

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Розглянуто методологічні підходи до регулювання макроекономічних процесів на ринку праці.

Рассмотрены методологические подходы к регулированию макроэкономических процессов на рынке труда.

This article is devoted to methodology of regulation of macroeconomical processes on the labour market.

Дальнейшее развитие современной экономики во многом зависит от использования человеческих ресурсов. Эффективное использование всех человеческих способностей, а особенно творческих, во многом зависит от состояния рынка труда. В современном мире актуальность данной темы подтверждается данными, согласно которым 90 % занятого населения составляют наемные работники, благосостояние которых зависит преимущественно от заработной платы [2].

В Украине негативные тенденции развития рынка труда проявляются в высоком уровне безработицы, существенной территориальной дифференциации в сфере занятости, разбалансированности между свободными рабочими местами и требуемым уровнем квалификации и в др.

Являясь составной частью рыночной экономики, рынок труда представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. Выделяются две основные социально-экономические функции рынка труда: распределение людских ресурсов по альтернативным видам деятельности (по профессиям, отраслям, предприятиям, территориям); распределение доходов в форме окладов, заработной платы, предпринимательской прибыли и др.

Рынок труда промышленно развитых стран характеризуется институциональным, закрепленным соответствующими экономическими и правовыми нормами равенством сторон в производственном отношении «работник-работодатель»; регулированием отношений в области труда; созданием, наряду с государственным регулированием, новых и укреплением уже существующих социальных институтов, связанных формированием трудового потенциала, обеспечением необходимых условий для непрерывного развития партнеров в отношениях «работник-работодатель»; развитием специальных мер защиты от безработицы и ее длительных

последствий. Занятость, созданная благодаря политике на рынке труда, может оказаться излишней с точки зрения роста эффективного спроса. Если затраты на дополнительную занятость будут превышать расходы на пособия по безработице, то эта занятость будет малопродуктивной и для ее сохранения потребуются субсидии или специальный механизм защиты. Такую занятость можно считать замаскированной безработицей. Основным фактором скрытой безработицы является низкая эффективность организации производства и самого труда. Почасовая оплата в промышленности США в 15 раз больше, чем в России, такой дешевый труд не может быть производительным. В 1994–1998 гг. реальная зарплата уменьшилась на 60 %, в то время как на 1 доллар среднестатистический работник в России производит в 3 раза больше продукции, чем в США. [4]. Более высокий уровень эффективного спроса приведет к перемещению людей на рабочие места с более высокой производительностью.

Государство регулирует и вопрос о задержках заработной платы. Наиболее распространенный вид ответственности за пользование чужими денежными средствами, вследствие их неправомерного удержания – уплата процентов на сумму этих средств.

В области заработной платы социальная политика государства исходит из того, что рыночные условия не должны нарушаться из-за социальной коррекции. Законодательно принимается, как правило, минимальный уровень заработной платы. Для предотвращения инфляции и устранения трудностей в области платежного баланса политика заработной платы может предусматривать введение предельного уровня заработной платы и ограничения на темпы роста оплаты труда. В ряде практических исследований рассматривается вопрос связи и корреляции повышения минимума заработной платы и уровня безработицы. Так,

установлено, что эластичность спросов на низкооплачиваемый труд равняется только 0,3 на краткосрочных временных интервалах. На долгосрочных интервалах диапазон изменения эластичности составляет от 0,75. Это означает, что эффект сокращения рабочих мест, возникший в результате роста минимальной заработной платы, отчетливее и ярче проявляется на более длительных промежутках времени: 10 % рост минимальной заработной платы сократит на 7,5 % количество рабочих мест с такой зарплатой на долгосрочном временном интервале [1]. Таким образом, повышение уровня жизни небольшого числа низкооплачиваемых работников не способствует устранению неравенства в социально-экономической системе.

Осуществляется государственный контроль и за межотраслевыми соотношениями в оплате труда. Работодателям рекомендуется поддерживать устойчивое соотношение в 1,5...2 раза между различными секторами экономики. В Украине заработная плата в сырьевых отраслях превышает среднюю по промышленности в 2,5...3 раза, а в легкой промышленности в 1,5...2 раза ниже средней. Значительные различия препятствуют равномерному распределению научного потенциала, достижению благоприятного инвестиционного климата, выравниванию рентабельности различных областей, сдерживают экономический подъем тех отраслей, где заработная плата ниже средних показателей по промышленности.

Важнейшей задачей государственного регулирования в области заработной платы является сокращение ее дифференциации, в том числе и между минимальной и максимальной заработной платой. В Украине данный показатель приближается к четырем десяткам. В то же время следует увеличить разницу между максимальной и минимальной пенсией. Она отличается лишь в два раза, тогда как экономически обоснованным (с учетом неодинакового трудового вклада) является соотношение 5:1 [3]. Опыт индустриально развитых стран, функционирующих в условиях рыночной системы ведения хозяйства, показывает, что безработица является неизбежным атрибутом этой системы. При этом рынку противопоставлены как полная занятость, так и слишком высокий уровень безработицы. Кроме того, безработица может соседствовать с дефицитом рабочей силы определенного качества.

Низкая оплата и плохие условия труда являются средством, с помощью которого компании компенсируют свою слабость и недостатки,

в том числе организационную и управленческую неадекватность, использование устаревшего оборудования, низкую конкурентоспособность своей продукции. В результате выживают отсталые с точки зрения технологии и менеджмента компании, сохраняются низкий уровень производительности и медленные темпы внедрения новой технологии, а в более широком плане – создается среда, в которой предпринимательство основывается на ухудшении условий занятости и эксплуатации малооплачиваемых работников. Если компания не соответствует условиям конкуренции, она может сохранять свою жизнеспособность в краткосрочном плане, сокращая издержки на рабочую силу. В длительной перспективе компании зависят от успехов в неценовой конкуренции, что предполагает внимание к НИОКР и внедрению их результатов.

Таким образом, за приложение труда, недопустимое коммерческим мотивациям, приходится расплачиваться в перспективе общим замедлением экономической динамики, дефицитом бюджета, дополнительной денежной эмиссией и др. Это привело к осознанию того факта, что необходимо не бороться за полную занятость, а разрабатывать на государственном уровне меры по регулированию ее уровня и по адаптации рабочей силы к меняющимся под влиянием НТП условиям производства.

Государственное регулирование занятости включает пассивные и активные меры. К пассивным мерам относятся все денежные выплаты безработным, программы помощи бедным, семейные пособия и пр.

Активная политика занятости означала прямые правительственные меры по изменению структуры спроса на рабочую силу за счет сохранения имеющихся и создания новых рабочих мест; меры по регулированию предложения и повышения качества рабочей силы за счет ее подготовки и реабилитации; меры по поощрению мобильности рабочей силы за счет ее трудоустройства, профориентации и стимулирования. Для оценки характеристики и эффективности политики в области занятости при международных сопоставлениях обычно сравнивают сумму пособий и других выплат по безработице и их долю в общих расходах по осуществлению политики занятости. Так, например, при уровне безработицы в 10,3 % во Франции (начало 90-х годов), общие расходы по регулированию занятости составили 3,06 % к ВВП, в том числе, на пассивную политику – 2,36 % на активную 0,70 %; в Швеции при уровне безработицы в

2,8 %, расходы составили 2,93 % к ВВП, на пассивную политику пошло – 0,85 %, а на активную политику 2,08 %. В Великобритании и в США расходы на пассивную политику превышали расходы на активные меры борьбы с безработицей [3].

Как видно, по расходам на активную политику занятости Швеция и скандинавские страны в целом обогнали другие страны. Опыт Швеции расценивается как уникальный. Считается, что возможности программ по занятости не беспредельны: слишком высокие показатели вовлеченности людей в программы такого рода свидетельствуют о недостаточности совокупного спроса на рабочую силу, а рынок рабочей силы перенасыщен. Помимо того, эти меры требуют больших затрат, что не под силу дефицитным государственным бюджетам

Финансирование программ сокращения безработицы ограничивается ростом государственной задолженности. При этом остается неопределенность относительно реакции на такие программы частного сектора в виде возможных налоговых поступлений от него. Повышение уровня налогообложения без улучшения государственных услуг, замедления роста неравен-

ства и повышения уровня занятости может оказаться нежелательным. Если в стране относительно низкий уровень налогообложения, существенное расслоение и недостаточность социальных услуг, осуществление программ сокращения безработицы возможно лишь при значительных государственных расходах. Восстановление прогрессивного налогообложения с целью увеличения государственных доходов означало бы увеличение налогового бремени для самого богатого дециля, а в более длительной перспективе – для среднего класса, что едва ли встретит поддержку населения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Занятость, рынок труда и эффективность экономики. – Великие Луки, 1998.
2. Ким Ха Гу. Формирование государства благосостояния в Корее./ Дисс. на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 1994.
3. Мильнер Р. Активная политика на рынке труда // Соцтруд. 2004. – № 5.
4. Сухорукова Т. Социальные рычаги экономического роста // Экономист. 1999. № 7.

Поступила в редколлегию 12.07.2005.