеки та гігієни праці, підпорядкованим Сейму Республіки Польща [158, с. 6-7].

У своїй роботі Державна інспекція праці Польщі тісно співпрацює з органами громадського контролю за додержанням законодавства про працю. Зокрема, на підприємствах, де чисельність працюючих 100 і більше осіб, утворюються комісії чи служби безпеки і гігієни праці, до складу яких входять представники роботодавців та найманих працівників. На підприємствах з меншою чисельністю працюючих громадський контроль за додержанням умов праці здійснюють профспілки або громадські інспектори праці. Перевіряючи підприємство, державний інспектор праці

обов'язково зустрічається з особою – громадським контролером за додержанням законодавства про працю на підприємстві.

Під час ухвалення рішень відповідно до наданих повноважень, у тому числі й щодо застосування чи не застосування штрафних санкцій, а також їхнього розміру, державний інспектор праці є незалежним від впливу будь-яких посадових осіб чи органів, що відповідає п.2 ст.17 Конвенції МОП при інспекцію праці № 81.

Усього в Державній інспекції праці Польщі працюють 2 440 осіб, у тому числі 180 – працівники Головної інспекції праці, а 2 260 – працюють в 16 окружних інспекціях. Координує і контролює роботу Державної інспекції праці Рада охорони праці, до складу якої входять 36 осіб з числа депутатів, сенаторів і представників, делегованих прем'єр-міністром, профспілками, організаціями роботодавців, іншими громадськими організаціями.

У Болгарії реалізується концепція інтегрованої інспекції праці. З ухваленням наприкінці 1997 р. закону про здорові і безпечні умови праці болгарський парламент ініціював реформування трудового законодавства з дотримання вимог Європейського трудового права. Було створено Національну раду з умов праці як постійний орган для координації, консультацій і співробітництва під час розроблення і впровадження державної політики щодо гарантованих здорових і безпечних умов праці, 37 обласних і 26 галузевих рад, а на підприємствах – 7800 комітетів з умов праці. Всі вони підтримують діалог між роботодавцями і найманими працівниками.

У 1999 р. при Міністерстві праці та соціальної політики Болгарії почав працювати Фонд умов праці, діяльність якого передбачає надання допомоги роботодавцям і найманим працівникам у питаннях забезпечення здорових і безпечних умов праці. Утворені також служби трудової медицини, 200 лабораторій для вимірювань, пов'язаних з умовами праці. Змінено структуру Головної інспекції праці.

Після ухвалення відповідної Концепції діяльність інспекції праці було спрямовано на покращення умов праці, попередження і усунення чинників, що є небезпечними для працівників.

В Україні у складі Міністерства праці та соціальної політики з серпня 1996 р. працює Державна інспекція праці. Вона здійснює

контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності. Державна інспекція є структурним підрозділом центрального апарату Міністерства та територіальних управлінь праці.

Територіальні інспекції мають у своєму складі державних інспекторів праці, а в містах, які налічують понад 500 тис. жителів, створені структурні підрозділи територіальної інспекції. Вони здійснюють контроль:

- виконання трудових договорів та ведення трудових книжок;
- робочого часу та часу відпочинку;
- оплати праці, виплати гарантій і компенсацій;
- укладання та виконання галузевих угод, колективних договорів;
- трудових відносин у разі банкрутства і приватизації підприємств;
- відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, які пов'язані з виконанням трудових обов'язків;
- праці жінок, молоді, інвалідів та інших категорій громадян, що потребують соціального захисту;
- трудової дисципліни і матеріальної відповідальності працівників;
- виплати працівникам допомоги з державного фонду соціального страхування [33, с. 171].

Самостійною проблемою у галузі охорони праці останнім часом стало використання підприємцями праці неповнолітніх. Згідно досліджень Держкомстату, в Україні налічується 456 тис. працюючих дітей. 52 % з них – у віці 15-17 років, 24 % – 13-14 років, стільки ж 7-12 – річних, яким офіційно працювати заборонено. Причин цьому дуже багато, однак головна – низький рівень добробуту сімей.

Між тим 42 % працюючих дітей в Україні працюють у несприятливих для цього умовах. При цьому 19 % скаржаться на те, що вони змушені займатися важкою фізичною працею, яка вимагає надзвичайної концентрації уваги та зору, 8 % посилаються на загазованість, шум, запиленість, шкідливі випаровування, а 4 % призналися, що за прикладом дорослих вживають алкоголь для зняття втоми, як тонізуючий напій.

Фахівці визнають також, що у даному питанні існує низка невирішених питань:

- недостатньо чітко регламентовані види діяльності, де дозволено використовувати працю дітей;

- не встановлено порядок, згідно з яким повинен оформлятися дозвіл батьків (опікунів) на працевлаштування дитини;

- відсутній ефективний нормативно-правовий механізм використання системи покарання роботодавців, особливо у неформальному секторі економіки, які порушують законодавство;

- криміналізованість „тіньового працевлаштування”;

- відсутність державної статистики про порушення законодавства з питань залучення дітей і підлітків до праці [144, с. 22].

Контроль за виконанням численних нормотворчих актів щодо зайнятості населення в Україні здійснює Інспекція по контролю за додержанням законодавства про зайнятість, утворена в системі Державної служби зайнятості.

5.2.3. Пасивна політика ринку праці

Пасивна політика ринку праці найчастіше реалізується за допомогою двох основних методів:

- уведення трудової повинності, тобто фінансованої державою системи, що зобов'язує безробітних займати чітко визначені робочі місця або мати певний вид трудової діяльності;

- уведення допомог для безробітних за рішенням центральних урядів та місцевої влади.

О.В. Павловська вважає, що системи соціального страхування на випадок безробіття, які сформувалися в окремих країнах, мають спільні риси, оскільки побудовані на загальних методичних принципах. Основні з них:

- обов'язковий і загальний характер соціального страхування на випадок безробіття;

- поєднання обов'язкового та добровільного соціального страхування на випадок безробіття;

- різноманітність і рівноправність форм соціального страхування на випадок безробіття;

- забезпечення систем соціального страхування на випадок безробіття потрібним рівнем соціального захисту;

– державна гарантія стабільності системи соціального страхування на випадок безробіття та мінімального рівня соціального захисту;

– самостійність і керованість систем соціального страхування на випадок безробіття;

– обов'язковість фінансової участі роботодавців у формуванні коштів страхового фонду на випадок безробіття;

– забезпечення надання застрахованим громадянам усіх передбачених чинним у кожній країні законодавством матеріальних допомог і послуг, право на які вони набувають завдяки фінансовій участі у виплаті страхових внесків до страхового фонду на випадок безробіття;

– зацікавленість широкого кола осіб різних професійно-кваліфікаційних груп і соціальних верств населення у здійсненні соціального страхування на випадок безробіття;

– рівність прав і гарантій усіх застрахованих на випадок безробіття осіб у питаннях одержання передбачених законодавством видів виплат із страхового фонду;

– організаційно-економічне, законодавчо-правове і методичне забезпечення системи обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття [160, с. 96-97].

В Україні джерелом, за рахунок якого здійснюється соціальний захист, є Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Усі застраховані особи є членом цього Фонду.

Умовами виплати допомоги по безробіттю є обов'язкова реєстрація в органах державної служби зайнятості особи як безробітної з восьмого дня після подання і реєстрації письмової заяви та заведення картки персонального обліку. На допомогу по безробіттю мають право особи залежно від страхового стажу, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески.

Розмір допомоги застрахованим особам визначається у відсотках до їхньої середньої заробітної плати (доходу) залежно від страхового стажу:

до 2 років – 50 %;

від 2 до 6 років – 55 %;

від 6 до 10 років – 60 %;

понад 10 років – 70 %.

До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності згаданого закону про страхування на випадок безробіття.

Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття до визначеного розміру:

перші 90 календарних днів – 100 %;

протягом наступних 90 календарних днів – 80 %;

у подальшому – 70 %.

Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, а для осіб передпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію) – 720 календарних днів.

Право на допомогу зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо громадянин після перерви протягом місяця зареєструвався в державній службі зайнятості як безробітний. У даному випадку поважними причинами є: навчання денної форми (ПТУ, ВНЗ, аспірантура тощо); строкова військова служба; здійснення догляду за інвалідом I групи або дитиною – інвалідом віком до 16 років, а також пенсіонером, який потребує постійного нагляду. Можуть бути й деякі інші причини, передбачені законодавством.

Виплата допомоги припиняється у разі працевлаштування або поновлення на роботі безробітного за рішенням суду. Тривалість виплати допомоги по безробіттю може скорочуватися на строк до 90 днів при звільненні з останнього місця роботи за власним бажанням, відмові від двох пропозицій підходящої роботи або професійної підготовки, приховуванні відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу, при порушенні умов і строку реєстрації та перереєстрації.

Держава також забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Для працевлаштування таких громадян адміністрації та місцеві ради за поданням центрів зайнятості бронюють в організаціях, незалежно від форм

власності, з чисельністю понад 20 осіб, до 5 % загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Умовами надання допомоги по частковому безробіттю є:

1) простій, який має невідворотний та тимчасовий характер, що триває не менше місяця, але не перевищує шести місяців і не залежить від працівника і роботодавця;

2) простій протягом місяця, який охоплює не менше 30 % чисельності працівників, у яких простої становлять 20 % і більше робочого часу [33, с. 100-102].

Реалізуючи політику щодо ринку праці, держава діє від імені суспільства, узгоджуючи суспільні інтереси з економічними позиціями інших суб'єктів ринку праці – найманих працівників і роботодавців.

5.2.4. Роль держави у легалізації зайнятості

В умовах перехідної економіки в Україні поширилися неформальна, тіньова і навіть кримінальна форми зайнятості.

Неформальна зайнятість – трудова діяльність, дозволена чинним законодавством, процедура реєстрації якої не передбачена або обмежена [117, с. 269]. Неформально „зайнятими” можуть бути зовсім різні люди: бабусі, що забезпечують своє існування перепродажем цигарок або овочів; зайняті на підприємствах, які тривалий час не отримують зарплату і вимушені підробляти випадковими послугами, наприклад, з ремонту, чи продажем продукції власного виробництва.

Однозначної думки щодо сутності неформальної зайнятості поки що немає.

І. Маслова та Т. Бараненкова визначають неформальний сектор як особливу сферу діяльності з виробництва товарів і послуг, не зареєстрованої і такої, що не враховується офіційною статистикою. Вона, як правило, здійснюється у відносно невеликих масштабах, оснований на принципах самозабезпечення людей доходом (засобами існування) і не охоплена оподаткуванням. У багатьох країнах працівники неформального сектора використовують його як вторинне джерело одержання доходу. Враховуючи дану обставину, автори визначають неформальну зайнятість як офіційно незареєстровану

економічну діяльність, пов'язану з виробництвом товарів і послуг, не заборонених законом. Саме це є головним критерієм відмінності неформальної зайнятості від формальної. Масштаби виробництва і вид діяльності не повинні розглядатися як найважливіші ознаки віднесення працівників до сфери формальної чи неформальної зайнятості. Критерій „ухилення від сплати податків” є додатковим через свій похідний характер від вищеназваного критерію [132, с. 90].

І. Петрова підкреслює, що, відповідно до розробок Міжнародної організації праці та Світового банку, неформальна зайнятість охоплює сукупність робочих місць, які існують на підприємствах формального сектора, на підприємствах неформального сектора або в домашніх господарствах, тобто загальну кількість працюючих на неформальних робочих місцях протягом звітного періоду. Вона охоплює такі типи робочих місць:

ті, хто працюють за свій рахунок, або роботодавці, які мають власні підприємства у неформальному секторі;

неоплачувані працівники сімейних підприємств незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального чи неформального сектора;

наймані працівники, які мають неформальні робочі місця на підприємствах формального сектора, на підприємствах неформального сектора або як оплачувані домашні працівники, найняті домашніми господарствами;

члени неформальних виробничих кооперативів;

ті, хто працюють за свій рахунок, зайняті виробництвом товарів лише для власного споживання [168, с. 4-7].

Для України складовими неформальної зайнятості вважаються:

1) зайнятість на підприємствах неформального сектора:

– самозайняті на підприємствах без реєстрації;

– на незареєстрованих підприємствах з найманими працівниками;

2) зайняті поза підприємствами неформального сектора:

– зайняті на підприємствах формального сектора;

– випадково зайняті;

– зайняті у домашньому господарстві (виключаючи ті види діяльності, які переходять межі виробництва) [168, с. 4].

Наслідки поширення неформальної зайнятості є неоднозначними. Позитивними вважаються: задоволення потреб у робочій силі галу-

зей, що розвиваються; стримування зростання соціальної напруги під час безробіття; можливості повнішого задоволення споживчого попиту населення країни; розвиток духу підприємництва.

Однак негативних наслідків більше. Неформальна зайнятість є нестабільною, нерегулярною і тому ризикованою; вона не гарантує працівникам одержання трудових доходів. Держава при цьому недоодржує податки, частину яких можна було б спрямувати на розвиток соціальної сфери, що позначається на життєвому рівні всього населення.

Неформальна зайнятість позбавляє частину найманих працівників багатьох соціальних прав, гарантованих Конституцією і КЗпП: пенсійного забезпечення, права на допомогу з тимчасової непрацездатності, на оплачувану відпустку, на допомогу з безробіття, на охорону праці тощо. Робота неформально зайнятих працівників не зараховується до трудового стажу. Такий працівник позбавлений будь-якого правового захисту.

Тенденція до розширення масштабів неформальної зайнятості у ряді випадків веде й до зниження якості робочої сили. Є види діяльності, в яких спостерігається її пряма деградація („човники” з числа лікарів, викладачів, інженерів і т.д.). Все частіше вторинна і прихована зайнятість набувають примусового характеру, особливо коли працівники змушені виконувати додатковий обсяг робіт. В результаті зменшується працездатність і продуктивність праці, збільшується захворюваність, погіршується якість робочої сили, руйнується психологія людини-працівника [132, с. 97].

Зрозуміло, що боротьба за істотне скорочення і обмеження неформальної зайнятості повинна стати одним з пріоритетів державної політики щодо ринку праці. Вона повинна носити комплексний характер і охоплювати заходи як суто економічного, так і адміністративного, соціально-психологічного та виховного характеру.

Серед актуальних шляхів мінімізації неформальної зайнятості фахівці називають:

- забезпечення високих темпів економічного зростання в Україні;
- створення нових робочих місць, розширення можливості працевлаштування у сфері формальної зайнятості, а також зростання оплати праці і прибутків в усіх сферах і видах економічної діяльності;

- сприяння розвитку малого підприємництва;
- впровадження системи соціального страхування, у тому числі медичного, на підприємствах формального сектору економіки;
- забезпечення реального захисту соціально вразливих верств населення, створення умов для їхньої посиленої участі в суспільному виробництві відповідно до їхніх бажань і можливостей;
- удосконалення законодавчої бази у сфері трудових відносин, посилення контролю за дотриманням норм трудового законодавства;
- розширення зв'язків Державної служби зайнятості з місцевими органами влади при вирішенні питань створення робочих місць і підвищення професійного рівня населення.

Неформальна зайнятість межує з тіньовою зайнятістю у сфері нелегалізованої економічної діяльності (без реєстрації, ліцензування), часто випадкового характеру, з ухилянням від сплати податків і ризиком конфліктів з правоохоронними органами. Тіньова зайнятість найчастіше пов'язана з незаконною діяльністю. Це – злочинство, корупція, підпільна діяльність з виробництва, транспортування та реалізації продукції тощо.

Кримінальна зайнятість – діяльність, що суперечить чинному законодавству і відповідно не може бути зареєстрованою. Е. Лібанова припускає, що кримінальне ремесло є специфічним видом праці. Професійна злочинність має свою сферу реалізації (попит – пропозиція), свою робочу силу, свій – кримінальний – сектор ринку праці і реалізується шляхом кримінальної зайнятості. Кримінальна робоча сила як соціальне явище поповнюється за рахунок осіб, які раніше скоювали злочини, хоча і не є професійними злочинцями, але за своїми особистими якостями чи іншими обставинами готові перейти до цієї групи, а також осіб зі стійкою антисоціальною спрямованістю, потенційно готових вчинити злочин і зробити кримінальну діяльність своїм професійним заняттям. Ринок же кримінальної робочої сили – це об'єктивно існуюча сфера реалізації професійної злочинності, що обумовлена попитом на такого роду діяльність, викликана соціальними, політичними, економічними, демографічними процесами у суспільстві [117, с. 273-274].

Боротися з тіньовою та кримінальною зайнятістю – функція правоохоронних органів.

Розділ 6.

Особливості здійснення трансакцій на регіональному і світовому ринках праці

6.1. Ринок праці в аспекті парадигми регіонального економічного розвитку. Регіональна політика зайнятості

Формування ринку праці в Україні потребує реалізації його просторової стратегії, врахування вимог сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. Остання, на наш погляд, виходить з того, що:

регіон є частиною території країни, що характеризується специфічною спрямованістю розвитку продуктивних сил, власною спеціалізацією виробництва, завершеним циклом відтворення, особливостями соціально-економічних процесів, своєю соціальною інфраструктурою і тому певною мірою моделює собою суспільство;

економічну ситуацію в регіоні, нарівні з виробничими показниками, визначає стан регіональних ринків – ресурсних, споживчого, ринку засобів виробництва, грошового, валютного, цінних паперів, нерухомості тощо;

збалансований розвиток регіональних ринків і в цілому економіки регіонів є передумовою збалансованості національної економіки;

економіка регіону і регіональний відтворювальний процес характеризуються високим ступенем відкритості і реагують на будь-які зміни у внутрішньому та зовнішньому економічному, соціальному або політичному середовищі. Це означає, що процеси регіоналізації доповнюються інтернаціоналізацією господарської діяльності, в результаті чого система взаємодій між регіональними економіками утворює глобальну економіку;

окремі регіони в силу володіння ресурсами виключного значення і вдалого управління можуть бути більш ефективними, ніж

їхні країни в цілому, стаючи самостійними суб'єктами світового господарства.

Важлива роль у збалансованому економічному розвитку регіону відводиться ринку праці. І це не випадково. З теоретичної точки зору регіональний ринок праці являє собою сукупність соціально-трудових відносин, форм і методів погодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують в певному регіоні країни. При цьому будь-який регіон країни має свою власну структуру зайнятості, відрізняється рівнем оплати праці та інших доходів населення, методами регулювання ринку праці з боку місцевих органів влади. На регіональний ринок праці виходять працівники і роботодавці державного і приватного секторів економіки, вони представляють підприємства різних галузей економіки, місцевого і національного значення. Крім того, регіональний ринок праці орієнтує різних за віком і рівнем освіти найманих працівників на територіальні переміщення, трудову міграцію в пошуку привабливішого робочого місця, постійне підвищення своєї кваліфікації і конкурентоспроможності на ринку праці в цілому. Без знання специфіки територіальної організації ринку праці, врешті-решт, неможливо прогнозувати розвиток всієї економіки країни, розробляти національні програми зайнятості і боротьби з безробіттям.

Здійснення трансакцій на регіональному ринку праці зазнає впливу низки факторів.

По-перше, вони відбуваються у певних територіальних межах. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці [260, с. 124-127]. Під локальним ринком праці, або ринком праці організації [99, с. 17], розуміється зона, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані, яку працівник готовий долати до місця роботи, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники, як правило, шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані. Регіональний ринок праці поширюється на працівників, чия професійна діяльність дозволяє їм бути мобільними між локальними ринками праці. Можна сказати і так: регіональний ринок праці охоплює територію, яку утворюють локальні ринки праці підприємств, що частково пересікаються.

М. Шаленко вважає, що головним фактором, який формує регіональні ринки праці, є зв'язки по трудовикористанню, за якими стоїть залучення до господарського обороту центром-містом, що концентрує робочі місця, працездатного населення з прилеглих територій. У своїх публікаціях вона спирається на теорію:

досяжності – яка визначає віддалену від центра потенціально зовнішню межу території, на яку подовжуються трудові поїздки залежно від розвитку транспортної сітки, різноманіття сфери зайнятості, якісного складу населення та його інформованості;

двоїстого ринку праці – відповідно до якої всі регіональні зв'язки по трудовикористанню поділяються на дві групи за рівнем трудової мобільності. Першу групу складають висококваліфіковані працівники з високим заробітком і надійними робочими місцями, а другу – працівники нижчої кваліфікації з нижчим заробітком і обмеженими можливостями для працевлаштування. Віддаленість поїздок для першої групи оцінюється приблизно в 45 хвилин (звичайно, за європейським рівнем – на власному автомобілі), або в 40-50 км, а для другої – в 20-30 хвилин, або в 15-25 км [233, с.32-33].

Враховуючи українські реалії, у деяких публікаціях оптимальною територією поширення впливу місцевих служб зайнятості (фактично межами регіонального ринку праці) називається регіон радіусом 25-35 км.

По-друге, інтенсивність укладання угод на регіональному ринку праці залежить від стану такого ринку праці та тенденцій його розвитку.

Єдиних підходів до діагностики регіональних ринків праці не існує. Інтерес викликає методика комплексної оцінки рівня сталого розвитку регіонів України, розроблена З. Герасимчук [38]. Згідно з нею рівень напруженості ситуації на ринку праці характеризується рівнем безробіття, навантаженням на одне вільне робоче місце, часткою зайнятого населення у загальній його чисельності, часткою безробітних, що перебувають на обліку більше одного року.

В. Ковальський і А. Коверзнев для оцінки стану регіонального ринку праці пропонують використовувати такі показники, як: географічна, територіальна мобільність; рух робочої сили по підприємствах; обсяги найму і вивільнення працівників; чисель-

ність тимчасових і сезонних працівників; дані про загальний стан економіки; рівні продуктивності праці і заробітної плати; попит на робочу силу та її пропозиція на ринку тощо [92, с.7].

В. Приймак представив нову методику обчислення рівня безробіття в регіоні [179].

О.С. Белокрилова характеризує регіональні ринки праці за ступенем ділової активності в регіоні. В Росії, наприклад, за цим критерієм виділяються наступні регіональні моделі ринку праці:

– така, що відзначається високою зайнятістю внаслідок високої ділової активності в регіоні;

– така, що характеризується близькими до середньоросійських параметрів зайнятості і безробіття;

– депресивна, обумовлена низькою діловою активністю і простоями містоутворюючих підприємств [17, с. 129].

По-третє, працівників при працевлаштуванні приваблюють ті регіони, які є конкурентоспроможними на національному і світових ринках праці. Між тим досліджень конкурентних позицій регіону на національному ринку праці сьогодні явно бракує. Більшість публікацій стосується конкурентоспроможності регіонів у цілому. Скажімо, В. Чужиков подає градацію регіональної конкуренції лише за показниками залучення та використання прямих іноземних інвестицій, з урахуванням можливостей диверсифікації виробництва [232, с.7-8]. Найчастіше ж ставляться питання прямо протилежного змісту – про підтримку і розвиток депресивних регіонів з масовим безробіттям та трудовою міграцією населення за кордон.

Особливої актуальності за таких умов набуває розробка і впровадження спеціальної регіональної політики на ринку праці. З одного боку, це політика держави, економічного центру країни, спрямована на розвиток трудового потенціалу кожного з регіонів країни. З іншого боку, це політика місцевих органів влади, в центрі якої знаходиться ефективне відтворення та використання трудових ресурсів, створення нових робочих місць, розвиток соціальної сфери у відповідному адміністративно-територіальному утворенні (області, місті, районі).

У розвинутих країнах Заходу така політика зазвичай пов'язується із загальноекономічною динамікою та циклічними коливаннями

в макроекономіці. Так, 1950-1960 роки були періодом *дирижистського (перерозподільного)* варіанту регіональної політики, характерного для високої економічної кон'юнктури, наявності в розпорядженні держави значних фінансових і матеріальних ресурсів і значного тиску робочого і профспілкового руху.

У межах цієї політики визнавалася можливість і необхідність пом'якшення регіональних диспропорцій, досягнення певного паритету регіонів у соціально-економічному розвитку шляхом оптимального перерозподілу ресурсів між багатими і бідними територіями. Держава, виходячи з принципу соціальної справедливості, прямо втручалася у регіональний розвиток: підтримувала розширення державного сектора економіки, будівництво великих державних підприємств у базових галузях економіки, інвестиції в інфраструктуру і громадські роботи.

У регулюванні ринку праці переважали методи, спрямовані на стимулювання трудової міграції з відсталих регіонів до розвинутих, а з густонаселених областей – в райони нового освоєння. Наприклад, у Нідерландах у 1960-70-і роки для розвантаження району Рандстаду в спеціально побудовані 15 нових міст було переселено близько 500 тис. чоловік.

Непрямі методи – кредити, гранти, податкові і фінансові пільги приватним інвесторам, у тому числі іноземним, у розвитку ринку праці грали другорядну роль.

1970-1980 роки знаменували *неоліберальний (стимулюючий)* варіант регіональної політики, її англо-американську модель, яка вважалася найбільш ефективною в умовах енергетичної кризи, інфляції, спаду виробництва, необхідності структурної перебудови господарства.

Запроваджуючи цю політику, уряди більшості країн спочатку відмовилися від принципу міжрегіонального вирівнювання, замінивши його пріоритетом економічної доцільності, але потім все ж таки шукали шляхи збалансованого розподілу повноважень між центром і регіонами. Переважало використання непрямих методів державного втручання в регіональний розвиток: фінансових і податкових пільг, грантів, субсидій і цільового фінансування.

Прямерегулювання здійснювалося шляхом створення державних регіональних корпорацій з метою вирішення широкомасштабних

програм підйому відсталих регіонів. Прикладом може слугувати адміністрація долини ріки Теннессі (Tennessee valley administration – TVA) у США. Перший в історії країни регіональний проект такого рівня був розроблений ще за часів президента Рузвельта у 1930-і роки, коли душевий дохід у цьому регіоні був удвічі нижче середнього по країні. Програма створення регіональної корпорації тоді передбачала розвиток судноплавства на Теннессі, будівництво ГЕС, електрифікацію сільських районів, раціональне землекористування, комунальне і промислове водопостачання. Одним з основних програмних пунктів діяльності TVA було зростання зайнятості, доходів і рівня життя. І, справді, протягом вже першого року існування програми роботу одержали 28 тис. місцевих жителів, другого – 98 тис., наступного – до 200 тис. Наприкінці 1990-х років дохід на душу населення в цьому регіоні практично досягнув середнього по країні [45, с.68]. Схожі програми діють і в країнах Європи.

Перед сучасною регіональною політикою на ринку праці України стоїть складне завдання – створення умов збалансованого розвитку регіональних ринків праці. Для його вирішення, враховуючи світовий досвід, ми вважаємо за доцільне керуватися принципами:

– субсидіарності, коли держава як економічний центр бере на себе лише ті функції, які не в змозі задовільно виконувати місцеві органи управління, скажімо, стратегічне планування виробничої і соціальної сфери. На місцях же мають вирішуватися питання зайнятості і безпосереднього надання населенню соціальних послуг. При цьому на допомогу ззовні слабкі (ті ж депресивні) регіони можуть сподіватися лише за умови створення відповідної бази – стратегій і програм регіонального розвитку, підкріплених необхідними розрахунками і обґрунтуваннями, та активності місцевих органів влади. Серед головних критеріїв для надання державної допомоги повинні бути перспективи розширення зайнятості в регіоні;

– заохочення самостійного розвитку регіонів, підтримка сильних територій і подолання споживацького очікування фінансової допомоги відсталими регіонами, на що, в цілому, і спрямований Закон України „Про стимулювання розвитку регіонів” [5].

Вже зараз саме регіони повинні взяти на себе функцію створення нових робочих місць шляхом розвитку підприємництва, само-

зайнятості населення, запровадження спеціальних інвестиційних програм.

Між тим депресивні регіони, дійсно, потребують виняткового ставлення до себе. Такими визнаються:

регіони, у яких протягом останніх п'яти років найнижчі середні показники валової доданої вартості на одну особу;

промислові райони, у яких протягом останніх трьох років є найвищими середні показники рівня безробіття, зайнятості у промисловості, найнижчий обсяг промислового виробництва на одну особу та найнижчий рівень середньої заробітної плати;

сільські райони, у яких протягом останніх трьох років є найнижчими щільність сільського населення, природний приріст населення, найвищою – частка зайнятих у сільському господарстві, найнижчий обсяг виробництва сільськогосподарської продукції на одну особу та найнижчий рівень середньої заробітної плати;

міста обласного значення, у яких протягом останніх трьох років є найвищими середні показники рівня безробіття, зокрема довготривалого безробіття, та найнижчими рівні середньої заробітної плати.

Депресивними визнаються промислові та сільські райони, а також міста обласного значення, відповідні показники розвитку яких відповідають одночасно всім критеріям, визначеним вище. Для них законодавством передбачено розробку спеціальних заходів державного стимулювання, зокрема: сприяння зайнятості населення, забезпечення цільового фінансування програм перекваліфікації та професійного розвитку трудових ресурсів, стимулювання трудової міграції, удосконалення соціальної сфери, зокрема житлового будівництва, охорони здоров'я та охорони довкілля.

Особливої уваги вимагає малий бізнес, який, за окремими розрахунками, на 75-90 % використовує місцеві ресурси і на 68-95 % задовольняє потреби місцевого ринку, тобто „регіоналізований” вже за своєю сутністю.

У Харківській області, як приклад, в останні роки спостерігається стійка тенденція розвитку малого підприємництва. У 2004 р. у м. Харкові діяли більше 14,3 тис. малих госпрозрахункових підприємств усіх форм власності та організаційно-правових форм господарювання, що на 19,7 % більше, ніж у 2001 році.

У 2005 р. їхня кількість склала майже 15,0 тис. Протягом 2001-2004 рр. середньорічний тем зростання кількості малих підприємств дорівнював 7,7 %. За цей період число малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення зросло на 17 одиниць і становило 98 підприємств, а наприкінці 2005 р. – вже 102 підприємства. Частка продукції малих підприємств у загальних обсягах виробництва продукції (робіт, послуг) по місту протягом останніх років стабільно утримується на рівні близько 11,0 % [182, с. 20-21].

Роль малого підприємництва у створенні нових робочих місць у „своєму” регіоні визнається як вченими, так і практиками. Між тим звернемо увагу лише на два принципові факти:

1) на відчутні диспропорції у територіальному розподілі малих підприємств в Україні, залежність їхньої кількості від економічного потенціалу регіону, рівня кадрового забезпечення, наявності ринкової інфраструктури, ставлення органів влади та населення до малого бізнесу тощо. Так, в АР Крим, Донецькій, Закарпатській, Львівській, Миколаївській, Харківській областях, м. Севастополі кількість малих підприємств перевищує 50 в розрахунку на 1000 населення; у Вінницькій, Волинській, Тернопільській, Хмельницькій і Чернігівській областях цей показник не досягає 35 [66, с.100-101];

2) на невисоку „якість” цих робочих місць. Протягом п’яти років після свого створення продовжують діяти не більше чверті малих підприємств, не залучаючи вже, як правило, додаткової кількості працівників. До того ж перехід робочої сили до малих підприємств вимагає серйозних змін у професійно-кваліфікаційному складі зайнятих, нерідко негативного характеру, що породжує морально-психологічну незадоволеність багатьох людей. Тобто динамічність малого бізнесу супроводжується високими соціальними ризиками. Деякі з економістів тому цілком справедливо вважають цю обставину аргументом на користь підйому крупної індустрії.

Місцеві органи влади повинні також активніше використовувати можливості фінансової системи регіону – механізми банківського кредитування роботодавців під створення нових робочих місць, надання субсидій і податкових пільг за рахунок коштів місцевих бюджетів тим підприємцям, які беруть активну участь в регіональ-

них програмах працевлаштування, здійснюють на своїх підприємствах за власні кошти підвищення кваліфікації чи перепідготовку працівників.

Необхідно посилювати соціальну спрямованість і всіх місцевих цільових програм та угод, що укладаються в регіонах. Ця вимога була врахована у „Комплексній Програмі підтримки розвитку підприємництва у м. Харкові на 2005-2006 рр.”, „Програмі зайнятості населення м. Харкова на 2006 рік”. Для покращення ситуації на молодіжному ринку праці з вересня 2002 року діє профорієнтаційна програма „Підприємства Харкова – молоді Харківщини”, якою охоплено понад 3000 молодих осіб. Спільна політика на прикордонних ринках праці є одним з напрямків реалізації угоди про створення єврорегіону „Слобожанщина” в межах Белгородської та Харківської областей.

До сфери відповідальності місцевих органів слід віднести і формування інфраструктури регіонального ринку праці, насамперед державних закладів та приватних структур сприяння зайнятості – центрів маркетингових досліджень ринку праці, інформаційних і кадрових агентств, що надають відповідну інформацію та займаються працевлаштуванням, зменшуючи трансакційні витрати роботодавців на пошук необхідної робочої сили, а найманих працівників – на пошук робочих місць. Інфраструктура ринку праці має регулювати відносини між найманими працівниками і роботодавцями з приводу ціни трудових послуг, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників з урахуванням ринкових вимог, а також забезпечувати захист економічних інтересів і прав суб'єктів ринку праці.

Зупинимося ще на одному важливому аспекті регіональних відносин. Його сутність у тому, що ринки праці є сферою взаємодії специфічних економічних інтересів місцевих органів влади і роботодавців. Г.В. Задорожний, О.В. Коврига і В.В. Смоліков у зв'язку з цим ставлять питання про „вертикальне соціальне партнерство” [69, с. 25]. Тут, на їхню думку, повинні діяти не відносини „наказ – виконання” (хоча зрозуміло, що вони ще довго будуть практикуватися), а має розгортатися процес взаємної підтримки, посильної участі у вирішенні соціально важливих проблем регіонального та локального рівня. Такий підхід ґрунтується на тому, що не можна

вирішувати всі соціальні проблеми суспільства лише на найвищому рівні і за наказом „згори”. Кожен регіон, місто, селище чи село має свої особливості, своє бачення найбільш актуальних проблем і шляхів їхнього вирішення.

Однак реалії зовсім інші. На регіональному рівні виживають лише ті фірми, які змогли встановити тісні, причому далеко не завжди взаємовигідні господарські відносини з органами влади. Російські дослідники Н. Апаріна і М. Курбатова констатують: в умовах суттєвого обмеження коштів місцевих бюджетів найпоширенішим методом виконання регіональними і місцевими адміністраціями своїх соціально-економічних функцій став *обмін адміністративного рішення на користь певного підприємця на його зобов'язання щодо подолання тієї чи іншої соціально-економічної проблеми регіонального і місцевого розвитку* [12, с.112]. Іншими словами, місце соціального контракту між державою, населенням і бізнесом при розмежуванні їхніх економічних і соціальних функцій, а також взаємних зобов'язань зайняла система одиничних локальних обмінів між бізнесом і державою при посередництві місцевих органів влади.

Об'єктами торгів є: механізм обмеження використання певних фінансових ресурсів; пакети акцій підприємств регіонального рівня; заборгованість підприємців бюджету і позабюджетним фондам; тарифи на комунальні послуги і орендні платежі; податкові пільги; надання захисту бізнесу від різних судових розглядів тощо.

У разі прийняття рішення на свою користь крупний і середній бізнес бере на себе зобов'язання з: підвищення заробітної плати і збереження зайнятості; фінансування соціально-економічних заходів регіональної адміністрації; участі у благодійних акціях; підтримки соціальної сфери регіону й освітніх закладів і т.п. Причому визначити, яку частину соціальних витрат і витрат на підтримку інфраструктури регіону бізнес бере на себе, виходячи з власних економічних інтересів, а яку – усвідомлюючи інтереси соціального розвитку регіону, дуже важко. А, між іншим, вирішення проблем зайнятості або рівня оплати праці в регіоні є важливими і для кожного підприємця.

Малий бізнес бере участь у торгах нижчого рівня. Інструментами тиску на підприємців виступають процедура реєстрації,

місце розташування і умови оренди землі або будівель тощо. Від бізнесменів вже не вимагають реалізації програм зайнятості, від них чекають коштів на благоустрій територій, ремонт шкіл, проведення місцевих спортивних заходів і т.п.

Проблема, сформульована російськими вченими, не є новою і для вітчизняної практики. Наявність такого „партнерства” на регіональних ринках праці слід обов’язково брати до уваги.

Отже, теоретичні дослідження сутності та механізму функціонування регіональних ринків праці, розробка методологічних засад регіональної політики на ринках праці відповідають поширенню процесів регіоналізації економіки, зростаючій ролі регіонів в економічному розвитку країн.

Все більшої актуальності набуває й проблема оцінки конкурентних переваг тих чи інших регіонів з точки зору світових ринків праці. Г. Ракітська, наприклад, саме глобалізацією пояснює позбавлення більшості трудящого населення Росії продуктивної за світовими мірками зайнятості; його сегрегацію (розподіл) на потрібне і непотрібне для світового ринку; підвищену ступінь експлуатації в транснаціональних корпораціях порівняно з промислово розвинутими країнами; масову деградацію занять населення, загальне зниження рівня культури праці та погіршення якості робочої сили в країні; витіснення значної частини населення до соціальної резервації; зростаючий ризик масового безробіття – відкритого і прихованого [186, с.86].

Окремі дослідники в рамках предмета економічної глобалістики виділяють регіональні моделі ринку праці, насамперед американську, західноєвропейську, японську, меркантилістичну (латиноамериканську) та таку, що розвивається. Кожна з них характеризується різною роллю колективно-договірного регулювання зайнятості на рівні підприємства і фірми (найвища характерна для американської або англосаксонської моделі), наявністю інститутів робочого представництва (західноєвропейська або континентальна модель), строками найму (система довічного найму, характерна для японської моделі ринку праці, обумовлює незатребуваність специфічного, непереміщуваного людського капіталу на ринку праці), співвідношенням формальних і неформальних інститутів (домінування неформальних характерно для меркантилістичної

моделі), масштабами безробіття (за оцінками, 700 млн. чоловік у країнах Третього світу охоплені різними формами безробіття з урахуванням неповної зайнятості) [17, с. 128-129].

Це робить необхідним розглянути особливості здійснення трансакцій також і на світовому ринку праці.

6.2. Міжнародна міграція робочої сили та механізми її регулювання

6.2.1. Економічні чинники міжнародної трудової міграції. Вплив міграційних процесів на стан національних ринків праці

Міжнародний ринок праці є сферою купівлі-продажу прав користування робочою силою в інтересах світового господарства. Йдеться про відносини найму, використання та оплати праці міжнародної робочої сили. Їхній розвиток відбувається в умовах поглиблення процесів глобалізації світового господарства та міжнародної трудової міграції.

Міжнародна міграція робочої сили – це переміщення працездатного населення з одних держав до інших строком більше ніж на рік. Трудова міграція може бути спричиненою різними факторами – політико-правовими, воєнними, релігійними, етнічними, національними, расовими, сімейними, екологічними та іншими. Однак більшість науковців визнають її економічне походження.

Трудову міграції пояснюють:

– дією економічних законів капіталістичного нагромадження та народонаселення, які зумовлюють відносне перенаселення в одних країнах та нестачу робочої сили в інших;

– істотною різницею в умовах праці, рівні заробітної плати, рівні життя, умовах підприємницької діяльності тощо. Робоча сила переміщається із країн з низьким рівнем життя до країн з вищим рівнем. Об'єктивно можливість міграції з'являється внаслідок саме національних розбіжностей в умовах заробітної плати;

– циклічним характером економічного розвитку, зокрема асинхронністю економічного циклу в різних країнах;

– нерівномірним розгортанням НТР, структурних криз і структурних реформ;

– демографічними факторами, різницею у природному прирості населення. Так, якщо у ХХ ст. темпи щорічного приросту населення у слаборозвинутих країнах становили приблизно 2,5%, то в розвинутих вони не перевищували 1%.

Т.Н. Юдіна досліджує та узагальнює еволюцію теорій міграції [263, с. 117-148].

Згідно з неокласичною економічною макrorівневою теорією міграція робочої сили викликана регіональними відмінностями: 1) у пропозиції та попиті на робочу силу. Регіони з більшою пропозицією праці мають низьку заробітну плату, у той час як регіони з обмеженою пропозицією робочої сили характеризуються вищим рівнем зарплати; 2) у реальному заробітку найманих працівників за місцем виїзду та місцем в'їзду. Різниця у заробітній платі змушує працівників з низькооплачуваних регіонів рухатися до високооплачуваних регіонів.

Неокласичні економічні мікрорівневі теорії аргументують міграцію намаганнями працівника максимізувати дохід від своєї діяльності. Проте перш ніж він зможе отримати вищу заробітну плату на новому місці, він повинен зробити деякі інвестиції, які включають матеріальні витрати на переїзд, на пошук роботи, на освоєння нової мови, на подолання труднощів при адаптації до нового ринку праці, психологічні витрати у зв'язку з втратою старих і встановленням нових комунікаційних зв'язків. Крім того, пошук роботи обмежений існуючими в країні в'їзду законами імміграції, а в країні виїзду – законами еміграції. Ці теорії також розглядають роль держави як сили, яка перериває „нормальне” функціонування ринку праці.

Мікроекономічна теорія індивідуального вибору стверджує, що індивіди роблять вибір на користь трудової міграції, порівнюючи можливі втрати і надбання від переїзду: вони рухаються туди, де чистий вигравш від міграції буде найбільшим, тобто шукають „кращу” країну. Міграція в даному разі розуміється як форма інвестицій у людський капітал (мається на увазі рівень освіти, кваліфікація, знання мови тощо) мігрантів. Якщо цей рівень високий, то ймовірність того, що на новому місці мігранти знайдуть роботу і добре

влаштуються, збільшується. У певному смислі країни прийому мігрантів конкурують між собою, пропонуючи ті чи інші вигоди майбутнім мігрантам.

Теорія „поштовху – тяжіння” пояснює причини міграції комбінацією факторів поштовху (які спонукають людей залишати місця свого походження) і факторів тяжіння (які для них є привабливими в інших регіонах). Так, факторами поштовху виступають: низькі заробітні плати та життєвий рівень, низькі економічні можливості, політичні репресії, структурне безробіття за місцем вибуття; а факторами тяжіння – попит на робочу силу, зайнятість, ширші економічні можливості, вища заробітна плата, політичні свободи за місцем прибуття. Згідно з даною теорією люди рухаються з бідних регіонів до багатих, а просте існування економічних відмінностей між різними регіонами (країнами) виступає достатньою причиною для появи міграційних процесів.

Теорія історичного структуралізму (1970-і роки) розглядає міграцію як динамічний процес, обсяги і напрямки якого визначаються крупними організаціями (корпораціями), державним регулюванням і рівнем індустріального розвитку окремих країн. Міграція може бути скорочена, якщо будуть змінені державні стратегії її регулювання. У той же час міграція визнається шляхом мобілізації дешевої робочої сили. Розвинені країни, підтримуючи нерівномірний розвиток, експлуатуючи ресурси бідних країн, стають багатшими.

Нова економічна теорія міграції (О. Старк та інші) вважає, що рішення про міграцію приймається не ізольованими індивідами, а групами взаємопов'язаних людей (сімействами або домашніми господарствами), у яких люди діють спільно не лише з метою максимізації очікуваних вигод від міграції, але й з метою мінімізації ризику в разі невдач (наприклад, на ринку праці). На відміну від індивідів, домашні господарства мають можливість управляти ризиками за рахунок власних ресурсів і одночасно покладатися на грошові перекази мігрантів на їхню підтримку. Нова економічна теорія міграції ставить під сумнів пропозицію про те, що дохід має однаковий ступінь важливості для будь-якої людини і що реальне збільшення доходу є однаково важливим для людини незалежно від місцевих умов та його матеріального становища. Представни-

ки даної теорії також вважають, що домашні господарства часто посилають своїх представників до інших регіонів не тільки для того, щоб покращити добробут господарства, але й щоб підвищити соціальний статус.

Теорія подвійного ринку праці виходить з того, що трудовим ринкам розвинутих індустріальних країн властива сегментована структура ринку праці. Низька заробітна плата, умови праці, які часто змінюються, незначні перспективи для просування у сфері послуг не дають можливості залучити до неї місцевих працівників, працюючих, як правило, у сфері матеріального виробництва. Щоб заповнити нестачу робочої сили у сфері обслуговування, підприємці наймають іммігрантів.

Теорія світових систем трактує міжнародну міграцію як похідну від розширення глобального ринку. Відповідно до цієї теорії, міжнародний потік робочої сили йде за міжнародним потоком товарів і капіталу. Міжнародна міграція особливо характерна між колишніми колоніальними лідерами та їхніми колоніями, чому сприяють давно встановлені культурні, лінгвістичні, адміністративні, інвестиційні, транспортні зв'язки. Основним способом регулювання міграції є прийняття законів про імміграцію з метою регулювання управління міжнародними потоками капіталу і товарів.

Теорія соціальних мереж трактує мережі як набори зв'язків, що з'єднують мігрантів, давніх мігрантів і немігрантів у країні походження і приймаючих країнах через родинні зв'язки, дружні відносини і т.д. Мережі утворюють своєрідну форму соціального капіталу, за допомогою якого люди зменшують затрати і ризики при міграції, а очікувані прибутки від міграції збільшують. За допомогою мереж мігранти знаходять роботу на новому місці, одержують житло тощо. В результаті соціальні мережі самі нерідко стають однією з причин міграції. Причому процес формування мереж знаходиться значною мірою поза контролем уряду і не дозволяє управляти міграційними потоками.

Загальна кількість сучасних трудових мігрантів піддається лише приблизній оцінці. Згідно з доповіддю Фонду народонаселення ООН (UNFPA), у 2005 році число мігрантів склало 191 млн. чоловік. Їхня кількість з початку 1950-х років майже подвоїлася [225, с. 5].

Географічними центрами сучасної імміграції є найбільш розвинені країни, такі, як США, Канада, Австралія, більшість західноєвропейських країн, а також країни з високими доходами від продажу нафти та інтенсивним економічним зростанням (Саудівська Аравія, Бахрейн, Кувейт, Об'єднані Арабські Емірати). 33 з 36 млн. чоловік, які залишили свою батьківщину у період 1990-2005 років, емігрували у промислово розвинуті країни.

Міжнародна трудова еміграція є формою мобільності й українських працівників. Утім оцінити її розміри досить важко. За даними офіційної статистики, за останні шість років за кордоном працевлаштувалися 250,9 тис. українців, зокрема, у 2000 р. – 33,7 тис., 2001 р. – 36,3, 2002 р. – 40,7, 2003 р. – 38,2, 2004 р. – 45,6, 2005 р. – 56,4 тис. осіб. При цьому середня тривалість роботи за кордоном згідно з контрактами становить до семи місяців. Основними країнами працевлаштування українців у 2005 р. були: Кіпр (15,4 тис. осіб), Греція (11,7 тис.), Ліберія (5,9 тис.), Велика Британія (5, 4 тис.), Латвія (3,5 тис.) та Російська Федерація (майже 2 тис. осіб).

За даними країн перебування, за кордоном щороку нелегально працюють, одержавши потрібні дозволи, понад 500 тис. українців. У доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини називається цифра – 5 млн. трудових мігрантів, а за експертними оцінками МЗС – за кордоном на заробітках працює 2 млн. українців (половина з них – у Російській Федерації, 300 тис. осіб – у Польщі, 200 тис. – в Італії, 200 тис. – у Чехії, 150 тис. – у Португалії, 100 тис. – в Іспанії, 3 тис. осіб – у Греції).

Фахівці Міністерства праці та соціальної політики оцінюють трудову міграцію за кордон у 2,5-3,0 млн. чоловік [88, с. 6].

Зовнішнім соціально-економічним фоном трудової міграції українців стали невіддале реформування економіки та довготривала стагнація у 1990-х роках, які призвели до різкого погіршення якості життя і зростання безробіття. Особливо гостро на соціально-економічні протиріччя в країні зреагувала молодь. Причинами її активної трудової міграції найчастіше є: низький рівень оплати праці, погані умови праці, загроза майбутнього вивільнення або закінчення строку контракту.

Внутрішніми мотивами трудової міграції, як вважає О. Шиманська, є незадоволення потреб працівників у розвитку їхньої особистості, що характерно, зокрема, для ринку наукових працівників. Майже 40 % спеціалістів, які емігрували з України у 2002 році, мали вищі вчені звання. З організацій Національної академії наук України виїхали за кордон 54 доктори і кандидати наук, Міністерства освіти і науки – 49, Міністерства охорони здоров'я – 19 науковців. 29 % емігрантів були у віці до 40 років, третина у віці 41-50 років [255, с. 270].

Переміщення працездатного населення у межах світового господарства сприяє формуванню інтернаціональної вартості (ціни) робочої сили. Остання включає:

– витрати, зумовлені необхідністю перекваліфікації, отримання нової професії, вивчення мови тощо;

– витрати, пов'язані з використанням та оплатою робочої сили працівника в іншій країні – в умовах більш інтенсивної і продуктивної праці та інших споживчих цін;

– витрати на утримання членів сімей шляхом грошових переказів на батьківщину, а в разі міграції найманого працівника з сім'єю – на додаткове споживання матеріальних і духовних благ у країні, що прийняла їх;

– витрати, що виникають при появі нових потреб (матеріального, соціального і духовного характеру) найманого працівника в якісно новому середовищі.

Інтернаціональна вартість (ціна) робочої сили утворюється на основі середніх для певного регіону рівнів освіти та кваліфікації працівників, середньої складності праці, середніх умов відтворення робочої сили нормальної якості. Виявом цього процесу, наприклад, є вирівнювання заробітної плати в країнах ЄС на середньому для них рівні.

Відкритість міжнародного ринку праці та формування інтернаціональної вартості (ціни) робочої сили серйозним чином впливають на стан національних ринків праці.

Розглянемо вплив міграції робочої сили на країни-імпортери. У таблиці 6.1 показані частки світового числа мігрантів, що приймаються основними з них.

Таблиця 6.1.

Основні країни, що приймають мігрантів [225, с. 5]

Країна	Частка світового числа мігрантів, у %
США	21,5
Росія	7,0
Німеччина	6,0
Україна	4,2
Франція	4,0
Саудівська Аравія	3,9
Канада	3,8
Індія	3,0
Велика Британія	2,7
Іспанія	2,6

Приймаючи іноземну робочу силу, країни використовують її як фактор розвитку своїх продуктивних сил.

1. Іммігрантам пропонуються ті робочі місця і на тих видах виробництв, які не користуються попитом у місцевого населення. В результаті забезпечується нормальний процес виробництва. Хоча при тривалому використанні іноземних робітників залежність окремих галузей економіки від їхньої праці стає настільки великою, що потребує все нових і нових „ін'єкцій” імміграції.

2. Присутність в країні іммігрантів робить безболіснішим перелив національної робочої сили в найбільш динамічні сектори економіки. Як наслідок – у багатьох промислово розвинених країнах формується подвійний ринок праці. На одному йде „продаж” національної робочої сили, а на іншому – іноземної. Населенню даної країни пропонується кваліфікована робота в промисловості й сфері послуг. Більшість же іммігрантів опиняються на трудомістких і шкідливих для здоров'я видах робіт з набагато нижчою заробітною платою.

3. Імпорт дешевої іноземної робочої сили є вигідним для місцевих роботодавців, оскільки дозволяє їм маніпулювати рівнем заробітної плати своїх працівників, тиснути на них під час трудових

переговорів. В іншому випадку роботодавці були б змушені підняти рівень заробітної плати в трудомістких галузях відповідно до вимог працівників.

4. Розвиток імміграції дозволяє країнам-реципієнтам заощаджувати кошти на підготовці кадрів. Одночасно іноземні спеціалісти та іноземні студенти, які завершують навчання, компенсують нестачу певних категорій найманого висококваліфікованого персоналу, насамперед природничонаукового і технічного профілів. Скажімо, у США зараз працюють близько 1,5 млн. вчених та інженерів іноземного походження (включаючи натуралізованих мігрантів). Частка іноземців серед зайнятих спеціалістів у сфері інформаційних технологій складає 18,3 %. Тільки у 1990-і роки США прийняли близько 750 тис. іноземних спеціалістів з ІТ. У Сполучених Штатах навчаються тисячі людей з Азії, Африки й Латинської Америки й багато хто з них залишаються в цій країні.

В ЄС нараховується біля 2 млн. іноземних вчених, інженерів, менеджерів і техніків. Згідно з результатами опитування європейських підприємств, проведеного у 2000 р. Інститутом праці ФРН (IZA), 39 % фірм Німеччини залучали іноземних висококваліфікованих спеціалістів, а їхня частка серед зайнятого персоналу аналогічної кваліфікації склала 11 %, причому у сфері НДДКР ці показники досягали відповідно 61 і 16 %.

5. Приплив спеціалістів, стимулюючи інноваційну активність, сприяє відносно не інфляційному господарському розвитку приймаючих країн. Прикладом є динамічне зростання наприкінці 1990-х років економіки районів Лондона і південно-східної частини Великої Британії при обмеженому підвищенні заробітної плати, досягнуте завдяки імміграції професіоналів [227, с. 71-73].

Додатковими аргументами на користь приймання робочої сили дослідники вважають також наступні переваги імміграції:

– відносно низька ціна іноземної робочої сили зменшує витрати виробництва і робить виготовлені в країні товари більш конкурентоспроможними;

– іноземні працівники, пред'являючи додатковий попит на товари й послуги, стимулюють зростання виробництва й додаткову зайнятість у країні перебування;

– іноземні працівники часто розглядаються як певний амортизатор у випадку криз і безробіття: вони першими можуть бути звільнені;

– іноземні працівники не забезпечуються пенсіями й не враховуються при реалізації різного роду соціальних програм.

Між тим імпорт робочої сили має й серйозні негативні моменти.

На рис. 6.1 показано, що задоволення попиту на робочу силу D_L за рахунок пропозиції національної робочої сили S_{Ln} забезпечує зайнятість $0Q_1$ працівників при рівні заробітної плати $0P_{Ln}$. В разі ж, якщо на національний ринок праці вийдуть іммігранти, загальна пропозиція робочої сили буде описуватися кривою S_{Li} . Працевлаштуватися зможуть $0Q_2$ працівників, але заробітна плата впаде до рівня P_{Lt} . Слід зважати й на те, що іммігранти, які погоджуються на гірші умови праці і меншу заробітну плату, нерідко займають ті робочі місця, на які претендують місцеві працівники, особливо, якщо кількість робочих місць не зростає. У суспільстві виникають елементи соціальної напруженості, формуються передумови міжнародної ворожості, вимог щодо депортації нелегальних іммігрантів.

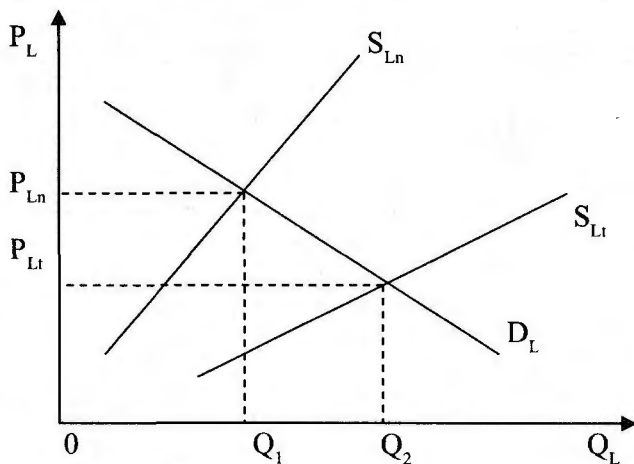


Рис. 6.1. Вплив імпорту робочої сили на стан національного ринку праці

Тепер розглянемо ситуацію у країнах, що експортують робочу силу. Вони одержують цілу низку переваг.

1. Експорт робочої сили означає зменшення тиску надлишкових трудових ресурсів на ринок праці і, відповідно, соціальної напруги в країні.

Багато хто із зарубіжних вчених вважають, що у країнах з низьким рівнем життя пропозиція праці настільки перевищує попит на працю, що рівноважна заробітна плата $0P_0$ стає занадто низькою, щоб бути суспільно визнаним мінімумом. За таких умов держава сама встановлює такий мінімум $0P_{\min}$. В результаті на ринку праці надлишковими виявляються $(0Q_2 - 0Q_1)$ працівників (рис. 6.2). Якщо вони залишають країну, то вона виграє. Ці працівники нічого б не виробляли, але їх потрібно було б утримувати. Отже, еміграція є способом допомогти тим, хто залишається.

2. Країна-експортер одержує безкоштовне навчання робочої сили новим професійним навичкам, знайомство з передовою організацією праці та інші переваги.

3. Експорт робочої сили протягом останніх десятиліть розглядається як важливе джерело поліпшення умов життя емігрантів та членів їхніх сімей, а також надходження ВКВ у країну. Наприклад, для АРС експлуатація Суецького каналу наприкінці 1980-х років давала прибуток 970 млн. дол. на рік, туризм – 600 млн. дол., перекази емігрантів – більше 3 млрд. дол. У 2000-2005 роках у Пакистані надходження з-за кордону у вигляді переказів працюючих там у п'ять разів перевищували надходження від експорту товарів і послуг, а в Ємені в окремі роки перекази емігрантів у 30 разів перевищували надходження від експорту товарів. У межах 20-30 % до товарного експорту одержують доходи від експорту робочої сили такі країни, як Польща, Туреччина, Португалія. В Азербайджані трансферти від громадян, що працюють за кордоном, більш ніж удвічі перевищують іноземні інвестиції [125, с.255].

За даними МБРР, у 2005 році емігранти переказали „додому” біля \$ 232 млрд. Фактично ж сума може бути значно більшою. Тим самим грошові перекази мігрантів є другим зовнішнім джерелом капіталів для слаборозвинутих держав після прямих іноземних інвестицій і перевищують за своїм обсягом офіційну допомогу (\$ 167 млрд. у 2005 р.) [225, с. 5].

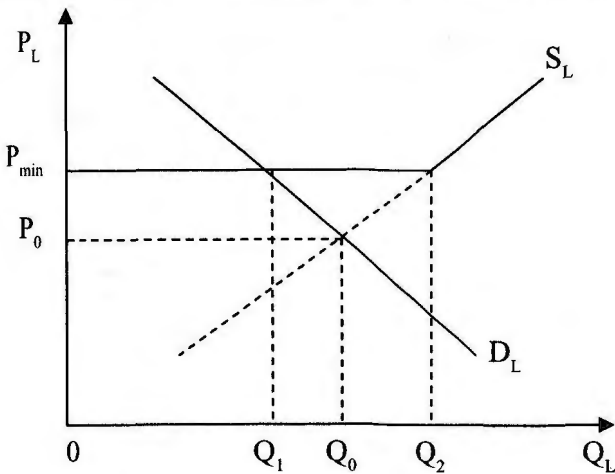


Рис. 6.2. Вплив експорту робочої сили на трудонадлишковий ринок праці

Грошові перекази з-за кордону є найважливішим, а іноді єдиним засобом існування й багатьох громадян України. Статистика свідчить, що українці щорічно одержують \$ 150 млн. у вигляді валютних переказів від своїх родичів, які працюють за кордоном. Ще мінімум \$ 80 млн. вони офіційно привозять у формі заробленого, неоподаткованого капіталу. А дослідження, проведене Тернопільським обласним центром зайнятості, показало, що жителі одного з найбільш депресивних регіонів України – Тернопільської області – щорічно одержують до \$ 100 млн. від рідних, що працюють за кордоном, причому в основному у вигляді готівки, яка нелегально перевозиться через кордон. Усього ж, за оцінками Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, українські громадяни за кордоном заробляють \$ 4,7 – 7,5 млрд. на рік. А це – 7,1 – 11,3 % ВВП України. Частина цих коштів витрачається на споживчі цілі, частина ж все частіше спрямовується на започаткування власного бізнесу в Україні, що свідчить про певний інвестиційний потенціал наших трудових емігрантів.

Цікаво й те, що у 2005 році приріст прямих іноземних інвестицій в Україну склав 2,5 % ВВП країни, тоді як обсяг щорічного

притоку капіталу від трудових мігрантів дорівнював не менше 3,5 % ВВП, тобто був у 1,4 рази вищим [256, с. 32]. Це – підтвердження факту інвестиційної активності трудових емігрантів.

Зважаючи на дані обставини, ми вважаємо за доцільне ввести до статистики праці та трудової міграції два нових показники:

а) співвідношення сумарних заробітків громадян країни від праці у зарубіжних країнах до ВВП країни за певний рік – як показник, що характеризує інвестиційний потенціал трудової еміграції;

б) співвідношення темпів припливу капіталу від трудових мігрантів і темпів приросту прямих іноземних інвестицій в країну за певний рік – як показник інвестиційної активності емігрантів у своїй країні.

Використання таких показників дозволить оцінити „ефективність” трудової еміграції.

Тимчасом країни-експортери робочої сили зіштовхуються й з серйозними негативними явищами. Так, з України від'їжджають переважно особи віком до 30 років, які здобули освіту і мають певний досвід роботи в Україні, що небезпечно для збереження та відтворення трудового потенціалу країни.

Не меншої уваги суспільства потребують і трудові міграції жінок, які вважаються сферою підвищеного соціального ризику. Основні небезпеки обумовлені передусім характером праці та видами економічної діяльності, в яких зазвичай виявляються зайнятими жінки-заробітчанки. Сферами прикладання жіночої праці за кордоном є здебільшого обслуговування, домашній та громадський сервіс, індустрія розваг і секс-індустрія.

Уразливості соціального становища жінок – трудових мігранток на закордонному ринку праці, як вважає Н. Левчук, сприяють кілька обставин. По-перше, експорт жіночої робочої сили у сферу низькокваліфікованої праці тісно пов'язаний із загальним процесом поступової сегрегації іноземних ринків праці з виділенням секторів непрестижної зайнятості для мігрантів, які є мало конкурентоспроможними не лише на внутрішньому, але й на зовнішньому ринку праці. По-друге, сучасна трудова міграція значною мірою витіснена зі сфери легальної зайнятості у площину нелегальних, неофіційних трудових відносин. Жіноча ж трудова міграція найчастіше здійснюється через нелегальні та кримінальні

шляхи виїзду. По-третє, жіноча праця порівняно з чоловіками є більш низькооплачуваною, завдяки чому на неї зберігається стійкий попит [113, с. 222-223].

Значними є й „інтелектуальні” втрати від експорту робочої сили. На це сьогодні звертають увагу майже всі дослідники. С.М. Макуха, скажімо, акцентує увагу на трьох проблемах:

на втраті кваліфікованих спеціалістів, що мають першочергове значення для країни (науковців, інженерів, програмістів, медиків);

на безповоротній втраті значних коштів, вкладених в освіту та підвищення кваліфікації. При цьому втрачається й інтелектуальна цінність цих кадрів, плоди їхньої майбутньої творчої діяльності;

на скороченні можливості розвитку сучасних видів виробництва, структурної перебудови економіки, підйому національної науки [125, с.256].

Якщо ж враховувати, що середня вартість формування однієї складної робочої сили в США в середньому становить більше 400 тис. дол., а інженера — до 800 тис. дол., то у випадку постійного виїзду з країни таких спеціалістів держава-експортер зазнає відповідних збитків по кожному емігранту. Ще більші збитки вона несе в разі виїзду за кордон кандидата або доктора наук, підготовка яких у США обходиться від 1 до 2 млн. дол.

За оцінками українських експертів, щорічні втрати від еміграції наукових працівників з України за останні роки склали близько 15 млн. дол. Якщо ж до категорії наукових працівників додати висококваліфікованих інженерно-технічних спеціалістів, представників медичних професій, вчителів і діячів культури, то загальні річні збитки України від „відпливу мозків” перевищують 1 млрд. дол. [255, с. 270]. Окремі вчені вважають, що у 1990-і роки через еміграцію Україна втратила від 15 до 20 % інтелектуального потенціалу [94, с. 25].

На думку науковців Ради по вивченню продуктивних сил НАН України, збитки економіки від зовнішньої трудової міграції можуть досягати 10 млрд. доларів щорічно. Крім того, заробітчанство як масове явище не сприяє наповненню пенсійного і соціального фондів через відсутність відрахувань від заробітної плати [56, с. 55-56]. До негативних наслідків міжнародної трудової міграції для країн-експортерів трудових ресурсів відносять також: додаткові

заходи з бюджету на підготовку нових спеціалістів; необхідність пошуку шляхів захисту своїх громадян-мігрантів від дискримінації, особливо стосовно нелегальних емігрантів.

6.2.2. Організація працевлаштування мігрантів

Дослідження, виконане на замовлення та за технічного сприяння Міжнародного бюро праці, дозволило виявити основні складові організації працевлаштування мігрантів з України [32]. До них належать:

1) збір і поширення необхідної інформації. Її на сьогодні формують знання знайомих і друзів (важливо для 70% мігрантів), інформація Уряду (для 5%), оголошення в газетах та Інтернеті (важливі для 17% опитаних);

2) оформлення документів для виїзду за кордон. Дослідження свідчать, що більшість мігрантів мають певні документи, які засвідчують особу. Близько 50% осіб отримали закордонний паспорт за звичайною для громадянина України процедурою, близько 10% — через туристичне агентство, 8% — від посередника, решта, приблизно в рівних пропорціях, одержали паспорт за сприянням агентства з працевлаштування, друзів чи родини. Більшість мігрантів мали візу країни призначення (туристичну, для сезонної роботи або гостьову); для переїзду певної категорії вона просто не була потрібна, і лише близько 9% мігрували нелегально. Візи, як і паспорти, люди отримували переважно самі, а також через турагентства, агентства з працевлаштування або через посередника;

3) організація переїзду за кордон. Основними її способами є такі: організація переїзду самостійно (33,5%), через посередників (23,6%), турагентства (18,6%), за допомогою друзів (12,1%), організація переїзду сім'єю (3,1%);

4) контроль за договорами, які укладаються між роботодавцями та найманими працівниками. Тільки менше чверті мігрантів мали договір у письмовій формі. Решта домовлялись усно чи не мали договору взагалі. Підкреслимо, що сприятливість умов перебування в будь-якій країні пов'язана насамперед з наявністю у мігранта договору з роботодавцем щодо терміну та умов роботи;

5) контроль джерел пропозицій роботи. Для українських громадян головним джерелом є допомога друзів і знайомих. Другим

вагомістю джерелом є посередник, котрий працює на роботодавця. Третім, офіційним шляхом – через агентство з працевлаштування – отримують роботу лише трохи більше 10% усіх мігрантів.

Перед нами, як бачимо, – багато у чому типові для ринку праці трансакційні послуги. Їх надання вимагає значних трансакційних витрат, але окупається майбутніми доходами.

Станом на 24 травня 2005 р. в Україні працювали 402 суб'єкти господарської діяльності, які надавали посередницькі трансакційні послуги з працевлаштування за кордоном. Чисельність громадян України, які скористалися послугами посередницьких структур, останні роки зростає. Якщо у 2002 р. таких було 40 683 чоловік, у 2003 р. – 38 161 чоловік, то у 2004 р. – вже 45 727 чоловік [170, с. 11].

Між тим діяльність посередницьких структур з працевлаштування в інших державах оцінюється досить не однозначно. Працівників вербують:

- 1) вітчизняні агентства з працевлаштування;
- 2) посередники у країні працевлаштування (місцеві посередники);
- 3) посередники, які діють в Україні від імені зарубіжного роботодавця.

Благополучні мігранти працевлаштовувалися завдяки контактам з місцевими посередниками у країні працевлаштування або через вітчизняні агентства з працевлаштування в Україні.

Чого, на жаль, не можна сказати про посередників, що діють в Україні від імені зарубіжних роботодавців. Серед основних факторів, які змушують людей звертатися до них, найважливішими є: відсутність дозволу, а також контракту на роботу за кордоном; нестача коштів на квитки та документи; брак необхідної інформації, неможливість отримати візу та інші. Більшість з таких посередників (близько 80 % випадків) вербують робочу силу за кордон через своїх знайомих у конкретному регіоні, передаючи інформацію від одного знайомого до іншого, і практично не публікують її у ЗМІ. Як наслідок – контракти саме з цими посередниками і перетворюють заробітчана, особливо жінок, на жертв торгівлі людьми.

За таких умов ми підтримуємо пропозицію Т. Петрової щодо ліцензування господарської діяльності з посередництва у пра-

цевлаштуванні за кордоном, яке практикується багатьма країнами світу і є мобільним засобом поєднання попиту і пропозиції робочої сили [170, с. 11].

Окремі законодавчі заходи державою вже вжито. Постановою Кабінету Міністрів України від 20.01.2006 р. № 42 затверджені „Основні напрями урядової політики в економічній і соціальній сфері на 2006 рік”, які орієнтують на подальшу інтеграцію країни до Європейського Союзу, вступ до СОТ та досягнення цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН. З метою удосконалення нормативно-правової бази з питань соціального захисту громадян України, що працюють або мають намір працювати за її межами, передбачено подати пропозиції щодо законодавчого визначення особливостей ліцензування та провадження господарської діяльності з посередництва в працевлаштуванні за кордоном, зокрема, через визначення спроможності суб'єкта підприємницької діяльності на стадії одержання ліцензії на право провадження такого виду діяльності сприяти громадянам України в працевлаштуванні в іноземного роботодавця на легальних підставах лише в межах зовнішньоекономічного договору (контракту), укладеного з конкретним іноземним роботодавцем, який має відповідний дозвіл компетентних органів своєї країни на використання праці громадян України [180, с. 9].

6.2.3. Регулювання міжнародної міграції робочої сили

Глобальні міграційні процеси робочої сили вимагають державного, міждержавного та наддержавного регулювання.

Державне регулювання міжнародної міграції робочої сили – це сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу держави на міграційний рух працездатного населення з метою його пристосування до потреб національної економіки.

Система міждержавного регулювання трудової міграції населення включає: а) двостороннє регулювання міграційних процесів на основі двосторонніх міждержавних угод; б) багатостороннє регулювання міжнародних міграційних процесів шляхом підписання міжнародних угод і конвенцій на загальносвітовому рівні, а також досягнення домовленостей у межах окремих інтеграційних угруповань.

Процес наддержавного регулювання міжнародної міграції робочої сили в сучасних умовах відбувається на підставі правових норм і правил, зафіксованих у документах міжнародних організацій, насамперед Міжнародної організації праці (МОП) та Міжнародної організації з питань міграції (МОМ). При цьому держави, які ратифікували міжнародні конвенції, визнають пріоритет міжнародного права над національним.

З метою регулювання процесів трудової міграції населення у всіх промислово розвинених країнах створені спеціальні державні органи. Наприклад, у США питаннями трудової міграції займаються багато федеральних органів. Державний департамент має спеціальне Бюро з консульських питань, що встановлює порядок надання в'їзних віз, контролює їхню видачу й веде облік. У Міністерстві юстиції існує Служба імміграції й натуралізації, на яку покладений контроль за дотриманням правового режиму в'їзду й перебування іноземців на американській території, а також їхня затримка й депортація, якщо вони порушують чинне законодавство США. Міністерство праці визначає, чи не виявиться іммігрант тягарем для американської економіки, чи не позбавить він якогонебудь американця робочого місця. Зваживши всі обставини, Служба імміграції й натуралізації може надати іммігрантові дозвіл на проживання в США.

Аналогічні органи регулювання трудової міграції існують у Німеччині, Норвегії, Туреччині, Греції, Ірландії, Зімбабве, Польщі, Словаччині та в інших країнах.

В Україні державна міграційна політика тільки формується. Вона базується на основоположних державних нормативно-правових документах і міжнародних правових актах, таких як: закони України "Про громадянство України", „Про правовий статус іноземців”, „Про порядок виїзду з України й в'їзду в Україну громадян України”, „Про біженців”, „«Про зайнятість населення”, „Про адміністративні правопорушення”; „Про ратифікацію Угоди про співробітництво в області трудової міграції й соціального захисту трудящих-мігрантів”; постанова Кабінету Міністрів України „Про правила в'їзду іноземців в Україну, їхнього виїзду із України і транзитного проїзду через її територію”; угода між урядом Росії й України про співробітництво прикордонних областей, двосто-

ронні угоди про трудову діяльність і соціальний захист громадян, які працюють за межами своєї країни; Міжнародна Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів і членів їхніх родин [64, с. 400].

Слід розрізняти механізми регулювання трудової імміграції, еміграції та рееміграції.

Регулювання трудової імміграції

У цей час практично в усіх країнах світу створена чітка система імміграційного захисту своїх кордонів. В її основі – визначення корисності для держави зовнішніх міграційних потоків та залучення до країни лише тих іноземних фахівців і робітників, які, враховуючи їхню професійно-кваліфікаційну підготовку, потрібні національному ринку праці. Крім того, за законодавством багатьох країн, зокрема США, Німеччини, Скандинавії, заборонено працевлаштовувати осіб, які приїхали туди за приватним запрошенням чи як туристи. У цих країнах підставою для працевлаштування може бути лише заздалегідь оформлений трудовий контракт, укладений відповідно до законодавства країни та в установленому порядку. Порушення національних процедур щодо працевлаштування в країні перебування може мати наслідки адміністративного та кримінального характеру, аж до депортації з такої країни [88, с. 6]. Це надає використанню імпортованої робочої сили організованого характеру. Одночасно попереджаються й спалахи соціального напруження, які могли б виникнути за масового припливу іноземців.

Серед методів державного регулювання імміграції робочої сили важливу роль відіграють:

1) регулювання кількісного складу іммігрантів. Для цього використовують показник імміграційної квоти, який розраховують і затверджують щороку з урахуванням статеві-вікової структури, рівня освіти, безробіття, наявності ринку житла та інших параметрів. Кількісні квоти можуть вводитися як у рамках всієї економіки в цілому, так і в рамках окремих галузей або навіть підприємств, обмежуючи цим загальну кількість іммігрантів;

2) регулювання якісного складу іммігрантів. З цією метою запроваджуються насамперед професійні та особисті обмеження.

Наприклад, законодавства всіх приймаючих країн устанавлюють тверді вимоги до рівня освіти й стажу роботи зі спеціальності. У більшості випадків диплом про вищу або фахову освіту необхідно підтверджувати (оцінювати) в приймаючій країні на предмет його відповідності вимогам до фахівця у даній країні.

Обмеження особистого характеру пов'язані з тим, що законодавства приймаючих країн висувають чіткі вимоги до стану здоров'я іммігрантів: у країни не допускаються наркомани, психічно хворі люди, люди, заражені вірусом СНІД. Іммігранти зобов'язані представити довідку про стан свого здоров'я, завірену консульською установою приймаючої країни, або пройти спеціальне медичне обстеження.

У той же час здійснюються спеціальні програми стимулювання притоку дефіцитних категорій спеціалістів. У ФРН, скажімо, для залучення до країни ІТ-спеціалістів з-за кордону, головним чином з Індії та країн Східної Європи, у 2000 р. була ініційована програма, яка передбачала надання виду на проживання строком на 5 років 20 тис. працівників цієї категорії [227, с. 79]. У Франції, Ірландії, Нідерландах і Великій Британії найом іноземних висококваліфікованих працівників у сфері ІТ, біотехнологій, освіти та медицини здійснюється за спрощеною схемою. Пріоритет при найманні мають фахівці з 3-5-річним стажем роботи зі спеціальності. У багатьох країнах зацікавлені у підприємцях, які хотіли б зайнятися бізнесом;

3) встановлення юридичного статусу мігрантів. Останній визначає їхні соціально-економічні, трудові та інші права, закріплені як у міжнародних угодах, так і в національних законодавствах. Цей статус позбавляє іноземних робітників політичних прав, обмежує в більшості випадків їхню участь у профспілковій діяльності, регламентує строки перебування мігрантів у країні зайнятості;

4) економічне регулювання. Воно вводить певні фінансові обмеження на залучення до країни іммігрантів. Зокрема, в деяких країнах фірми мають право наймати іноземну робочу силу тільки по досягненні певного обсягу обороту й продажів або після внесення встановлених платежів до державного бюджету. З такою ж метою іммігрантів зобов'язують платити за оформлення імміграції та працевлаштування на місцеве підприємство;

5) встановлення тимчасових обмежень. Йдеться насамперед про максимальні строки перебування іноземних працівників на території держави, після закінчення яких вони повинні або залишити приймаючу країну, або одержати від компетентних органів дозвіл на продовження свого перебування в ній. Так, у багатьох приймаючих країнах особи, що мали статус стажистів або студентів, повинні обов'язково повернутися на батьківщину, перебувати там протягом кількох років, і тільки після цього вони можуть знову приїхати в приймаючу країну. Разом з тим все більше країн забезпечують іноземним випускникам можливість працювати на своїй території після закінчення навчання. До їхнього числа належать Японія, США, Швейцарія, Франція, Австралія та Німеччина;

6) географічні пріоритети. Практично кожна країна, що приймає іммігрантів, законодавчо встановлює географічну й національну структуру імміграції за допомогою кількісних квот на в'їзд іммігрантів з певних країн;

7) заборони (явні, приховані й умовні) наймати іноземну робочу силу на окремі професії та роботи. Явні заборони прямо вказують на галузі або спеціальності, в яких працювати іноземцям не можна. При цьому керуються інтересами національної, у тому числі економічної, безпеки держави. Приховані заборони встановлюють перелік галузей або спеціальностей, в яких можуть працювати тільки громадяни даної країни. Умовною забороною на імміграцію можна вважати дозвіл на в'їзд працівника до країни лише на підставі підписання ним трудового контракту з наймачем і висновку міністерства праці про те, що дана робота вимагає спеціальних навичок і не може виконуватися місцевими працівниками. У деяких країнах від роботодавця вимагають дістати необхідну згоду міністерства внутрішніх справ і профспілок даної галузі.

Головні принципи імміграційної політики України враховують досвід інших держав і нараз мають свої особливості. Згідно з Законом України від 07.06.2001 № 2491-III «Про імміграцію» при в'їзді до нашої країни перевага надається:

- дітям науки і культури, імміграція яких відповідає інтересам України;
- висококваліфікованим спеціалістам і робітникам, гостра потреба в яких є відчутною для економіки України;

- родичам громадян України та особам, які раніше перебували в громадянстві України;
- дозвіл на імміграцію надається також особам, які безперервно прожили на території України протягом трьох років з дня надання їм статусу біженців чи притулку, а також їхнім батькам, чоловікам (дружинам) та неповнолітнім дітям, які проживають разом з ними.

Українська імміграційна політика передбачає також надання переваг при в'їзді особам, які здійснили іноземну інвестицію в економіку України іноземною конвертованою валютою на суму не менше 100 тисяч доларів США, зареєстровану в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Особлива увага останнім часом приділяється проблемі нелегальної міграції. За окремими оцінками, в Україні на нелегальному становищі перебуває близько мільйона громадян інших країн. Серед них немало представників злочинного світу, які контролюють торгівлю наркотиками та зброєю. Ми не будемо розглядати цю проблему спеціально, зазначимо лише, що Кримінальний кодекс України передбачає досить суворі засоби боротьби з нею.

У процесі регулювання нелегальної міграції Україна активно співпрацює з міжнародними організаціями, ініціює проведення різноманітних форумів з метою розширення міжнародного співробітництва в боротьбі з незаконною міграцією. На сьогодні між урядом України і міжнародною організацією з питань міграції (МОМ) діє угода про співробітництво. Відповідними міністерствами і організаціями України вивчається питання щодо вступу України до міжнародної організації з міграції. Значно розширилось і міжнародне співробітництво українських прикордонників на міжвідомчому рівні. Про це свідчать укладені угоди та домовленості з прикордонниками Росії, Білорусі, Грузії, Литви, Польщі, Угорщини, Румунії, Німеччини [126, с. 51-52].

Стимулювання рееміграції

Уряди багатьох західних країн з початку 1970-х років вживають активних заходів по стимулюванню повернення іммігрантів на батьківщину. У числі традиційних державних заходів рееміграції виділяються:

– програми стимулювання реєміграції – виплата вихідної допомоги при добровільному звільненні іммігрантів з роботи та їхньому поверненні на батьківщину; причому одержання вихідної допомоги позбавляє іммігранта права повторно в'їхати до приймаючої країни (ФРН, Франція, Нідерланди). У Швейцарії, скажімо, реалізується програма „Ребрайн”, адресована швейцарським вченим-докторам, які знаходяться у США і Японії та планують повернутися на батьківщину. Вона передбачає відшкодування транспортних витрат репатріантів та їхніх витрат у зв'язку з пошуком роботи після переїзду. У Фінляндії, Німеччині, Канаді, Ірландії та деяких інших країнах також вживаються заходи, що сприяють поверненню вчених-співвітчизників, які перебувають за кордоном. В Австрії молодим талановитим вченим виплачується спеціальна стипендія, щоб стимулювати їхню роботу в інститутах країни [227, с. 80-81];

– програми професійної підтримки іммігрантів – надання можливості іммігрантам, які одержали освіту в розвинутій країні, працевлаштуватися на більш високооплачувану і престижну роботу у себе на батьківщині (Франція, ФРН, Швейцарія);

– програми економічної допомоги країнам з масовою еміграцією. Розвинені країни укладають угоди з країнами-експортерами робочої сили про інвестиції частини переказів працівників на батьківщину й частини державних коштів у створення нових підприємств у країнах, що розвиваються, які могли б стати місцями роботи для реємігрантів (двосторонні відносини ФРН із Туреччиною).

Однак, як свідчить практика, більшість програм стимулювання реєміграції не досягає поставлених цілей. Головною причиною є незацікавленість урядів країн, що експортують робочу силу, в її реекспорті.

Регулювання еміграційних процесів

Державна політика країн-експортерів робочої сили, як правило, передбачає:

1) регулювання обсягів еміграції та якісного складу емігрантів (деяким із них відмовляють в еміграції через нестачу в країні кваліфікованих і висококваліфікованих спеціалістів, за несприятливої демографічної ситуації);

2) використання еміграції як засобу залучення валютних ресурсів в економіку країни (емігрантам відкривають валютні рахунки з наданням вищих відсоткових ставок, створюють вигідніші умови для використання цих коштів, ставлять вимоги про переказ у країну певної частки зарплати та інше);

3) захист прав емігрантів за кордоном шляхом укладання двосторонніх угод з країною-імпортером та створення спеціальних установ (фондів, представництв, аташе з праці) при посольствах, які контролюють дотримання основних прав емігрантів, допомагають у забезпеченні їх медичними послугами, житлом, навчанням дітей у школі.

Захист прав мігрантів здійснюється також через організацію безплатних служб для допомоги мігрантам. Ці служби надають їм необхідну інформацію, допомагають виїзду мігрантів та їхньому переміщенню, забезпечують перекази заробітної плати й заощаджень на батьківщину, дбають про письмове оформлення трудових контрактів (передбачають термін найму, умови та зміст праці, рівень заробітної плати і порядок її виплати), про дотримання прав мігрантів на трудові доходи та рівність в отриманні мінімальної заробітної плати, забезпечення права на освіту, здобуття і підвищення кваліфікації, участь у профспілках, працевлаштування й соціальне забезпечення.

Заслугує на увагу і досвід створення спеціальних фондів, завданням яких, крім контролю за дотриманням прав трудящих-емігрантів і членів їхніх родин, стає нагромадження коштів (фонду добробуту), призначених для забезпечення медичного обслуговування, житлового будівництва, розширення мережі шкіл для дітей мігрантів, що повертаються на батьківщину.

Важливим засобом регулювання процесу трудової міграції є запровадження обов'язкового державного ліцензування діяльності організацій щодо найму працівників для роботи за кордоном. Ліцензію надають лише тим організаціям, які мають необхідні знання, досвід роботи, міжнародні зв'язки й можуть нести відповідальність (юридичну, матеріальну) за свої дії.

Вирішувати комплекс проблем громадян України, котрі працюють чи планують працювати за кордоном, О. Варецька пропонує одночасно в кількох напрямках. Передусім це:

– вдосконалення нормативно-правового забезпечення різних аспектів трудової діяльності громадян України за кордоном, протидія та запобігання торгівлі людьми;

– надання населенню України достовірної інформації щодо працевлаштування та умов роботи за кордоном;

– створення чіткої системи захисту й допомоги у випадках торгівлі людьми чи інших важких ситуаціях, пов'язаних із працею громадян України за кордоном [32, с. 39].

Необхідно зважати й на те, що значна частина громадян України, котрі відбувають за кордон в пошуках заробітку, перебувають там на нелегальному становищі. Це дозволяє місцевим підприємцям значно знижувати їм зарплату, ставитися до українців як до людей другого сорту, нав'язувати невігідні умови праці. Таке становище сприяє зростанню злочинності в приймаючих країнах, особливо прикордонних. Так, в Чехії 40% «іноземних» злочинів вчиняють українці. Маючи на увазі масштаби даної проблеми, С.М. Макуха пропонує розробити комплекс заходів щодо стримування еміграції.

Це насамперед забезпечення працевлаштування безробітних, створення умов для їх перекваліфікації, соціальний захист населення. Гострота ситуації потребує від нашої країни прискорення розробки і подальшого укладання двосторонніх і багатосторонніх угод, котрі передбачають охорону прав працівників-мігрантів з України за кордоном, надання їм соціального захисту: допомоги по безробіттю, страхування, пенсійного забезпечення.

Наша держава також має приєднатися до загальноприйнятих міжнародних способів регулювання міграційних процесів і привести своє законодавство у відповідність до європейських стандартів [126, с. 46-52].

Окремі з названих питань в Україні вже вирішені. Наприклад, з рядом європейських країн укладені угоди, що регулюють виплату пенсій мігрантам, — територіальні і пропорційні. У першому випадку витрати на виплату пенсій і страховок бере на себе держава, на території якої постійно мешкає громадянин. Такі угоди укладено з країнами СНД, Угорщиною і Румунією. Пропорційні угоди припускають під час нарахування пенсій облік офіційного трудового і страхового стажу працівника в обох країнах. Кожна

країна нараховує й виплачує пенсію відповідно до виробничого стажу працівника на її території. Пропорційні угоди Україна уклала з Болгарією, Іспанією, Естонією, Латвією, Литвою, Чехією і Словаччиною.

Самостійним питанням, яке піднімається останнім часом і яке потребує свого дослідження, є проблема податкового регулювання, а точніше оподаткування коштів, зароблених за кордоном українськими трудовими мігрантами. З такою пропозицією, наприклад, виступив Майданік І.П. [123, с. 53].

З цього приводу серед науковців розпочато дискусію. Ми поділяємо точку зору Т. Романюка, який вважає, що прийняття відповідного рішення Державною податковою адміністрацією України може бути абсолютно законним і відповідатиме всім нормативно-правовим критеріям з унормування його в законах і підзаконних нормативно-правових актах, але фактично буде спрямоване проти своїх власних громадян, таким, що суперечить правам людини на гідний рівень життя. До того ж потрібно зважати на технічний бік проблеми організації оподаткування, зокрема на неможливість одержання достовірної інформації про доходи емігрантів ні від самих працівників, ні від їхніх закордонних роботодавців, особливо в умовах нелегальної еміграції і нелегального отримання доходів. Важливо й те, що грошові перекази, які йдуть від нелегалів та напівлегалів до України, класифікуються як приватні трансфертні платежі і не включаються до ВВП [191, с. 40].

Стратегія регулювання міграційних процесів в Україні

Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України розробили проект стратегії демографічного розвитку на 2006–2015 роки, складовою якої є стратегія регулювання міграційних процесів.

Мета останньої – уповільнення темпів депопуляції, утримання чисельності та структури населення на рівні, що забезпечує підтримку господарської освоєності території, в усіх регіонах держави при збереженні існуючої ментальної цілісності української людності.

Умовами підтримки стабільно додатного міграційного балансу є скорочення вибуття на постійне проживання, забезпе-

чення зворотності зовнішніх трудових поїздок та підвищення прибуття населення до України. При цьому відновлення чисельності населення України на рівні 52 млн. або стабілізація її на сучасному рівні (47 млн.) визнається недоцільним, оскільки вимагає залучення значних контингентів мігрантів (відповідно 500 та 300 тис. осіб щорічно), переважно (враховуючи міграційний потенціал східної діаспори та представників раніше депортованих народів) – з країн Азії та Африки. Прибуття такої великої кількості мігрантів призведе до порушення ментальної цілісності населення України та внутрішньої рівноваги суспільства, труднощів взаємоадаптації корінного і прибулого населення. Регулювання імміграції до України спрямоване не на подолання депопуляції, а на уповільнення її темпів. Разом з тим визнається, що наслідком жорсткої міграційної політики неминуче стане зменшення чисельності населення до критичного рівня і посилення несприятливих деформацій статево-вікової структури.

При розробці стратегії ставилися такі завдання:

- скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни;
- забезпечення соціальної захищеності українських працівників за кордоном;
- забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок;
- якнайширше залучення міграційних грошей в економіку України;
- запобігання зниженню кваліфікації високоосвічених спеціалістів внаслідок зайняття за кордоном низькокваліфікованими роботами;
- недопущення нелегальної міграції (перш за все транзиту нелегальних мігрантів з країн Третього світу через територію України);
- сприяння поверненню етнічних українців, представників раніше депортованих народів та залучення обмежених груп вихідців з афро-азіатських країн.

Основними напрямками стратегії визначені:

- розширення можливостей легального працевлаштування українських громадян за кордоном;

– протидія нелегальній міграції (як нелегальній еміграції українських громадян, так і нелегальній імміграції громадян інших країн);

– посилення соціального захисту українських громадян в країнах-реципієнтах;

– стимулювання інвестування зароблених мігрантами коштів в економіку України;

– пом'якшення дії факторів, які стимулюють виїзд на роботу за кордон;

– активна імміграційна політика.

Механізми реалізації стратегії включають:

1) покращання можливостей легального працевлаштування українських громадян за кордоном, що передбачає:

– розширення системи міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист;

– включення до відповідних угод положень про взаємне визнання дипломів про вищу освіту;

– створення механізмів виконання укладених міждержавних угод;

– збільшення квот для працевлаштування українців у тих країнах, з якими договори вже укладені;

– збільшення штату підрозділів Міністерства праці та соціальної політики України, що займаються видачею ліцензій та контролем за діяльністю підприємств-ліцензіатів;

– передбачення спеціальних квот для кваліфікованих фахівців з визначенням переліку занять та видів діяльності при укладанні міждержавних договорів;

– організація підготовки кадрів за замовленнями іноземних роботодавців;

– активізація зовнішньополітичної діяльності щодо укладення договорів про працевлаштування окремих категорій українських спеціалістів з країнами Азії та Африки;

2) протидію нелегальній міграції українських громадян за кордон шляхом:

– розповсюдження інформації (рекламно-інформаційні буклети, спеціальні телепередачі, цільові випуски газет, спеціальні лекційні заняття у вузах) щодо існуючої системи між-

державних угод про працевлаштування, законодавства України та країн-реципієнтів у сфері трудової міграції та регулювання ринку праці в цілому, а також можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних установ під час перебування за кордоном;

– збільшення кількості працівників Міністерства внутрішніх справ України, які займаються виявленням та припиненням діяльності фірм, котрі працевлаштовують громадян України за кордоном, не маючи не це дозволу;

3) посилення соціальної захищеності українських громадян за кордоном, яке забезпечується через:

– приєднання до відповідних конвенцій МОП з питань захисту прав працівників - мігрантів, статей Європейської Соціальної Хартії (оновленої);

– впровадження спеціальних посад у дипломатичних та консульських представництвах за кордоном у країнах призначення мігрантів, створення спеціальних приймалень, забезпечення надання юридичних консультацій.

Для стимулювання інвестування зароблених мігрантами коштів в економіку України та забезпечення зворотності міграцій необхідним вважається:

– розробка спеціальної програми стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, де, зокрема, має бути передбачено пільгові умови оподаткування протягом стартового періоду, надання юридичної та консультаційної допомоги;

– створення програми адаптації трудових мігрантів до українського суспільства, яке змінилося за період відсутності мігранта;

– дозвіл на безмитний ввіз засобів виробництва громадянами України з-за кордону;

– створення недорогих шляхів переказу коштів від українських заробітчан за кордоном родичам, що залишилися в Україні;

– надання можливості сплати коштів до Пенсійного фонду з-за кордону, навіть за відсутності сплати податкового податку;

– розробка і впровадження програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації колишніх мігрантів;

- надання можливості купівлі в кредит житла або товарів тривалого користування особами, які перебувають за кордоном;
- встановлення збільшеної відсоткової ставки по вкладах, відкритих у вітчизняних банках громадянами України, які перебувають за кордоном, та підвищених соціальних гарантій по таких вкладах при закритті банку;
- впровадження при працевлаштуванні висококваліфікованих українських фахівців за кордоном за допомогою державних структур процедури укладання тристоронніх угод між особою, що виїжджає, державою (в особі Державного центру зайнятості) та банківською установою про перерахування частини заробітку працівника на рахунок у вітчизняному банку;
- впровадження процедури укладання контрактів з випускниками вищих навчальних закладів, які навчалися за рахунок бюджетних коштів, зі спеціальностей, що користуються попитом на зовнішніх ринках праці; в цих контрактах передбачити умови виїзду за кордон та відшкодування коштів на навчання у випадку постійної еміграції (подібна практика існує, зокрема, у Новосибірському університеті Росії).

Особлива увага в стратегії приділяється пом'якшенню дії факторів, які стимулюють від'їзд українських громадян на роботу за кордон. Це передбачається забезпечувати шляхом:

- створення загальнодержавного банку даних вакансій;
- розвитку транспортної інфраструктури в приміських зонах великих міст (покращання стану доріг, розширення мережі приміського транспорту);
- стимулювання підприємництва, створення нових робочих місць, перш за все в тих регіонах, де можливості економічного зростання заздалегідь є обмеженими, зокрема у наукоємних галузях та у галузі туризму, в т.ч. зеленого;
- подолання різких регіональних диспропорцій в якості життя населення шляхом розширення й розвитку сфери курортно-рекреаційної та лікувально-оздоровчої медицини в усіх регіонах.

Єдиною можливістю недопущення надмірного зменшення загальної кількості населення України, зокрема в окремих регіонах, є активна міграційна політика. У зв'язку з цим необхідно:

- сприяти репатріації етнічних українців і депортованих народів;
- розробити програму інтеграції біженців в українське суспільство;
- продовжити облаштування в АРК репатріантів з числа раніше депортованих;
- створити пільгову систему для переселенців у бажані для держави регіони (надання кредитів на будівництво житла, відстрочки на службу в армію, транспортні пільги для переїзду і для поїздок на відпочинок, звільнення від податків протягом перших 1-3 років перебування на новому місці проживання);
- визначити мінімально необхідні обсяги (по роках) залучення мігрантів з країн Третього світу (з щорічним коригуванням залежно від тенденцій народжуваності та смертності, ступеня ефективності заходів по імміграції етнічних українців та представників депортованих народів з країн СНД) і категорії осіб, яким віддається пріоритет при імміграції до України (за країнами походження, етнічними, конфесійними, професійно-кваліфікаційними групами);
- для протидії нелегальній імміграції потрібно розробити і підписати міждержавні угоди по координації дій прикордонних служб з усіма країнами, з якими Україна межує.

Здійснення трансакцій на світовому ринку праці, як бачимо, має істотну специфіку. Ринкові механізми купівлі-продажу прав користування робочою силою доповнюються державним і міждержавним регулюванням відносин найму, узгоджуються з міграційною політикою як власної країни, так і інших країн – учасників світового господарства. Посилення процесів економічної глобалізації й надалі буде лише сприяти розвитку міжнародного ринку праці.

Висновки

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки.

1. Головне призначення сучасного ринку праці полягає в узгодженні економічних інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства. При цьому сам ринок праці трансформується: традиційний ціновий (конкурентний) механізм функціонування ринку праці доповнюється адміністративним механізмом узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців на рівні фірми, а також – договірним (переговорним) та партисипативним процесами узгодження інтересів суб'єктів ринку праці як складовими соціально-трудового партнерства. Одночасно ринок праці залишається об'єктом державного регулювання.

2. Специфіку взаємодії найманого працівника і роботодавця доцільно розглядати з позицій сучасної інституціональної теорії, зокрема економічної теорії прав власності. У ринковій економіці будь-який працівник є власником своєї робочої сили. Під час найму він, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю право користування конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Причому на відміну від інших ресурсних ринків, де відбувається обмін і самими благами, і правами користування цими благами, на ринку праці йдеться лише про трансфери прав користування робочою силою. Ринок праці в результаті набуває якості ринку прав користування робочою силою: товар „право користування робочою силою” – вартість (ціна) „права користування робочою силою” – трудова винагорода. Найманий працівник і роботодавець тут мають однаковий правовий статус і самостійно приймають рішення щодо участі в обміні.

3. Право власності працівника на робочу силу має бути економічно реалізованим. Трудова винагорода як ціна права користування робочою силою набуває кількох форм – трудової ренти, інвестиційного доходу, заробітної плати у широкому її розумінні, нематеріальних доходів та платежів, запланованих на майбутнє. Інтереси власників робочої сили і роботодавців – користувачів робочою силою, як правило, не співпадають. Якщо працівник зацікавлений у тому, щоб одержати повну трудову винагороду,

включаючи її рентний та інвестиційний елементи, то роботодавець намагається оплатити лише результати праці найманого працівника.

4. Здійснення трансакцій на ринку праці потребує спеціальних, трансакційних витрат. До них належать витрати, пов'язані з: 1) одержанням інформації про стан ринку праці; 2) вимірюванням якості робочої сили та трудових послуг; 3) веденням переговорів і укладанням контракту; 4) входом працівників до привілейованих видів зайнятості; 5) дотриманням норм трудового законодавства; 6) опортуністичною поведінкою суб'єктів ринку праці. Трансакційні витрати, збільшуючи загальні витрати учасників трансакції, перешкоджають взаємовигідному обміну. Для роботодавця витрати на одержання товару „право користування робочою силою” тепер складаються з трудової винагороди найманого працівника та ціни здійснення самої трансакції (трансакційних витрат). Для працівника ж майбутня трудова винагорода має компенсувати його власні трансакційні витрати, відчуження права користування робочою силою на користь роботодавця та затрати праці. Функціонування ринку праці в результаті потребує спеціальних механізмів інституціонального підстроювання.

5. Передавання права користування робочою силою здійснюється за допомогою трудового контракту (договору), в якому фіксуються умови такого обміну. Наймані працівники і роботодавці укладають трудовий контракт (договір), якщо узгодили свої економічні інтереси та індивідуальні дії та якщо очікувані від контракту вигоди за вирахуванням трансакційних витрат перевищують вигоди від організації трансакції іншим способом. Контракт про найом працівників до фірми є неповним і найчастіше – неявним. Визначальними факторами при виборі трудового контракту є його структура (положення, включені до контракту), ризики та трансакційні бар'єри на шляху реалізації контракту.

6. Реалії ринку праці актуалізують появу на ринку праці трудових посередників – служб зайнятості, кадрових, рекрутингових агентств. Вони починають концентрувати у своїх руках операції купівлі-продажу прав користування робочою силою працівника, змінюючи двосторонні економічні відносини на тристоронні (працівник ↔ кадрове агентство ↔ роботодавець). Функціями кадро-

вих агентств стають: а) надання трансакційних послуг: інформації та консультацій зацікавленим особам про стан ринку праці з метою зменшення невизначеності ринкової ситуації; у сфері підготовки і перепідготовки безробітних; із захисту прав власності на робочу силу; б) економія трансакційних витрат на пошук працівників та бажаної роботи; в) зменшення ризиків на ринку праці.

7. Механізм ринку праці являє собою взаємодію й узгодження різноманітних інтересів роботодавців і працездатного населення, яке бажає працювати по найму за певного рівня ціни праці. Основними економічними важелями (компонентами) механізму ринку праці є: попит на працю, пропозиція праці, ціна праці (заробітна плата) і конкуренція. Головними внутрішніми регуляторами ринку праці виступають заробітна плата, безробіття та міжфірмова трудова мобільність працівників.

8. Заробітна плата у ринковій економіці виконує низку важливих функцій. Усі вони за своєю природою є регулятивними стосовно ринку праці. Однак вирішити проблему підвищення рівня заробітної плати ринок може далеко не завжди. Для цього потрібні або відчутне збільшення попиту на представників того чи іншого виду праці (професії), або скорочення його пропозиції. В решті випадків ініціаторами підвищення зарплати є: професійні спілки, які діють від імені найманих працівників; роботодавці у межах своїх приватних інтересів; держава, встановлюючи рівень МЗП, обов'язковий для підприємств усіх форм власності, та регулюючи оплату праці зайнятих у бюджетній сфері. Проблема зростання рівня заробітної плати на цей час перетворилася на політичну і потребує політичних рішень уряду.

9. Важливою умовою ефективного функціонування ринку праці є забезпечення конкурентоспроможності його основних суб'єктів – найманих працівників і роботодавців. Конкурентоспроможність працівника означає відповідність якості його робочої сили та трудових послуг потребам ринку праці, можливість задовольняти вимоги роботодавців щодо професійних знань та здібностей краще, ніж це роблять інші працівники. Конкурентоспроможність фірми-роботодавця на ринку праці свідчить про реальну і потенціальну можливість фірми створювати і пропонувати найманим працівникам такі умови праці, які за своїми ознаками є більш

привабливими, ніж у фірм-конкурентів. При цьому конкурентоспроможність роботодавця багато в чому залежить від якості та організації робочих місць, наявності у фірмі соціально-інноваційних робочих місць.

10. Утворення ринків праці може відбуватися також всередині фірм. Сучасне внутрішньофірмове управління персоналом постійно стикається з необхідністю організації внутрішніх переміщень працівників, їхнього кар'єрного зростання, зміни службового становища. У фірмі, інакше кажучи, відбуваються процеси, аналогічні тим, що мають місце на ринку праці. Це означає, що адміністративне (директивне) управління персоналом слід узгоджувати не тільки з загальною політикою фірми, але й з ринковими принципами організації праці, трансакціями на внутрішньому ринку праці.

11. Функціонування сучасного ринку праці не виключає виникнення соціально-економічних суперечностей і конфліктів між його основними суб'єктами – найманими працівниками і роботодавцями. З метою захисту та взаємоузгодження своїх економічних інтересів кожна із сторін напрацьовує механізми спільної діяльності та спільного протистояння протилежній стороні. Такими є професійні спілки, що об'єднують найманих працівників, і організації роботодавців.

Узгодження соціально-економічних інтересів профспілок, організацій роботодавців, а також держави, яка обстоює інтереси всього суспільства, у сфері зайнятості, оплати та використання найманої праці відбувається у формі соціально-трудового партнерства. Його основними функціями на ринку праці виступають: відстоювання прав та інтересів суб'єктів ринку праці; регулювання соціально-трудових відносин між ними; запобігання соціально-трудових конфліктів, їхнє пом'якшення та мирне вирішення. При цьому будь-які зміни та реформування соціально-трудових відносин повинні розпочинатися на рівні господарської організації (фірми). Особливе місце у цьому займає розвиток партисипатії.

12. Функцією держави на ринку праці є створення суспільних благ двох типів – формування досконалої правової бази соціально-трудових відносин, ефективних норм трудового законодавства та механізмів їх реалізації; соціальної безпеки та захисту економічно

активного населення. Для цього реалізується активна та пасивна державна політика зайнятості.

13. Формування ринку праці в Україні потребує також розробки та реалізації регіональної економічної політики зайнятості населення. Остання має будуватися на принципі субсидіарності та заохочення самостійного розвитку регіонів. Вже зараз територіальні громади повинні взяти на себе місію створення нових робочих місць шляхом розвитку підприємництва, самостійної зайнятості населення, запровадження спеціальних інвестиційних програм.

14. Поглиблення процесів економічної глобалізації включає національні ринки праці до світового ринку праці. Виникають відносини найму, використання та оплати праці міжнародної робочої сили. Особливої уваги при цьому потребує міжнародна міграція робочої сили – переміщення працездатного населення з одних держав до інших строком більше ніж на рік. Трудова міграція може бути спричиненою різними факторами, серед яких переважають економічні: різке погіршення якості та рівня життя, зростання безробіття, погані умови праці, загрози майбутнього вивільнення, неможливість реалізувати свій творчий потенціал тощо. Трудова міграція населення серйозним чином (як позитивно, так і негативно) позначається на стані національних ринків праці і потребує свого державного, міждержавного та наддержавного регулювання. Особливої ваги набувають спеціальні заходи та програми регулювання трудової імміграції, рееміграції та еміграції.

Література

1. Закон України „Про колективні договори і угоди” // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – С. 915-921.
2. Закон України „Про зайнятість населення” // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – Т. 1. – С. 252-268.
3. Закон України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1999. – Т. 15. – С. 332-343.
4. Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 2000. – Т. 19. – С. 279-296.
5. Закон України „Про стимулювання розвитку регіонів” // Урядовий кур’єр. Орієнтир. – 2005. – 12 жовтня.
6. Указ Президента України „Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні”, № 1073/2005 від 11 липня 2005 р. // Праця і зарплата. – 2005. – № 27. – С. 8-9.
7. Указ Президента України „Про розвиток соціального діалогу в Україні”, № 1871/2005 від 29 грудня 2005 р. // Праця і зарплата. – 2006. – № 5. – С. 2.
8. Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду. Затверджено Указом Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871/2005. // Праця і зарплата. – 2006. – № 5. – С. 2-3.
9. Акімова Т.А. Теория организации: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 367 с.
10. Антончук Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 31-35.
11. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39-47.
12. Апарина Н., Курбатова М. Взаимодействие региональной администрации и бизнеса в процессе использования ресурсов региона // Вопросы экономики. – 2003. – № 11. – С. 110-119.
13. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с.
14. Баланда А., Варецька О. Інститут мінімальної заробітної плати: світовий досвід встановлення та проблеми України // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 38-44.

15. Баласинович Б. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці і зайнятість населення // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 30-34.

16. Беленко П. Хедхантинг: принципы и технологии. – СПб: Питер, 2005. – 192 с.

17. Белокрылова О.С. Теории переходной экономики: Учебное пособие. Серия «Учебники и учебные пособия». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 352 с.

18. Бернар И., Колли Ж.-К. Толковый экономический и финансовый словарь. – М.: Международные отношения, 1994.

19. Бест М. Новая Конкуренция. Институты промышленного развития. – М.: ТЕИС, 2002. – 356 с.

20. Богданова Е.Л. О конкурентоспособности работников на предприятии // Социологические исследования. – 1992. – № 11. – С. 104-106.

21. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6.

22. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. II. Редкол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-28.

23. Богиня Д. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3-8.

24. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 3-10.

25. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Изд-во «Питер», 1999. – 816 с.

26. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 1997.

27. Бочарьова Т. Заробітна плата у лютому 2006 р. // Праця і зарплата. – 2006. – № 13. – С.9.

28. Боярчук Т. Сутність нової парадигми соціального захисту населення в системі державної політики України // У кн.: Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник

наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 290-293.

29. Бузгалин А., Колганов А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // Вопросы экономики. – 2006. – № 3. – С. 125-141.

30. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 504 с.

31. Бюджетные новации: прицел на инновации? // Зеркало недели. – 2006. – 7-13 октября. – С. 8.

32. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 34-39.

33. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.

34. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

35. Величко О. Удосконалення механізму оплати праці як форми розподілу доходів на підприємстві // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 256-259.

36. Визначено кращих роботодавців // Праця і зарплата. – 2006. – № 12. – С. 3.

37. Выдрин Д. Сто дней одиночества. Реквием к первому правительственному юбилею // Зеркало недели. – 2006. – 18 ноября. – С. 5.

38. Герасимчук З. Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 34-42.

39. Гимпельсон В. Политическая экономия дерегулирования занятости // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 101-113.

40. Гнибіденко І. Прожитковий мінімум – що це? // Праця і зарплата. – 1997. – № 13. – с. 27.

41. Голушко А. Если клиенту выгодно, чтобы сотрудники между собой конкурировали, пусть так и будет // Бизнес. – 2003. – № 36. – С.118.

42. Гончаренко Д. Концептуальні засади системи соціального захисту економічно активного населення // У кн.: Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 286-288.

43. Гончарук Н. Работа і зарплата: два кити соціального добробуту // Урядовий кур'єр. – 2006. – 22 лютого. – С. 4.
44. Гордон Я. Маркетинг партнерских отношений / Пер. с англ. под ред. О.А.Третьяк. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с.
45. Гоффе Н. Социальная составляющая региональной политики на Западе // МЭ и МО. – 2003. – № 4. – С. 63-70.
46. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. – 2-е изд. – К.: МАУП, 2001. – 152 с.
47. Грішнова О. Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян на українському ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С. 3-8.
48. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
49. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
50. Грішнова О., Тертична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.
51. Грішнова О., Шпирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3-9.
52. Гулевич О.Ю. Деякі питання функціонування внутрішніх ринків праці: теоретико-методологічні аспекти // Зайнятість та ринок праці. – 2003. – Вип. 18. – С. 32-36.
53. Гулевич О. Нормативний аналіз державного регулювання ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 3-6.
54. Гуляев В.В. Особливості соціального партнерства в Україні // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 19-20 вересня 2000 р.). Т.1. – К., 2000. – С. 132-137.
55. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 13-17.
56. Дикий Е. Жизнь на два мира // Эксперт. – 2006. – № 10. – С. 52—56.
57. Довбенко М.В. Сучасна економічна теорія (Економічна нобелєлогія): Навч. посібник. – К.: Видав. центр „Академія”, 2005. – 336 с.
58. Долан Э. Дж., Линдсей Д.Е. Рынок: микроэкономическая модель / Пер. с англ. В. Лукашевича и др.; Под общей ред. Б. Лисовик и В. Лукашевича. – С.-Пб, 1992. – 496 с.

59. Доманин А.Б. Социально-технологическая конфигурация фирмы как путь к партнерству // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 95-107.
60. Доходи і витрати населення України в січні – липні 2002 р. // Праця і зарплата. – 2002. – № 34.
61. Доходи населення і ринок праці // Праця і зарплата. – 2007. – № 4. – С. 8-9.
62. Друкер П.Ф. Практика менеджмента: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 398 с.
63. Економіка України за січень-березень 2006 року // Урядовий кур'єр. – 2006. – 22 квітня. – С. 1, 6.
64. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
65. Смеляненко Л., Томіліна І. Інститути загальноекономічної системи: зв'язок з сферою праці та зайнятстю населення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 163-167.
66. Жук І.Л. Малий бізнес та зайнятість // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 96-106.
67. Загоруйко И., Федоров В. Рынок подготовки кадров: тенденции и проблемы // Человек и труд. – 1993. – № 4. – С. 104-107.
68. Загоруйко Ю. В поисках неравнодушных новаторов // Зеркало недели. – 2006. – 18-24 февраля. – С. 1, 12.
69. Задорожний Г.В., Коврига О.В., Смоловик В.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. – Х.: ХІБМ, 2000. – 192 с.
70. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.
71. Заутер-Закс С. Управление предприятием с ориентацией на окружающую среду // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – № 1. – С.110-116.
72. Заяць Т. Попит на робочу силу: проблеми формування та економічного стимулювання // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 25-28.
73. Заяць Т.А., Дем'янчук О.І. Сприяння розвитку самозайнятості населення на ринку праці України // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 76-82.

74. Звіт про діяльність Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2005 році // Урядовий кур'єр. – 2006. – 4 травня. – С. 20.

75. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. Л.Н. Оголевой. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 238 с.

76. Иноземцев В.Л. Постиндустриальное общество как теоретическая конструкция и формирующаяся реальность // В кн.: Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. – С. 120-148.

77. Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А.Олейника. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 704 с.

78. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: Учебник / Под общей ред. д.э.н., проф. А.А. Аузана. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 416 с.

79. Інформує Держкомстат України // Праця і зарплата. – 2006. – № 13. – С. 8.

80. Йохна М.А., Стадник В.В. Економіка і організація інноваційної діяльності: Навчальний посібник. – К.: Видав. центр „Академія”, 2005. – 400 с.

81. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб для студ. вищ. навч. закладів. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.

82. Камеристая Е.А. Цена труда как регулятор занятости // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 19-20 вересня 2000 р.). Том 1. – К., 2000. – С. 353-360.

83. Каминская Т.М. Рынок медицинских услуг: опыт теоретико-институционального анализа. – Х.: ИПП «Контраст», 2006. – 296 с.

84. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: что впереди? // Вопросы экономики. – 2003. – № 4. – С. 83-100.

85. Кизименко Г. Про додержання мінімальних гарантій з оплати праці на підприємствах у 2005 році // Праця і зарплата. – 2006. – № 9. – С. 5.

86. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учебное пособие. – Х.: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.

87. Кисельова Т. Приватні агентства зайнятості: проблеми правового регулювання діяльності // Праця і зарплата. – 2006. – № 13. – С. 4.

88. Кисіль Т. Регулювання трудової міграції // Праця і зарплата. – 2006. – № 19. – С. 6.
89. Кір'ян Т. Щодо питання обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати // Праця і зарплата. – 2006. – № 26. – С. 6.
90. Кір'ян Т., Куликов Ю. Управління лізингом // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 10-16.
91. Кір'ян Т., Шаповал М. Насущні проблеми соціальної політики та шляхи їх вирішення // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 3-6.
92. Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 3-7.
93. Ковальчук А., Захарин С., Петрик С., Простаков Г. Только хороших работников много не бывает // Инвестгазета. – 2005. – 31 мая. – С. 10.
94. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 23-29.
95. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудоу відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23-28.
96. Колот А. Проблеми становлення й розвитку соціально-трудоу відносин в Україні // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 23-27.
97. Колот А.М. Соціально-трудоу відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
98. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 8. – С. 8-14.
99. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: [Навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл.]. – К.: МАУП, 2006. – 408 с.
100. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні: Схвалено Указом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375 / 2000 // Праця і зарплата. – 2001. – № 2.
101. Коняева А. Чем обеспечен неосязаемый эксклюзив // Компаньон. – 2005. – № 15. – С. 18-19.
102. Котляр А. Еще раз в поддержку критики расширительной трактовки рынка труда // Вопросы экономики. – 2004. – № 9. – С. 151-154.
103. Коуз Р.Г. «Природа фирмы»: истолкование. – В кн.: Природа фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – С. 74-91.

104. Куликов Г.Т. Мінімальна заробітна плата – важливий фактор конкурентоспроможності робочої сили // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Збірник наук. праць. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. III / НАН України – Інститут економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К., 2003. – С. 63-71.

105. Куликов Ю. Лізингове регулювання зайнятості молоді // Праця і зарплата. – 2003. – № 38. – С. 6-7.

106. Курило І. Людський вимір інноваційного розвитку // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 46-51.

107. Лавріненко Н. Про нові методологічні підходи до дослідження інституту гендеру // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 103-115.

108. Лагода Т., Деревянко Е. Внештатное расписание // Бизнес. – 2003. – 25 августа. – С. 124-128.

109. Лагутін В.Д. Соціальне партнерство і проблеми реформування оплати праці в Україні // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 19-20 вересня 2000 р.). Т.1. – К., 2000. – С. 148-154.

110. Латік В., Підлужна Н. Основні показники рівня життя населення // Праця і зарплата. – 2006. – № 15. – С. 2.

111. Латік В., Христенко О. Основні показники рівня життя населення // Праця і зарплата. – 2006. – № 10. – С.2.

112. Левченко О. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 12-16.

113. Левчук Н. Жіночі трудові міграції в Україні: ризики зайнятості // У кн.: Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 222-224.

114. Лібанова Э. Средство поддержки штанов // Инвестгазета. – 2005. – 15 марта. – С. 10.

115. Лібанова Е. Легалізація зайнятості та подолання бідності // Праця і зарплата. – 2006. – № 4. – С. 4-5.

116. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

117. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посібник із соціальної політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко „Основи”, 2004. – 491 с.

118. Ломонос Н. Винагорода за працю чи вид соціальної допомоги? // Праця і зарплата. – 2005. – № 48. – С. 7.
119. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
120. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 3-11.
121. Люткевич О., Люткевич В. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 4.
122. Магопєць О.А. Засади і принципи підвищення конкурентоспроможності працівників АПК // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. III / НАН України – Інститут економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К., 2003. – С. 131-132.
123. Майданік І.П. Соціально-економічні проблеми трудової міграції в Україні // Матеріали всеукр. наук.-практ. конференції „Регіональні проблеми зайнятості і ринку праці”. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 52-53.
124. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. Т.2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
125. Макуха С.М. Міжнародні господарські зв'язки країн із перехідною економікою в умовах глобалізації. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
126. Макуха С.М. Україна в міжнародних економічних відносинах в умовах глобалізації. – Х.: Легас, 2003. – 352 с.
127. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. Кн. 1. Процесс производства капитала. – М.: Политиздат, 1978. – 907 с.
128. Маршавін Ю. Мотиваційний аспект забезпечення продуктивної зайнятості населення // Бюлетень Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – К.: ППК ДСЗУ. – 2002. – № 2. – С. 15-17.
129. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 7. – С. 7-10.
130. Маршавін Ю.М. Удосконалення професійного навчання безробітних як чинник регулювання ринку праці // Зайнятість та ринок праці. – 2000. – Вип. 12.

131. Маршавін Ю. Удосконалення співпраці з роботодавцями як чинник підвищення ролі державної служби зайнятості в регулюванні ринку праці // У кн.: Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 129-133.

132. Маслова И., Бараненкова Т. Неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 89-99.

133. Менар К. Экономика транзакционных издержек: от теоремы Коуза до эмпирических исследований. – В кн.: Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А. Олейника. – М.: ИНФРА-И, 2005. – С. 113-151.

134. Мелешкова С., Спасенко Ю. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 9-16.

135. Мирошниченко А. Мы готовы к открытому диалогу с профсоюзными организациями // Инвестгазета. – 2006. – 7 марта. – С. 10.

136. Мільйонерів в Україні побільшало // Праця і зарплата. – 2006. – № 24. – С. 3.

137. Мірошниченко О.В. Розвиток соціально-трудоого партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / В.В. Онікієнко (відповід. ред.). – К.: РВПС України, УІСД – Вид-во ТОВ „ПРИНТ-ЕКСПРЕС”, 2003. – 187 с.

138. Мортіков В. Роль інформації у формуванні сучасного ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5. – С. 3-7.

139. Мортіков В. Суспільні блага та економічна політика // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 29-32.

140. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 24-28.

141. Мэнкью Н.Г. Принципы экономикс. – СПб: Питер Ком, 1999. – 784 с.

142. На ринку соціальних послуг – понад 15 років // Праця і зарплата. – 2006. – № 33. – С. 4.

143. На ринку праці України // Праця і зарплата. – 2006. – № 7. – С. 5.

144. Никонова Л. Труд или эксплуатация? // Зеркало недели. – 2006. – 1 июля. – С. 22.

145. Новак І. Основні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 28-32.

146. Новикова М.М. Методика визначення фактичної вартості робочої сили // Коммунальное хозяйство городов. Вып. 68. Серия: Экономические науки. – К: Техніка, 2006. – С. 170-178.

147. Новіков В., Сіройч З. Концептуальні засади соціально орієнтованої економіки (практика європейських країн) // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 6. – С. 30-35.

148. Новикова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 3-12.

149. Олейник А.Н. Институциональная экономика: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 416 с.

150. Олейник А. Институциональный анализ государства. – В кн.: Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А. Олейника. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 554-590.

151. Онікієнко В.В. Молодь на ринку праці України // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 82-89.

152. Онікієнко В.В., Герасимчук В.І. Методологія державного регулювання соціалізації ринку праці в Україні // Зайнятість та ринок праці. – 2003. – Вип. 18. – С. 63-74.

153. Орищук Ф. Профсоюзы стали более сговорчивыми // Дело. – 2006. – 21 декабря. – С. 2.

154. Основи економічної теорії: Підручник / О.О. Мамалуй та інші; За заг. ред. О.О. Мамалуй. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 480 с.

155. Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року: Схвалено Указом Президента України від 24 травня 2000 р. № 717 / 2000 // Праця і зарплата. – 2000. – № 22.

156. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації Плану дій щодо євроінтеграції // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 3-11.

157. Остапенко Л. Детінізація економіки України як один із шляхів викорінення неформальних трудових відносин // Праця і зарплата. – 2005. – № 45. – С. 6.

158. Остапенко Л. Досвід Польщі і Болгарії щодо інтегрованої інспекції праці // Праця і зарплата. – 2005. – № 47. – С. 6-7.

159. Павловська Н. Необхідність та шляхи забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С. 11.

160. Павловська О.В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм. Монографія. – К.: Редакція „Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України”, 2001. – 272 с.

161. Палиця С.В. Теоретичні підходи вітчизняних науковців до визначення поняття конкурентоспроможності робочої сили // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. пр. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. III / НАН України – Інститут економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – К., 2003. – С. 34-38.

162. Панченко Ю. Зарплати обогнали пенсії по доходности // Коммерсант. – 2006. – 13 октября. – С. 8.

163. Пархомчук Д. Профсоюзы мечтают об ответственных работодателях // Инвестгазета. – 2006. – 17 марта. – С. 10.

164. Парчевська Л. Колективний договір – модель соціальної згоди на підприємстві // Праця і зарплата. – 2004. – № 36. – С. 6-7.

165. Пасховер А. Кадры хотят еще // Корреспондент. – 2006. – № 15. – С. 48-52.

166. Первин Розен. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда. – В кн.: Природа фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – С. 112-134.

167. Передусім гідна оплата праці та якість робочих місць // Праця і зарплата. – 2006. – № 10. – С. 3.

168. Петрова І.Л. Заходи економічної та соціальної політики в сегменті неформальної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 3-7.

169. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Таксон, 1997. – 296 с.

170. Петрова Т. Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 3-12.

171. Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. – 287 с.

172. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997. – 120 с.

173. Підлужна Н., Христенко О. Основні показники рівня життя населення // Праця і зарплата. – 2007. – № 2. – С. 2.

174. Піхур А. Удосконалення системи професійного навчання незайнятого населення як чинника регулювання ринку праці // У кн.: Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 274-277.

175. Політика доходів і якості життя населення / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 653 с.
176. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С. 42-48.
177. Попов А.И., Романова Т.Г. Теории трудовой стоимости и предельной полезности – методологическая основа институционализма. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 325 с.
178. Прахалад К.К., Рамасвами В. Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами / Пер. з англ. М. Ставицького. – К.: Вид-во Олексія Капусти (підрозділ „Агенція „Стандарт””), 2005. – 258 с.
179. Приймак В. Регіональні особливості безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 8-13.
180. Про основні напрями урядової політики щодо збереження соціальної спрямованості економічного зростання // Праця і зарплата. – 2006. – № 8. – С. 9.
181. Програма діяльності Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. – 2002. – 12 червня.
182. Програма економічного і соціального розвитку м. Харкова на 2006 рік. – Харків, 2005.
183. Профсоюзы и работодатели // Инвестгазета. – 2006. – 7 марта. – С. 8.
184. Пряникова Ю. Система, которую построил Билл // Компаньон. – 2005. – № 15. – С. 24-30.
185. Ракитская Г. Взаимоотношения работников и работодателей в современной России (1987 – 2001 гг.) // Вопросы экономики. – 2002. – № 11. – С. 46-57.
186. Ракитская Г. Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы // Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 77-88.
187. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії „конкурентоспроможність робочої сили” // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 39-43.
188. Ратніков Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 8-12.
189. Редченко К. Новые аспекты управленческого контроля // Менеджмент сегодня. – 2003. – № 4. – С. 2-10.

190. Розанова Н., Назаренко А. К вопросу о марксистской теории отношений труда и капитала: современный подход // Вопросы экономики. – 2004. – № 12. – С. 31-40.

191. Романюк Т. Проблеми оподаткування і детінізації грошових потоків, що надходять в Україну від закордонних трудових мігрантів // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 39-44.

192. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

193. Савченко В.А., Плішка Т.П. Оплачувані громадські роботи в Подільському регіоні // Зайнятість та ринок праці. – 2003. – Вип. 18. – С. 48-52.

194. Сахань І. Рівень оплати праці – показник добробуту суспільства // Праця і зарплата. – 2005. – № 43. – С. 4-5.

195. Сахарин С. Не каждый директор решится на сокращения (Интервью с Е. Шубравской) // Инвестгазета. – 2005. – 31 мая. – С. 9.

196. Свеженцева Ю. Що таке партнерство і як його вимірювати: концептуальні та операціональні аспекти соціального феномена // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 133-148.

197. Семикіна М. Конкурентоспроможність працівника та ціна робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 8-11.

198. Семикіна М. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 2. – С. 31-38.

199. Симкіна Л.Г., Корнейчук Б.В. Микроэкономика. – СПб.: Питер, 2002. – 464 с.

200. Симончук О. Робітничий клас в Україні: тренди рекомпозиції структури // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 38-65.

201. Скрипник О. Все профессии, начиная с древнейших // Зеркало недели. – 2006. – 7 октября. – С. 15.

202. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика: Навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності „Державне управління”. – К.: УАДУ, 1997. – 360 с.

203. Смирных Л.И. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. – М.: ТЕИС, 2003. – 245 с.

204. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Т. 1. – М.: Соцэкгиз, 1935. – 371 с.

205. Современная экономика. Лекционный курс: многоуровневое учебное пособие. Изд. 7-е, доп. и перераб. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 416 с.

206. Соссье Стефан. Теория оптимального контракта: моделирование контрактных отношений. – В кн.: Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А. Олейника. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 152-190.

207. Социальная защита населения от безработицы // „2000”. – 2006. – 10 марта. – С. Е1.

208. Социально-экономическая сущность общенародного хозяйственного механизма / Под ред. В.П. Корниенко и Л.Г. Андреева. – К.: Выща школа, 1985. – 343 с.

209. Социально-экономические проблемы информационного общества / Под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. – 430 с.

210. Сыроватка С. Лишняя зарплата // Власть денег. – 2006. – № 47. – С. 32-35.

211. Тамбовцев В.Л. Введение в экономическую теорию контрактов: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 144 с.

212. Тамбовцев В. Улучшение защиты прав собственности – неиспользуемый резерв экономического роста России? // Вопросы экономики. – 2006. – № 1. – С. 22-38.

213. Татарников А.А. Оплата труда в странах с рыночной экономикой (Австрия, ФРГ, Швеция, Дания, Италия, Франция, США, Япония). – М., 1992. – 143 с.

214. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та підприємницької діяльності в зарубіжних країнах // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 2. – С. 41-45.

215. Товстенко О., Ломанов І. Мінімальна заробітна плата: функціональна роль і методологічні основи її застосування // Праця і зарплата. – 1997. – № 23. – С. 8-9.

216. Тропіна В. Регіональні аспекти інституціональної трансформації ринку праці // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 201-203.

217. Тымкив О. Полмиллиарда за кадры // Корреспондент. – 2006. – № 44. – С. 36-39.

218. Україна: поступ у ХХІ століття / Послання Президента України до Верховної Ради України // Урядовий кур'єр. – 2000. – 23 лютого.
219. Українець С. Правові особливості становлення роботодавців в Україні // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 1. – С. 27-30.
220. Ульянов К. Мінімальна заробітна плата як елемент регулювання трудових відносин: деякі проблеми та можливі шляхи їх вирішення // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5. – С. 21-25.
221. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Изд-во „Маркетинг”, 2002.
222. Федулова Л. Технологічний розвиток економіки // Економіка України. – 2006. – № 6. – С. 4-11.
223. Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. Серія „Економіка праці та соціальної сфери”. Вип. III / НАН України – Інститут економіки; Ред. кол.: Д.П. Богиня (відп. ред.). – Київ, 2003. – 160 с.
224. Хара В., Новіков В. Побудова соціальної держави – загальне національне завдання // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 27-32.
225. Херберманн Ян Дирк, Ярош Д. Миграция набирает обороты // Дело. – 2006. – 15 сентября. – С.5.
226. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
227. Цапенко И. Международная миграция специалистов и студентов // Вопросы экономики. – 2005. – № 7. – С. 66-81.
228. Цимбал О.І. Державні пріоритети інституціоналізації зайнятості та ринку праці в стратегії європейського вибору України // Зайнятість та ринок праці. – 2005. – Вип. 20. – С. 109-117.
229. Цимбал О.І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці: автореферат дис. к.е.н.: 08.09.01 // РВПС України. – К., 2000. – 20 с.
230. Четвернина Т. Российская система защиты от безработицы в контексте мирового опыта // Вопросы экономики. – 2002. – № 11. – С. 59-75.
231. Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: Пер. с англ. – М.: Издат. дом „Вильямс”, 2004. – 416 с.
232. Чужиков В. Регіональна диверсифікація виробництва // Економіка України. – 2002. – № 9. – С. 4-11.

233. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // Економіка України. – 1994. – № 7. – С. 31-38.

234. Шаститко А. Дискретные институциональные альтернативы в контексте дерегулирования экономики // Вопросы экономики. – 2004. – № 12. – С. 94-110.

235. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория: особенности предмета и метода. – М.: ТЕИС, 2003.

236. Шевченко Л. Внутрішній та регіональний ринки праці: точки взаємодії // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наукових праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Тернопільської академії народного господарства. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 26-28.

237. Шевченко Л.С. Деякі аспекти законодавчо-правових механізмів становлення і розвитку інституту соціального партнерства в Україні // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 44-52.

238. Шевченко Л.С. До проблеми випереджаючого зростання заробітної плати в Україні // Зайнятість і ринок праці. – 2003. – Вип. 18. – С. 21-25.

239. Шевченко Л.С. Занятость в рыночной экономике: цикл статей // Бизнес Информ. – 1995. - №№ 3-4, 5-8, 9-10, 13-14, 17-18, 21-24.

240. Шевченко Л.С. Командна модель найму та використання працівників у господарській організації // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 46-51.

241. Шевченко Л.С. Командна праця: сутність та особливості організації // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. – 2005. – № 4. – С. 139-146.

242. Шевченко Л.С. Конкурентне управління фірмою в аспекті забезпечення її сталого розвитку // Економіка і регіон. – 2005. – № 1. – С. 74-77

243. Шевченко Л.С. Конкурентное управление: Учебное пособие. – Харьков: Эспада, 2004. – 520 с.

244. Шевченко Л.С. Мінімальна заробітна плата та її рівень: теоретичне осмислення проблеми // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 4. – С. 30-33.

245. Шевченко Л.С. Посередники на ринку праці: форми та особливості діяльності // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. – 2006. – № 02. – С. 114-122.

246. Шевченко Л.С. Ринок праці: аналіз економічних концепцій // Економіка України. – 1994. – № 4. – С. 26-34.

247. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку // Демографія і соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 176-183.

248. Шевченко Л.С. Ринок праці: еволюція відносин обміну // Зайнятість та ринок праці. – 2005. – Вип. 20. – С. 3-11.

249. Шевченко Л.С. Ринок праці. Заробітна плата. Проблеми зайнятості і безробіття (конспект лекції для студентів). – Харків: Регіональний університет „Харківський колегіум”, 1992. – 32 с.

250. Шевченко Л.С. Ринок праці. Проблеми зайнятості і безробіття: конспект лекції. – Харків: УЮА, 1993. – 28 с.

251. Шевченко Л.С. Соціально-інноваційні робочі місця як конкурентна перевага сучасного підприємства // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. – 2005. – № 15. – С. 47-52.

252. Шевченко Л.С. Соціально-трудове партнерство на рівні господарської організації // Наукові записки: Збірник наукових праць кафедри економічного аналізу ТАНГ. Вип. 13. Ч.1. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 29-34.

253. Шевченко Л.С., Мойсеєнко К.С. Внутрішні ринки праці: сутність та регулювання // Економіка: Збірник наукових праць. – Харків: ХДПУ, 2004. – Вип. 4. – С. 129-134.

254. Шевченко Л.С., Стаховський О.Ю., Мойсеєнко К.С. Управління людськими ресурсами фірми: методологічний аспект // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ „ХПІ”. – 2004. – № 08. – С. 114-123.

255. Шиманська О. Мотивація української трудової міграції // У кн.: Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Збірник наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТАНГ. Вип. 9. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – С. 268-271.

256. Шкарпова Е. Заграница нам поможет // *Контракты*. – 2005. – № 44. – С. 32-35.
257. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 4-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002.
258. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: Монография. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.
259. Эггертссон Трауинн. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.
260. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
261. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003. – 736 с.
262. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
263. Юдина Т.Н. Социология миграции: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проспект, 2006. – 272 с.
264. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2000. – 514 с.
265. Юхновський І. Ющенко не оміне політреформу // *Дело*. – 2006. – 23 ноября. – С. 6.
266. Яблоновская Т. Страшно далеки они от народа // *Эксперт*. – 2005. – № 47. – С. 30-32.
267. Яковлев Р.А. Особенности и факторы, влияющие на формирование цены рабочей силы в реформируемой экономике России // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 19-20 вересня 2000 р.). Т.1. – К., 2000. – С. 325-332.
268. Clark G.L., Gertler M.S., Whiteman J.E.M. *Regional Dynamics*. – Boston: Allen and Unwin, 1986. – 342 p.
269. Commons John R. *Institutional Economics* // *American Economic Review*. – 1931. - № 21. – P. 652.
270. Hall R.E., Taylor J.B. *Macroeconomics. Theory, Performance and Policy*. – N.Y., London: W.W. Norton and Co., 1986. – 534 p.
271. Matthews R.C.O. *The Economics of Institution and the Sources of Growth* // *Economic Journal*. – 1986. – N 96. – P. 906.
272. McKinsey-дайджест // *Компаньон*. – 2005. – 14-20 октября. – № 41. – С. 34.

273. Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. Human Resource Management: gaining a competitive advantage. – IRWIN, 1994. – 786 p.

274. Sidney J. Levy. Symbols for Sale // Harvard Business Review, Vol. 37, July – August 1959, pp. 117-119. – В кн.: Классика маркетинга / Составители: Энис Б.М., Кокс К.Т., Моква М.П. – СПб: Питер, 2001. – 752 с.

Навчальні, методичні посібники та нормативні акти:

1. Вапнярчук В.В. Кримінальний процес України (в схемах і таблицях). 2006. – 212 с. (формат 60x84 1/8 (А-4)).
2. Вапнярчук В.В. Уголовный процесс Украины (в схемах и таблицах). 2006. – 212 с. (формат 60x84 1/8 (А-4)).
3. Вапнярчук В.В. Зразки кримінально-процесуальних документів: досудове провадження / За науковою редакцією проф. Грошевого Ю.М., 2006. - 464 с.
4. Тertiшніков В.І. Цивільний процес України (лекції): Навч. посіб. 2006. – 256 с.
5. Тertiшніков В.И. Гражданский процесс Украины (лекции): Учеб. пособ. 2007. - 280 с.
6. Тertiшніков В.І. Цивільний процесуальний кодекс України: Науково-практичний коментар. – Х., 2007. - 576 с.
7. Марочкін І.Є., Крючко Ю.І., Москвич Л.М., Назаров І.В., Трагнюк Р.Р. Статус суддів: Навч.-практ. посіб. / За ред. проф. І.Є. Марочкіна, 2006. - 584 с.
8. Вільчик Т.Б. Організація роботи адвокатури в Україні: Навч. посіб. / За ред. к.ю.н., доц. Н.В. Сібільової. – Х., 2006. – 304 с.
9. Этика: Учебное пособие / Под ред. проф. В.А. Лозового., 2006. – 248 с.
10. Маслак С.В., Куценко Р.В., Курченко А.А., Жебелева А.С. Практический комментарий к Закону Украины о защите прав потребителей / Под ред. председателя ХООЗПП С.В. Маслака., 2006. – 160 с.
11. Рияка В.А., Закоморная Е.А. Краткий курс лекций по конституционному праву зарубежных стран: Учеб.-метод. по-соб., 2006. - 136 с.
12. Маймескулов Л.М., Россіхін В.В., Тихоненков Д.А. Історія держави і права зарубіжних країн: Навч. посіб., 2006. – 288 с.
13. Каркач П.М., Іванов С.М. Органи прокуратури України: Навчально-методичний посібник., 2007. – 360 с.
14. Борисова В.І., Баранова Л.М., Ігнатенко В.М., Первомайський О.О., Сиротенко С.Є. Правові проблеми комунальної власності: Монографія (За заг. ред. В.І. Борисової), 2007. – 144 с.
15. Збірник законодавства з питань правоохоронної діяльності (Закони: Про судоустрій, про міліцію, про ОРД, про прокура-туру, про СБУ та ін.), 2006. – 320 с.
16. Збірник постанов Пленуму Верховного суду України (1972-2006) / Упорядник Вапнярчук В.В. – 664 с. (всі чинні на 01.09.2006 р. постанови із загальних питань, по кримінальних і по цивільних справах).
17. Закон України "Про прокуратуру". - 32 с.
18. Правова основа оперативно-розшукової діяльності в Україні (збірник нормативних документів) /Упорядники Ю.М. Грошевий, С.Б. Фомін/, 2007. – 264 с.

Монографії:

1. Костенко М.В. Вбивства на замовлення: криміналістична характеристика. 2006. – 160с.
2. Семенов В.В. Розслідування вбивств, прихованих інсценуванням: Монографія. 2006. — 144 с.
3. Летнянчин Л.І. Конституційні обов'язки людини і громадянина в Україні: проблеми теорії і практики., 2006. – 256 с.
4. Коновалова В.Е. Допрос: тактика и психология., 2006. – 176 с.
5. Коновалова В. Е. Убийства: искусство расследования., 2006. – 320 с.
6. Борисов В.І., Пащенко О.О. Злочини проти безпеки виробництва: поняття та види. Кримінальна відповідальність за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки., 2006. – 224 с.
7. Лукашевич С. Ю. Попередження злочинності засуджених в місцях позбавлення волі., 2006. – 104 с.
8. Дорофеева Л.М. Дізнання в митних органах України., 2006. – 192 с.
9. Маркуш М.А. Принцип змагальності в кримінальному процесі України., 2007. – 208 с.
10. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України., 2006. – 456 с.
11. Бодрова І.І. Правовий статус асоціацій місцевих рад України: питання теорії і практики., 2006. – 240 с.
12. Стешенко Т.В. Правовий статус, система і організація роботи виборчих комісій., 2006. – 208 с.
13. Зінченко І.О. Кримінально-правова охорона виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина /Аналіз законодавства і судової практики/, 2007. – 320 с.
14. Анчукова М.В. Виправданий ризик як обставина, що виключає злочинність діяння., 2007. – 168 с.
15. Фетисенко К.Г., Ільченко С.Ю. Конституційний принцип недоторканності житла й іншого володіння особи та його реалізація при провадженні досудового розслідування, 2007. – 192с.
16. Борисова В.І., Баранова Л.М., Ігнатенко В.М., Первомайський О.О., Сиротенко С.Є. Правові проблеми комунальної власності (За заг. ред. В.І. Борисової), 2007. – 144 с.
17. Ус О.В. Кримінальна відповідальність за підбурювання до злочину., 2007. – 264 с.
18. Мілаш В.С. Комерційний договір в сучасних ринкових умовах., 2007. – 440 с.

З питань придбання вказаних книг та надання видавничих послуг звертайтесь за тел.: 8-067-780-96-42.

Наукове видання

Шевченко

Людмила Степанівна

*доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
економічної теорії Національної юридичної академії
України імені Ярослава Мудрого*

Ринок праці: сучасний економіко- теоретичний аналіз

Монографія

Видано в авторській редакції
Відповідальний за випуск Н. М. Вапнярчук
Коректор В. В. Лук'янчук
Комп'ютерна верстка і дизайн І. В. Москалюк

Підписано до друку 27.02.2007 р.
Формат 84х108 1/32. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Ум.-друк. арк. 18,12. Обл.-вид. арк. 19,28.
Тираж 400 прим.

Надруковано з оригінал-макета, виготовленого
ФО-П Вапнярчук Н. М.
(Свідоцтво про внесення до реєстру видавців:
серія ДК № 1674 від 04.02.2004 р.)
(тел.: 8-067-780-96-42)
в друкарні ФО-П Білетченко Г. В.
(8-057-758-35-98)



ШЕВЧЕНКО Людмила Степанівна

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економічної теорії
Національної юридичної академії України
імені Ярослава Мудрого.

Закінчила Харківський державний університет.

Першу наукову відомість Л.С. Шевченко принесли дослідження трудової активності виробників (праці 1978-1988 років). З початком економічної реформи 1980-х років розробляє проблему економічної свободи та економічної самодіяльності виробників. Друкує статті, присвячені суперечностям та оптимізації відносин власності, розвитку господарської та управлінської активності трудящих. З 1992 року, у відповідь на реалії перехідного періоду, Л.С. Шевченко займається питаннями зайнятості населення, її ринкових і державних механізмів регулювання, розробляє концепцію ринку праці для України. Наукові інтереси автора охоплюють також проблеми стратегічного менеджменту і маркетингу.

Має 130 опублікованих наукових праць, у тому числі 8 монографій, навчальних посібників та підручників. Серед них: «Творческая активность трудящихся и закономерности её развития» (1989), «Экономическая реформа и самостоятельность трудящихся» (1991), «Рынок труда: анализ современных тенденций» (1993), «Инструментарий экономики: русско-украинско-английские соответствия» (1997), «Введение в маркетинг: Учебно-практическое пособие» (2000), «Конкурентное управление: Учебное пособие» (2004).

Нагороджена грамотою Міністерства освіти та науки України.