

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕЛОСТНОЙ МОДЕЛИ КОНКУРЕНТНОГО РЫНКА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКИХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Резюме. *Анализируются стратегические ориентиры формирования целостной модели конкурентного рынка труда, приоритеты его регулирования и реформирования; раскрыты методологические подходы к исследованию механизмов оплаты труда, созданию и сохранению рабочих мест в аспекте различных регионов ЕС и Украины.*

Ключевые слова: *экономическая интеграция безработицы, стратегические ориентиры, трудовые отношения, классическая модель конкурентного рынка труда, интеграционные процессы, регулирование, создание и сохранение рабочих мест, занятость, корпоративная переподготовка, социальное страхование безработных.*

Стабильное социально-экономическое развитие Украины и ее успешная мирохозяйственная интеграция зависят не только от рыночных реформ, но и от сферы трудовых отношений.

Сфера трудовых отношений в Украине характеризуется снижением численности работающих и увеличением общей безработицы. При этом увеличивается число длительно безработных, трудоустройство которых, как показывает опыт западных стран, становится чрезвычайно проблематичным из-за потери ими профессиональных навыков и опыта работы.

Правительства стран ЕС и Украины должны планировать создание «гибкой» и созидательной экономической структуры, которая способствовала бы изменяющимся реалиям мировой экономики. Основой ее развития должны стать национальный капитал, подготовленные и высокообразованные трудовые ресурсы и передовые технологии. Эта концепция должна найти отражение в группе антикризисных мер, нацеленных на поощрение повышения уровня занятости и реформирования системы трудовых отношений.

Стратегическую цель реформы трудовых отношений можно определить как увеличение занятости населения на основе более эффективного размещения и использования трудовых ресурсов в экономике, усиление реальной защиты трудовых и социальных прав работника при учете интересов работодателя, повышения уровня оплаты труда и ее удельного веса в национальном доходе.

Современная ситуация на рынке труда и в сфере трудовых отношений касается как структуры занятости и незанятости, так и оплаты труда. Она обусловлена действием ряда факторов. Во-первых, процесс расширения «теневых» экономических отношений не мог не повлечь за собой роста нерегистрируемой занятости. Во-вторых, сохранение в основном старой системы трудового законодательства с высоким формальным уровнем защиты прав работника пришло в противоречие с новым складывающимся социально-экономическим укладом. В-третьих, недостаточная мобильность трудовых ресурсов обусловила формирование высокосегментированного рынка труда, следствием чего стала чрезмерная дифференциация уровней оплаты труда.

Высокий уровень обложения затрат, связанных с трудом, создает мощный стимул к экономии на них за счет развития неформальных, «теневых» трудовых отношений даже в регистрируемом секторе экономики. Спротивление со стороны работников практически отсутствует не только из-за «структурной» слабости их позиции, но и из-за невысокой материальной заинтересованности в юридическом оформлении трудовых отношений.

Заслуживает внимания современная характеристика мирового рынка труда, которая определяется особенностями существующих трех основных моделей трудовых отношений: европейской (континентальной), англо-саксонской и китайской. Они вносят определенную специфику в социально-трудовые отношения стран различных регионов мира.

Европейская (континентальная) модель характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работника, жесткими нормами трудового права, ориентированными на сохранение рабочих мест, и регионально-отраслевым тарифным регулированием минимального уровня оплаты труда и ее дифференциации. В настоящее время эта модель испытывает кризис, проявляющийся в росте безработицы, затрудненном доступе на рынок труда молодежи и лиц с невысокой квалификацией, ослаблении стимулирующей роли оплаты труда, снижении темпов экономического роста.

Англо-саксонської моделі присущи свобода роботодавця в отношениях найма и увольнения, преобладание коллективно-договорного регулирования на уровне предприятия и фирмы, а не отрасли или региона, повышенная мобильность рабочей силы, более высокая дифференциация оплаты труда. Эта модель способствует более динамичному созданию новых рабочих мест, уменьшению безработицы, более высоким темпам экономического роста.

Китайская модель является двухсекторной и сочетает жесткое регулирование трудовых отношений «государственно-социалистического» типа в государственном секторе с полным отсутствием правового регулирования в частном секторе. Она устойчива в условиях начальной стадии индустриализации, авторитарного режима, исключающего развитие рабочего движения, и наличия трудоизбыточного населения.

Новый облик общества складывается не в виде универсальной схемы, а как растущее многообразие, многоцветие моделей, отражающих исторические тенденции, своеобразие культуры, духовный склад населения страны.

В условиях интеграции Украины в ЕС следует подходить творчески к анализу этих моделей и заимствовать все то рациональное, что может быть применимо к экономике Украины.

Сегодня каждый регион Украины имеет право применять свою тактику реформ, отстаивать свои модели или механизмы реализации социальной политики.

Очевидно, необходимо формирование оригинальных моделей региональной социальной политики в сфере обеспечения занятости в условиях конкуренции.

На рынке труда конкуренция служит координацией действий экономических агентов, формирующих соответственно спрос и предложение на рабочую силу в рамках определенного сегмента через ценовой механизм оплаты труда. Поэтому рынок труда – это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда. Рынок труда в своем интегральном единстве складывается из целого ряда локальных рынков труда, сегментов, секторов, характеризующихся региональными, отраслевыми особенностями. В наиболее общем виде существуют два основных сегмента: рынок первичных независимых и подчиненных рабочих мест и рынок вторичных рабочих мест.

Одним из факторов, определяющих новый характер сегментации и структуры рабочей силы в современных условиях, являются структурные сдвиги в экономике.

Рынок труда – это конкурентный рынок. В силу чрезвычайной сложности его структурно-функциональной организации всегда существует определенное несоответствие между рабочими местами и трудовыми ресурсами. Часть рабочих мест, требующих для своего замещения высокой квалификации, остается незанятой, а часть лиц, не имеющих необходимой специальной подготовки, не могут найти работу. В такой ситуации возникает конкуренция не только между безработными за то, чтобы получить хоть какую-нибудь работу, но и конкуренция между высококвалифицированными работниками и специалистами за более выгодное приложение своего труда с более высокими заработками.

Классическая модель конкурентного рынка труда строится на следующих основных принципах: большое число работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд; большое число работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение. Поведение субъектов на рынке труда рационально, обусловлено достижением собственных интересов и выгод. Для них нет жестких ограничений по свободному передвижению на рынке труда. Рабочие места, предлагаемые работодателями, и рабочая сила, предлагаемая работниками, однородны. Количество и объем занятости измеряются численностью работников.

Доказательством напряжения в сфере занятости является уровень нагрузки на одно рабочее место. На 1. 01. 2000 г. в среднем в государстве было 24 человека на одну вакантную должность.

Обеспечение эффективной занятости как основной формы реализации отношения к труду в условиях переходной экономики требует разработки механизма оптимизации функций труда, потому что на современном этапе природное стремление к творческой деятельности сохраняет значительную зависимость от экономических факторов, развиваясь в рамках структур, общие цели которых сохраняют экономический характер.

Экономическая функция рынка труда заключается в рациональном вовлечении распределения, регулировании и использовании труда. Рынок труда выполняет ряд стимулирующих функций, способствующих развращиванию конкурентоспособности между его участниками, повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышению квалификации и перемены профессии.

В настоящее время рыночные процессы приводят в движение все составляющие рынка рабочей силы и более высокой взаимообусловленности трудовых макрофакторов, жесткой привязке объемных показателей рынка труда к его финансово-стоимостным характеристикам. Исходя из этого, правомерно предположить, что спрос и предложение на рынке рабочей силы стали более гибко реагировать на возникающие несоответствия между эффективностью и оплатой труда.

Гибкость труда следует понимать как его способность к структурной адаптации на изменяющиеся

условия. Гибкость рынка рабочей силы проявляется в способности корректировать объемные показатели в ответ на изменения финансово-стоимостного характера. Рост организационной мобильности рынка рабочей силы снижает глубину перепада в уровнях безработицы и гибкость рынка труда.

В основу конкуренции гибкого рынка взято положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты).

В целом, концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда в период трансформации. Рыночная трансформация, связанная со становлением многоукладной экономики, является одним из условий реструктуризации занятости и перехода от системы полной занятости к рынку труда.

Действенная политика занятости должна в нынешних условиях иметь предупреждающий характер и включать целый комплекс мер государственного регулирования, предотвращающих рост безработицы и ее переход в застойную форму. Немаловажно при этом опираться на мировой опыт регулирования безработицы. Упор должен быть сделан на создание и развитие механизмов саморегулирования рынка труда при необходимом уровне государственного регулирования.

Особое место в регулировании рынка труда занимает проблема соотношения спроса и предложения рабочей силы. В условиях роста безработицы ее решение может достигаться не только на основе мер, обеспечивающих соразмерное увеличение экономических рабочих мест, но и спонтанного движения свободной рабочей силы к лучшим условиям занятости. Кроме того, реализация активных действий, направленных на повышение конкурентоспособности работников и эффективности занятости, в том числе проведение в необходимых случаях протекционистских мер, может стимулировать спрос на труд.

Активная политика занятости должна способствовать уменьшению структурных перекосов на рынке труда в результате повышения мобильности работников, их профессиональной адаптации к заявленному спросу и содействия трудовой миграции в регионы с благоприятной конъюнктурой.

Особое значение приобретают информационно-консультационное обслуживание открытого рынка труда, активное трудовое посредничество между работодателями и работополучателями. Гарантии занятости, предоставляемые безработным, должны носить четко выраженный трудовой характер, содействовать их адаптации к структуре спроса на рабочую силу, повышению профессионально-квалификационной и территориальной мобильности, активному поиску работы и занятий.

Регулирование рынка труда должно основываться на новых системообразующих принципах экономической активности населения, отвечающих коренным изменениям в формах собственности и социально-трудовых отношений. Это – самозанятость, предпринимательство, наемный труд и безработица.

В значительной степени современные процессы в сфере занятости обусловлены приватизацией государственной собственности и развитием корпоративной, групповой и индивидуальной частной собственности. Это вызвало реструктуризацию занятости и образование новых сфер приложения труда в соответствии с требованиями рынка, включая создание новых предприятий, высвобождение избыточного персонала из действующих производств, привлечение квалифицированной рабочей силы в рыночный сектор экономики. По мере продвижения к цивилизованному рынку труда складываются условия для его функционирования на основе сочетания естественных и государственных регуляторов.

Государственное вмешательство на рынке труда должно носить поэтапный характер с четким определением приоритетов каждого этапа. В противном случае в центр внимания попадают традиционные группы риска, испытывающие наибольшие трудности при поиске работы, или контингенты занятых, находящиеся под прямой угрозой высвобождения. Конечно, «расшивка» узких мест имеет право на существование, но при условии, что она проводится с минимальным ущербом для реализации стратегической структурной политики.

Применение тех или иных мер регулирования рынка труда зависит от выбора общих экономических приоритетов и состояния конкретных отраслей экономики. В отсутствие таких приоритетов бессмысленно предлагать перспективную программу реформирования занятости.

Таким образом, приоритетными направлениями реформирования украинского рынка труда есть совершенствование системы оплаты труда; повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы; предупреждение увеличения безработицы через создание рабочих мест за счет разных источников финансирования, внедрение механизмов увольнения и перераспределения занятых.

Основным ориентиром при анализе тенденций развития рынка труда, выявлении кризисных регионов, выработке политики занятости и адаптации к рынку труда безработных в Украине служит уровень регистрируемой безработицы. Вследствие этого государственная политика занятости нацелена главным образом на достаточно узкий контингент лиц, являющихся клиентами служб занятости. Возник даже термин «регулируемый рынок труда», под которым аналитики ГСЗ понимают движение вакансий и безработных, регистрируемых службами занятости. Тем самым эта часть рынка, по сути, произвольно вырывается из общего контекста социально-экономических отношений в сфере труда, что недопустимо.

Задачей современного этапа в сфере регулирования занятости является переход к активной поли-

тике на рынке труда, который, к сожалению, на данный момент не осуществляется. В основу должна быть положена модель управления, центральными элементами которой являются основные регуляторы рыночной организации труда: с одной стороны – заработная плата как цена услуг труда, конкуренция на рынке труда, а с другой – осуществляется вмешательство государства, которое реализует координирующую, стимулирующую или ограничивающую роль в процессе управления.

Основная задача в регулировании занятости состоит в достижении полной занятости, а также в повышении уровня регистрируемой занятости, сокращении длительности безработицы и усилении стимулов к активному поиску рабочего места безработными.

Деятельность служб занятости должна быть переориентирована с неэффективной политики и активных мер по вложениям в основные фонды для создания новых рабочих мест на осуществление инвестиций в человеческий капитал – организацию профессиональной переориентации, переподготовки и т. д.

В данном отношении активная политика связана с инвестициями в работников, обеспечивающих процесс воспроизводства рабочей силы на основе взаимосвязи труда и занятости. Ее реальная перспектива состоит в содействии прогрессу рыночной экономики, повышению качества рабочей силы за счет профессионально-квалификационного совершенствования работников, эффективного включения безработных в производственные процессы, сокращения потерь труда вследствие продолжительности долговременной и скрытой форм безработицы.

Перспективным направлением развития инфраструктуры рынка труда становится «социализация» службы занятости на открытом рынке труда на принципах социального партнерства. Это касается организации трудового посредничества, трудоустройства безработных и выплаты пособий, управления службой занятости. В результате можно повысить социально-экономическую эффективность регулирования рынка труда на основе содействия профессионально-трудовой мобильности рабочей силы, в том числе за счет организационно-финансового обеспечения процессов реструктуризации занятости, совершенствования форм профобучения и переподготовки высвобождаемых работников, усиления координации с профессиональными союзами и объединениями предпринимателей, повышения роли коллективных договоров в регулировании профессиональной занятости.

«Естественное» состояние рынка труда в переходной экономике предопределяет проводимую политику занятости, служит общим «фоном» ее эволюции на различных уровнях управления. Рынок труда объективно берет на себя функции основного регулятора движения рабочей силы на стадии ее обращения. Получают развитие различные типы рынка труда, видоизменяется структура его взаимосвязей с экономической активностью и занятостью населения. В частности, это находит отражение в сосуществовании и противоречивом развитии открытого и регулируемого, саморегулируемого и «теневого» рынков труда, в повышении степени свободы труда, с одной стороны, и монополизации условий занятости, с другой.

Переход от системы полной занятости к рынку труда означает отказ от прямых директивных методов управления трудовыми ресурсами и использование преимущественно экономических рычагов регулирования трудовой активности. Основная их часть принимает форму косвенного, индикативного воздействия на процессы перемещения рабочей силы по отношению к рабочим местам, управление занятостью приобретает черты целенаправленного предоставления государственных гарантий безработным и поддержания рабочих мест для работников, находящихся под угрозой увольнения. Одновременно наблюдаются процессы децентрализации регулирования социально-трудовых отношений и деконцентрации фондов содействия занятости, обусловленные регионализацией рынков труда. Институциональное усложнение системы регулирования объективно отражает многомерность и структуризацию рынка труда, особенности трансформационных процессов в системе занятости.

Встает вопрос об отказе от экстенсивных и поэтому малоэффективных действий, что требует перехода к новой парадигме рынка труда. Предлагаемая политика должна быть направлена на последовательную реструктуризацию занятости в соответствии с динамикой рыночного сектора экономики и развитием региональных рынков труда. В ее задачи следует включить: стремление к достижению равновесия спроса и предложения рабочей силы с использованием регуляторов рынка труда; повышение его проводимости за счет трудовой мобильности и миграции населения в регионах страны и между ними; трудовую активизацию и адаптацию безработных к новым условиям занятости на принципах социального страхования вынужденной безработицы.

Система социального страхования позволит в определенной степени заменить государственные внебюджетные фонды, отказаться от чрезмерной опеки безработных и поддержки неэффективных производств, а в конечном итоге – повысить эффективность функционирования рынка труда, создания рабочих мест.

Развитие рынка рабочих мест является составной частью современной реформы социальной сферы, которая на уровне государства базируется на разработке соответствующей концепции реализации социальной политики, на внедрении механизмов обеспечения социальной гарантии на уровне минимальных социальных стандартов.

Среди основных регионов лишь в странах Западной Европы наблюдалось ускорение темпов создания дополнительных рабочих мест (с 0,6 до 0,9%). При этом практически все новые рабочие места были созданы в частном секторе, в то же время занятость в государственном секторе, включая госсектор управления, сокра-

тилась в результаті політики балансування бюджетів. Вместе с тем сфера государственного управления продолжает оставаться источником рабочих мест для значительной части населения промышленно развитых стран, в первую очередь в странах Скандинавии (где в госсекторе работают 25–30% экономически активного населения). В отдельных странах (Франция, Финляндия, Австралия) численность работающих возросла за счет увеличения рабочих мест в образовании.

Если в середине 90-х годов прирост занятости происходил исключительно путем увеличения рабочих мест с неполным рабочим днем, а в отдельных странах (Великобритания, Нидерланды) – даже при сокращении работающих полную рабочую неделю, то отличительной особенностью прошедшего года стало некоторое увеличение в общей численности дополнительной занятости «традиционных» рабочих мест, то есть рабочих мест с полным рабочим днем. Основным генератором дополнительной занятости оказались рабочие места с неполным рабочим днем. Такой циклический показатель рынка труда, как работающие неполное рабочее время по экономическим причинам, продолжал сокращаться, в том числе в европейских странах.

В странах Западной Европы удельный вес работающих по временным контрактам сохраняется на протяжении последних двух лет на отметке 7–10% общего числа занятых.

Исследования трудовой карьеры работников, которые первоначально были заняты на условиях частичной занятости, показали, что занимаемые рабочие места не соответствуют их профессиональному уровню. Отставание в профессиональном росте связано в первую очередь с тем, что работающие на условиях нестандартной занятости меньше других работников участвуют в программах переподготовки, имеют более короткие сроки работы на одном месте.

Характерной особенностью последних двух лет стало изменение в структуре сферы услуг в пользу отраслей, использующих наиболее квалифицированный труд. В минувшем году темпами, опережающими средние по всей непромышленной сфере, росла занятость в деловых услугах (инжиниринговые и консалтинговые услуги, компьютерные услуги и обработка данных). Одним из показателей процесса роста уровня квалификации работающих в непромышленной сфере является постепенное подтягивание уровня их заработной платы к уровню, существующему в производственных отраслях.

Лидирующие позиции непромышленной сферы как источника дополнительной занятости не смог изменить наблюдавшийся в прошедшем году в отдельных странах (Франции и Германии) рост 0,2–1,1% численности работающих в производственной сфере. Основным поставщиком дополнительных рабочих мест стали строительство и в несколько меньшей степени – обрабатывающая промышленность при продолжающемся сокращении численности занятых в добывающих отраслях.

С конца 90-х годов в ряде стран ЕС продолжают существовать значительные региональные различия в темпах роста занятости и уровне безработицы. Показатели безработицы в отдельных районах отклоняются от общенационального уровня от 30 до 60%. Это явление характерно для стран с высокой безработицей, например Италии.

Поэтому, если в ближайшее время не будут приняты кардинальные меры по развитию системы рабочих мест, то уже к 2002 г. уровень безработицы в стране будет возрастать, а доля населения с денежными доходами ниже прожиточного уровня увеличится. При этом будет почти полностью утерян все еще сохраняющийся трудовой и интеллектуальный потенциал производственной сферы.

Таким образом, сложившаяся на обозримую перспективу ситуация в сфере занятости диктует настоятельную необходимость разработки механизмов создания и сохранения рабочих мест.

За последние несколько лет система рабочих мест претерпела значительные изменения: существенно сократилось число рабочих мест, понизился их технический уровень, утяжелилась структура, что проявилось в относительном росте доли рабочих мест в сырьевых отраслях и сокращении в наиболее передовых, прежде всего наукоемких, отраслях. Одновременно происходил процесс снижения эффективности функционирования действующих рабочих мест, что проявилось в уменьшении производительности труда, уровня реальных доходов работников и в увеличении скрытой безработицы.

Инвестиционный кризис существенно ухудшил технические характеристики системы рабочих мест. Коэффициент обновления основных фондов, а, следовательно, и рабочих мест, снизился. Если учесть еще более высокую степень морального износа, то ситуация с технологическим уровнем рабочих мест в промышленности не может не вызвать тревогу, ибо она существенно ухудшает технологическую основу роста производства и, соответственно, уровень конкурентоспособности продукции на далекую перспективу. Однако существующие рабочие места и производственные мощности используются с низкой степенью загрузки. Из-за незагруженности рабочих мест работники получают низкую заработную плату, их трудовой потенциал недоиспользуется, что негативно влияет на социально-психологический климат в обществе.

Таким образом, система рабочих мест в настоящее время находится в критическом состоянии. Это также свидетельствует об актуальности задачи разработки механизмов создания и поддержания рабочих мест. Использование таких механизмов является важнейшим условием развития производства.

Следует ввести или уточнить ряд понятий и методик, в частности методик расчета стоимости ввода новых и поддержания действующих рабочих мест в отраслевом разрезе. Основными принципиальными положениями при этом должны быть:

– во-первых, разрабатывая мероприятия по созданию рабочих мест, важно определить, что понимается под

рабочим местом. Соответствующие мероприятия должны предусматривать создание именно экономических рабочих мест, т. е. комплекса социально-экономических условий, обеспечивающих занятость одному человеку.

- во-вторых, речь должна идти о создании экономически эффективных рабочих мест, обеспечивающих работнику уровень дохода не ниже прожиточного минимума. Высокодоходные, но находящиеся в «теневом» секторе рабочие места, или рабочие места с низкими зарплатами не могут считаться эффективными.
- в-третьих, рабочие места могут быть созданы как за счет ввода новых, так и за счет расширения действующего производства в результате увеличения коэффициента сменности. Однако создание рабочего места – это именно целенаправленное воздействие со стороны субъектов управления и хозяйствования, а не результат изменения чисто рыночной конъюнктуры.

Необходима разработка территориально-отраслевых схем создания и сохранения рабочих мест, методические подходы в процессе исследования национального рынка труда в Украине.

В настоящее время происходят достаточно хаотичные процессы некоординированной территориальной организации и развития рынка труда, нерегулированного территориально-отраслевого перераспределения рабочей силы и его согласования с перспективами регионального наращивания рабочих мест.

С целью предупреждения массовой безработицы, разработки эффективного государственного механизма регулирования территориально-отраслевого перераспределения рабочей силы и ее согласования с наличием рабочих мест было предложено создать национальный банк свободных рабочих мест. Однако в плане разработки такого механизма по улучшению учета рабочих мест изменений не произошло.

Конечно, главными вопросами являются определение количества необходимых новых рабочих мест и результативности их ввода.

Стоимости ввода новых рабочих мест и поддержания действующих определены с учетом стоимости ввода активной и пассивной частей основных фондов и прироста оборотных средств, а также ежегодного удорожания ввода рабочих мест.

В Украине средняя стоимость одного рабочего места составляет ныне около 5 тыс. долл. США, в России – 5,833, в развитых странах Западной Европы – 30–50 тыс. долл. США.

Показатель уровня социальной защищенности населения является интегральным целезадающим критерием при разработке мероприятий по созданию рабочих мест. На данном этапе социально-экономического кризиса главными целями их осуществления являются:

- формирование рациональной системы создания и сохранения рабочих мест на основе определения приоритетных направлений развития отраслей экономики;
- решение вопросов стабилизации рынка труда в регионах со сложным социально-экономическим положением и в регионах с экстремальными условиями проживания;
- достижение и поддержание продуктивной занятости населения, эффективности и доходности труда в интересах работников, работодателей и всего населения страны;
- более полное использование и совершенствование накопленного научно-производственного и кадрового потенциала;
- снижение социальной напряженности в обществе.

Большинство предложений сходится в том, что общенациональным приоритетом в средне- и долгосрочной перспективе должна быть социальная направленность обеспечения государством жестких социальных гарантий.

В ближайшей перспективе планируется увеличение числа рабочих мест для решения наиболее острых проблем рынка труда на отдельных территориях. Для этого потребуются разработать перечень территорий с критической ситуацией на рынке труда и обосновать по каждой конкретной административно-территориальной единице необходимые масштабы дополнительного ввода рабочих мест. На основе проведения конкурсов следует отобрать инвестиционные проекты создания и сохранения рабочих мест, которые за короткое время обеспечат создание максимального числа рабочих мест. С учетом этого должны быть разработаны и откорректированы региональные программы содействия занятости в части создания и сохранения рабочих мест. Требуется также уточнить программы создания временных рабочих мест, прежде всего на базе общественных работ.

Разработка и осуществление эффективной программы мероприятий невозможны без организации постоянного мониторинга, сбора и обработки необходимой статистической информации. В более отдаленной перспективе необходимо обеспечить прогнозирование занятости населения и потребности в дополнительном вводе рабочих мест. В данных программах нужно обязательно предусматривать меры и финансовые средства, необходимые для их реализации. Также необходимо увеличение финансирования на усиление стимулирующей роли оплаты труда.

Стратегическая цель в области регулирования оплаты труда и политики доходов – повышение общего уровня оплаты труда, в том числе и минимального, при последовательном приближении последнего к прожиточному минимуму. Полностью названная задача может быть решена лишь при устойчивом росте реальной заработной платы. Важная предпосылка существенного увеличения минимальной оплаты труда в реальном

выражении – в сокращении необоснованной дифференциации в уровнях оплаты труда.

На ближайшую перспективу на первый план выдвигаются два еще не решенных вопроса: изменения в системе минимальной заработной платы и совершенствование программ обучения и переподготовки рабочей силы.

Минимальная заработная плата является важным инструментом смягчения социального неравенства. Так, благодаря ей снижается дифференциация заработной платы, сокращается удельный вес низкооплачиваемых работников, то есть тех, кто получает 2/3 средней заработной платы. К последней категории принадлежит каждый десятый работник в Швеции и Финляндии и каждый четвертый в Великобритании.

Критика существующего механизма минимальной заработной платы основана на том, что в современных условиях фиксирование минимальной оплаты труда перестало выполнять свою главную задачу – сокращение численности бедного населения. Исследования, проведенные в различных странах, показали, что лишь в 20% бедных семей в странах Европейского Союза один из членов семьи работает полный рабочий день. Таким образом, бедняками являются преимущественно представители неработающего населения. Более того, преобладающая часть получателей минимальной заработной платы принадлежит к семьям со средними доходами, а вовсе не с низкими.

В то же время с существованием минимальной заработной платы связываются такие негативные явления, как вытеснение рабочей силы низкой квалификации, в первую очередь молодежи, с рынка труда.

В настоящее время наибольшей поддержкой пользуется идея отмены минимальной заработной платы при одновременном установлении специальных пособий тем работающим, доходы которых от работы не достигают до прожиточного минимума. Одной из разновидностей этого подхода является введение налоговых скидок для малооплачиваемых.

Сегодня реальные пути построения нового механизма оплаты труда можно искать только в контексте формирования цивилизованного рынка труда и цены товара рабочая сила, а принцип оценки ее стоимости должен стать основополагающим при реформировании системы оплаты труда. Цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня социального престижа, благополучия работника и его семьи. Следовательно, при анализе категорий рынка труда необходимо учитывать существование «человеческих» элементов, за которыми стоят живые люди. В условиях рынка собственника интересуют не так затраты труда (рабочей силы), как ее результаты, и именно их он оценивает заработной платой. Поэтому можно согласиться с мыслью некоторых современных авторов об адекватной оценке затрат и результатов труда при определении стоимости товара рабочая сила.

Социальные выплаты предпринимателей находятся на самом высоком уровне (в процентном отношении к ВВП и практически удваивают среднюю стоимость рабочей силы).

Реформа системы минимальной оплаты труда неразрывно связана с решением другой проблемы в области трудовых ресурсов: недостатки в системе образования не только в значительной степени объясняют несоответствия предложения рабочей силы существующему спросу, но консервируют проблему работников с низкой квалификацией и, как следствие, низкой заработной платой.

В настоящее время решение проблемы повышения квалифицированного уровня рабочей силы видят, во-первых, во введении общенациональных систем квалификации, которые начали разрабатывать в ведущих западных странах, а, во-вторых, в создании системы повышения квалификации на уровне отдельной компании.

В то же время современные системы корпоративной переподготовки страдают рядом недостатков: короткие сроки обучения (в среднем 13 часов) не предполагают резкого повышения уровня квалификации; среди прошедших переподготовку преобладают работники, уже имеющие высокую квалификацию (специалисты, менеджеры, техники); и, наконец, обучением охвачены прежде всего лица основных трудоспособных возрастов. При этом необходимо расширять источники финансирования образовательных программ с целью обеспечения занятости, а также создания благоприятных условий для украинских и зарубежных инвесторов, увеличение капитальных вложений означает создание новых рабочих мест.

Таким образом, рынок труда характеризуется совершенной конкуренцией, реализуемой через механизм гибких рыночных цен, когда ни отдельные работодатели, ни отдельные работники не могут влиять на рыночную ситуацию в целом; равновесные ставки заработной платы не зависят от поведения отдельных фирм или групп работников, а определяются общей конъюнктурой, то есть общим взаимодействием всех участников рыночного процесса.

Литература

1. Милгром Пол, Робертс Джон. Экономика, организация и менеджмент / Пер. с англ. – Санкт-Петербург: 1999. – Т. 2. – С. 49-88.
2. Самуэльсон Пол, Нордхаус Э., Вильям Д. Экономика / Пер. с англ.: 16-е изд./: Уч. пос. – М.: Изд. ДОМ «Вильямс», 2000 г. – С. 221-236.
3. Экономическая теория. Учебник для вузов. / Под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – Санкт-Петербург. – 1999. – С. 354-359.
4. Україна в ХХІ столітті: концепції та моделі економічного розвитку / Ч. II. – Львів, 2000. – С. 20-22.
5. Мочерний С. Моделі трансформаційних процесів економіки // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 13.