

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МЕХАНІЗМ РИНКУ ПРАЦІ»

Вступ. Вартість та ціна робочої сили формуються в результаті взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці. Проте обсяги попиту і пропозиції на ринку праці, а також характер їх взаємодії залежать від великої кількості факторів та відбуваються відповідно до певних законів – економічних та юридичних. Часто дію різноманітних інститутів, факторів та законів характеризують поняттям «механізм».

Дослідженням ринку праці та його механізму присвячено наукові праці таких вчених як Д. П. Богиня [1], О. А. Грішнова [3], Е. М. Лібанова [4], А. А. Никифорова [6], І. Л. Петрова [7], А. Сіленко [8] та інші. Не заперечуючи високу наукову цінність робіт цих дослідників, слід зауважити, що їх праці часто досить суттєво розрізняються за своїми підходами до визначення поняття «механізм ринку праці». Вирішенню цієї проблеми може сприяти створення єдиної моделі, яка б відображала механізм ринку праці та його структуру.

Постановка завдання. Створенню науково обґрунтованої моделі ринку праці та його механізму – головній меті даної роботи, мають передувати:

- 1) характеристика понять «механізм» та «механізм ринку праці»;
- 2) дослідження сукупності факторів, що впливають на ринок праці.

Результати. Ринок праці – це сукупність роботодавців, власників робочої сили та механізм їх взаємодії з приводу використання, організації та оплати праці.

Механізм – це сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети [1].

Якби для ринку праці була характерною чиста конкуренція, то тоді ціна робочої сили формувалася б тільки під впливом попиту на неї та її

пропозиції, тобто під дією економічних законів конкуренції, попиту і пропозиції тощо. Цілком природною є участь у цьому процесі певних посередників – рекрутингових агентств та приватних агенцій зайнятості, які за грошову винагороду допомагають власникам робочої сили знайти роботу, яка відповідає їх спеціальності, кваліфікації і потребам, а підприємцям – робочу силу належного рівня якості. Все це разом становить механізм саморегулювання ринку праці.

Проте ринок праці, як і будь-який ринок, є недосконалим, і тому потребує державного регулювання. У будь-якій сучасній розвиненій державі існує законодавство, яке визначає розмір мінімальної заробітної плати, примушує роботодавців вживати заходи по охороні праці, протидіє експлуатації праці тощо. Також держава може проводити певну економічну політику, яка істотно впливає на обсяг попиту, пропозиції на ринку праці та умови їх взаємодії, а саме надавати пільги підприємцям, які збільшують кількість робочих місць, дотації для збільшення обсягів виробництва і відповідного зростання обсягів попиту на робочу силу, виплачувати державну допомогу безробітним тощо. Сюди також відноситься робота державного посередника на ринку праці (Державного центру зайнятості). Все це разом становить державний механізм регулювання ринку праці.

Взаємовідносини між роботодавцями та найнятими працівниками регулюються офіційними договорами – тарифними угодами між державними органами та роботодавцями, колективними договорами, контрактами тощо, або неофіційними домовленостями на тіньовому сегменті ринку праці. Все це формує механізм договірної регулювання ринку праці.

Механізми саморегулювання ринку праці, його державного і договірної регулювання в своїй сукупності складають механізм регулювання ринку праці.

На попит, пропозицію і механізм регулювання ринку праці діє прямо або опосередковано велика кількість факторів.

Першим фактором є держава. Вона визначає характер існуючого механізму державного регулювання ринку праці і за його допомогою впливає на умови взаємодії між власниками робочої сили та роботодавцями.

Другим фактором є суспільно-політична активність власників робочої сили, до якої можна віднести, по-перше, вплив профспілок, головне призначення яких – захист інтересів працівників певної професії (галузі), а саме: забезпечення певного рівня заробітної плати, безпечних умов праці, соціальних гарантій тощо; по-друге, вплив суспільних організацій, які можуть захищати інтереси певних категорій населення (наприклад, пенсіонерів, інвалідів та інших) і сприяти їх працевлаштуванню. В свою чергу ці інститути впливають на поведінку власників робочої сили (організація страйків, демонстрацій). Також вони можуть знаходитись під впливом або навіть контролем держави (профспілки та суспільні організації у колишньому Радянському Союзі).

Третім фактором є суспільно-політична активність роботодавців, до якої можна віднести вплив об'єднань роботодавців, головне призначення яких – представлення та захист інтересів роботодавців певної галузі.

Четвертим фактором є вплив політичних партій. Їх поведінка стосовно ринку праці і законодавчий вплив на державу може залежати від ідеологічних цілей, інтересів засновників (або спонсорів) партії.

П'ятим фактором є міжнародні організації. Вони можуть впливати на національний ринок праці відповідно до своїх програм (наприклад, Міжнародна організація праці, головна мета якої – сприяння можливостям для жінок і чоловіків мати гідну і продуктивну працю в умовах свободи, справедливості, захищеності і людської гідності [9]).

Шостим фактором соціально-культурне середовище, від якого залежить відношення населення до підприємців, держави, профспілок, праці жінок, дітей, наявність чи відсутність традицій патерналізму, сімейної взаємодопомоги, мобільність населення тощо.

Всі ці шість факторів у своїй сукупності складають суспільно-політичну сферу ринку праці.

Крім того, можна виділити фактори соціально-економічної сфери.

Фактор науково-технічного прогресу впливає на попит в сфері ринку праці. Наприклад, використання нового обладнання може потребувати меншої кількості працівників і бути причиною скорочення кількості працюючих на окремих підприємствах.

Фактор економічного середовища впливає на попит, пропозицію на ринку праці і на механізм їх регулювання. Його вплив характеризується через дію таких складових, як сукупний попит на ринку та його структура, структура виробництва, рівень цивілізаційного розвитку [4], модель економічної системи, стан економіки країни в даний період, ситуація на ринку капіталів, рівень доходів населення.

Наступний фактор – стан ринку освітніх послуг – істотно впливає на кон'юнктуру ринку праці. Кадри потрібних спеціальностей і рівня кваліфікації будуть готуватися тільки тоді, коли існуватиме тісна співпраця між роботодавцями і навчальними закладами, підтримувана державою.

Важливим фактором є демографічний, який характеризує статеві-віковий склад і чисельність населення, динаміку їх зміни, міграції тощо та суттєво впливає на обсяги і структуру пропозиції робочої сили.

Фактори суспільно-політичної та соціально-економічної сфери суттєво впливають на характер поведінки власників робочої сили (які формують пропозицію робочої сили), роботодавців (які формують попит на робочу силу) та механізм регулювання ринку праці, який існує в даній країні. Через це їх можна вважати складовими його механізму.

На рис. 1 відображено структуру механізму ринку праці.

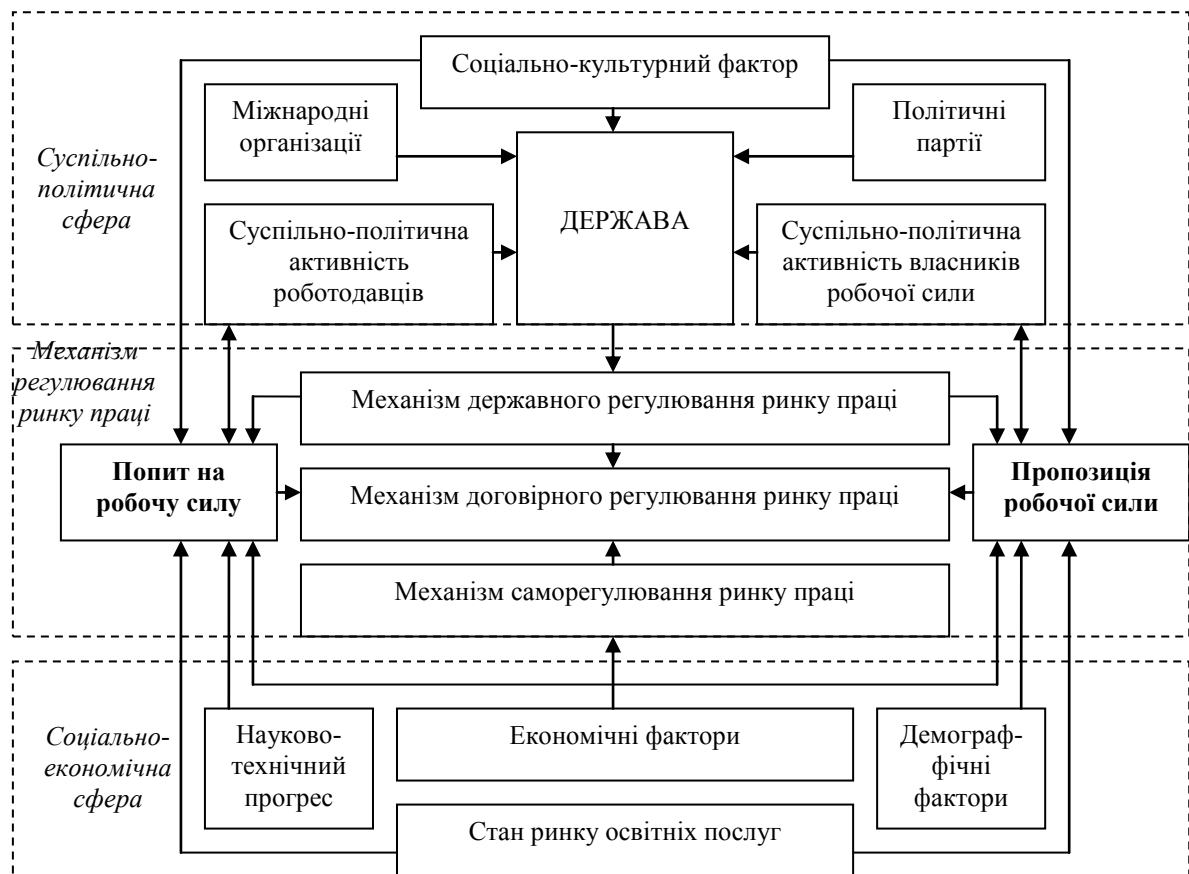


Рис. 1. Модель механізму ринку праці

На основі моделі механізму ринку праці, відображеної на рис. 1, можна дати наступне його визначення: «Механізм ринку праці – це сукупність механізмів регулювання ринку праці та факторів суспільно-політичної та соціально-економічної сфер, які істотно на нього впливають».

Висновки. Поняття «механізм ринку праці» включає в себе механізм регулювання ринку праці та дію факторів суспільно-політичної і соціально-економічної сфер. Механізм регулювання ринку праці складається з механізмів саморегулювання, державного і договірної регулювання. Фактори суспільно-політичної сфери включають в себе вплив держави, суспільно-політичну активність власників робочої сили та роботодавців, вплив політичних партій та міжнародних організацій, дію соціально-культурного фактору. Соціально-економічна сфера передбачає дію економічних, науково-технічних і демографічних факторів та вплив стану ринку освітніх послуг на різні складові ринку праці.

Список літератури

1. Богиня Д. П., Куликов Г. Т. та інші. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: колективна монографія. – К.: Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300 с.
2. Гаркавенко С. С. Маркетинг: Підручник. – К.: Лібра, 2004. – 712 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.
4. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
5. Міжнародна економіка: Підручник / А. П. Румянцев, Г. Н. Климко, В. В. Рокоча та ін.; За ред.. А. П. Румянцева. – К.: Знання-Прес, 2003. – 447 с.
6. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Междунар. отношения, 1991. – 520 с.
7. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: Монографія. – К.: Таксон, 1997. – 296 с.
8. Сіленко А. Соціальна політика та її пріоритети у перехідному суспільстві // Людина і політика. – 2003. – № 1. – С. 118 – 128.
9. Dharam Ghai. Decent work: concept and indicators. – <http://www.ilo.org/revue>