

ЕКОНОМІКА

Людмила Ремінова, Людмила Лебединська

•

СУЧАСНІ МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Ринок робочої сили у значній мірі виступає як саморегулююча система, що певний час може підтримувати рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, професійно-кваліфікаційною структурою робочих місць.

Проте в реальних умовах доскональної конкуренції у чистому вигляді майже не існує, а ринковий механізм саморегулювання у сфері зайнятості має серйозні недоліки:

— по-перше, за допомогою ринкового механізму регулюються не всі фази відтворення робочої сили;

— по-друге, ринковий механізм недостатньо впливає на якісну і кількісну структуру трудового потенціалу суспільства;

— по-третє, можливості ринкового механізму щодо регулювання зайнятості у соціальній сфері обмежені;

— по-четверте, дія ринкового регулятора включається із запізненням через неспівпадіння часового лагу у підготовці кадрів зі змінами у технологічному базисі виробництва;

— по-п'яте, негативними наслідками ринку праці є збільшення масштабів безробіття у періоди зниження попиту на робочу силу, поява численних груп населення з низькою конкурентоздатністю, які потребують підтримки з боку держави.

Недосконалість ринкового механізму саморегулювання, його неспроможність автоматично відновлювати рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили зумовлюють необхідність державного регулювання процесів у сфері зайнятості.

Узагальнюючи існуючі теоретичні концепції ринку праці, вважаємо, що протиставлення державного і ринкового механізму регулювання зайнятості є методологічно її практично неправильним. Спроба усунути державу від регулювання зайнятості і фетишизація ринкового, управління замість їх поєднання та інтеграції, як правило, призводила до таких негативних наслідків, як зростання масштабів безробіття, посилення нерівноправності у суспільстві, збільшення чисельності населення з негарантованою тимчасовою зайнятістю її незахищених верств населення (молодь, жінки, люди похилого віку, інваліди). Тому саме державне регулювання сфери зайнятості покликане компенсувати функціональні недоліки ринкового механізму.

При цьому воно не повинне підміняти ринкові важелі, а має здійснюватися у поєднанні з ринковим механізмом і пом'якшувати його небажані економічні та соціальні наслідки. Для цього потрібно чітко розмежувати функції ринкового механізму і державного регулювання у сфері зайнятості.

Ми вважаємо, що дія механізму вільного ринку повинна проявлятися у визначенні обсягів ринкового попиту та пропозиції робочої сили, стимулюванні інвестицій у створення перспективних робочих місць, визначенні основних напрямків та обсягів підготовки і перепідготовки спеціалістів відповідно до ринкового попиту, встановленні добровільних договірних стосунків між роботодавцями і найманими робітниками.

На наш погляд, основний зміст активної політики зайнятості на рівні регіону полягає у своєчасному регулюванні ринкового попиту і пропозиції робочої сили і попередженні виникнення її значного надлишку або дефіциту.

Заходи активної політики зайнятості у випадку надлишку робочої сили на регіональному ринку праці можуть бути одночасно спрямовані як на збільшення попиту, так і на зменшення пропозиції робочої сили. Конкретними методами збільшення попиту на робочу силу є відшкодування підприємствам витрат на навчання і прийом на роботу нових працівників, прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника, стимулювання створення тимчасових робочих місць, використання нестандартних форм зайнятості (розподіл робочого часу або робочих місць між бажаними працівниками, індивідуальне регулювання робочого часу), створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості неконкурентоздатних верств населення (пільгові платежі в бюджет за робочу силу, дотації для створення спеціалізованих робочих місць і організації професійного навчання і т. ін.).

У перехідний період з усього арсеналу заходів збільшення регіонального попиту на робочу силу найбільш актуальним є збереження діючих і створення нових робочих місць. Для цього можуть застосовуватись такі методи:

— державні закупки у виробників регіону конкретних груп товарів (в першу чергу, високотехнологічних і тих, що мають соціальне і екологічне призначення);

— державні інвестиції у розвиток високотехнологічних галузей, соціальної інфраструктури регіону;

— збереження зайнятості на перспективних підприємствах регіону шляхом її субсидування (тимчасове часткове або повне відшкодування роботодавцям витрат на заробітну плату висококваліфікованих категорій працівників, виплата компенсацій вимушено незайнятим працівникам у період санації виробництва до рівня індивідуальної заробітної плати, безкоштовне для підприємств і працівників перенавчання кадрів у державних освітніх структурах);

— організація попереджувальної зайнятості на перспективних підприємствах регіону, що підлягають ліквідації, шляхом субсидування безвідносної диверсифікації виробництва, не пов'язаної з основним видом діяльності;

— цільова підтримка державою робочих місць у регіонах, де спостерігається критична ситуація з безробіттям (Донбас, окремі райони західного регіону і Автономної Республіки Крим, регіони, де дислокуються частини військовослужбовців і оборонні галузі);

— стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу як основних форм, самозайнятості населення;

—розширення мережі робочих місць для осіб з обмеженими можливостями на ринку робочої сили;

—державна підтримка розвитку громадських робіт і, перш за все, робіт по створенню виробничої і соціальної інфраструктури регіону.

Одним із важливих напрямків регулювання ринку робочої сили на рівні регіону є зниження її пропозиції з боку окремих соціально-демографічних груп населення. Так, наприклад, зменшити приплив молоді у сферу зайнятості можна шляхом розширення її підготовки у денних навчальних закладах, збільшення строку навчання, підвищення стипендій студентам денних відділень. Для зменшення тиску на ринок праці з боку жінок достатньо підвищити розмір допомоги і строк відпустки по догляду за дітьми, надати їм пільги при визначенні трудового стажу. Підвищення розміру пенсій і скорочення віку виходу на пенсію дозволяє зменшити приплив на ринок праці пенсіонерів, інвалідів та осіб, що за ними доглядають. На нашу думку, перелічені заходи державного регулювання зайнятості не можна вважати пасивними, хоча вони і пов'язані з прямими виплатами населенню, бо з їх допомогою вдається попередити безробіття серед верств населення з більшою конкурентоспроможністю і знизити напругу в окремих сегментах ринку робочої сили.

На наш погляд, система регулювання регіональних ринків робочої сили є неповною без регулювання соціально-трудових відносин на мікрорівні (на рівні окремого підприємства, організації, установи). Таке регулювання виходить за межі прямого державного регулювання, оскільки з прийняттям Закону України «Про підприємства в Україні» держава утворює лише правовий простір для регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками та підприємцями і безпосередньо не втручається у справи суб'єктів господарювання. Збалансування інтересів найманих працівників і працедавців в умовах ринку може здійснюватися за допомогою механізму соціального партнерства.

Відносини соціального партнерства є новим ефективним засобом розв'язання соціальних проблем шляхом переговорів між трьома сторонами (партнерами) — підприємцями, найманими працівниками і державою.

Відповідно у ролі суб'єктів соціального партнерства виступають уряд, професійні спілки та інші трудові союзи, асоціації підприємців різних форм власності, а об'єктом регулювання є формування, розподіл, перерозподіл та використання робочої сили. Мета соціального партнерства полягає у досягненні раціональної структури зайнятості та формуванні ефективного механізму соціального захисту населення регіону. Відносини між представниками сторін будуються на принципах добровільності, рівноправності, відповідальності, високої самостійності при узгодженні різнонаправлених інтересів підприємців та найманих працівників з державними інтересами. Так, інтереси працівників полягають в підвищенні рівня заробітної плати у відповідності з ростом професійно-кваліфікаційного рівня та ефективності їх праці. Для підприємців заробітна плата є значною частиною витрат виробництва, а тому їх інтерес полягає у її мінімізації з метою збільшення прибутку. Держава як третій суб'єкт соціального партнерства зацікавлена, щоб підвищення заробітної плати, яке встановлюється шляхом колективних переговорів, не призводило до інфляції і росту безробіття.

Узагальнення існуючих у світовій практиці концепцій регулювання ринку праці дозволяє зробити висновок, що модель контрактного ринку праці на принципах соціального партнерства є найбільш прийнятною для України. Інші моделі або зовсім не діють, або адаптуються до економічних умов України тільки частково, що робить недоцільним копіювання у чистому вигляді західного досвіду регулювання ринку робочої

сили. Проблеми регулювання зайнятості на рівні регіону не можуть вирішуватись ізольовано від інших загальних проблем територіального виробництва. В основу формування моделі регулювання ринку робочої сили можуть бути покладені такі методологічні принципи:

- врахування всього найціннішого у світовому досвіді регулювання ринку праці;
- відповідність історичним, національним та соціально-економічним умовам окремих регіонів України;
- врахування ментальності суспільства і особливостей формування регіонального ринку праці;
- соціально орієнтована спрямованість;
- доповнення ринкового механізму саморегулювання активним державним регулюванням на макрорівні і механізмом соціального партнерства на мікрорівні.

Об'єктивна необхідність регіоналізації державного регулювання ринку робочої сили на рівні окремих суб'єктів зумовлена його значними територіальними відмінностями і особливостями функціонування, а саме специфікою формування економічно активного населення в розрізі окремих регіонів, різним рівнем і структурою зайнятості, динамікою та ефективністю виробництва, неоднаковою конверсіоналізацією регіональних господарських комплексів, інвестиційною активністю і привабливістю окремих територій, характером підтримки підприємств з боку державних і регіональних органів влади.

На наш погляд, регіональні органи управління повинні зосередитись на вирішенні такого кола завдань:

- регулюючий вплив на територіальні демоєкономічні процеси (стимулювання народжуваності, поповнення трудових ресурсів за рахунок місцевої молоді, зниження смертності, інвалідності, захворюваності і т. ін.), особливо в регіонах із стійкою тенденцією депопуляції населення;
- регулювання трудових переміщень і форм резервування робочої сили;
- розробка і реалізація регіональних програм сприяння розвитку самозайнятості населення, індивідуальної трудової діяльності, малого підприємництва, різноманітних форм вторинної зайнятості;
- погодження стратегічних прогнозів, індикативних програм зайнятості з програмами приватизації та роздержавленням власності, перспективними структурними змінами у господарському комплексі регіону, інвестиційною політикою і т. ін.;
- проведення комплексу заходів по соціальному захисту неконкурентоздатних верств населення;
- організація підготовки кадрів для потреб регіонального господарства;
- формування інфраструктури регіональних ринків робочої сили;
- організація комплексного комп'ютеризованого моніторингу стану регіональних ринків праці.

Здійснення переважної більшості перелічених завдань покладено на територіальні органи служби зайнятості, що виступають основними суб'єктами державного регулювання регіональних ринків робочої сили.

