**Чернявська Олена Валеріївна. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України : Дис... д-ра наук: 08.00.03 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Чернявська О.В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України.Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук із спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Київ: Науково-дослідний економічний інститут, 2009.Розроблено методологічні основи формування стратегічної моделі управління національною працею на основі переходу до нормативного розподілу результатів праці; включення автоматичних стабілізаторів результативності праці, капіталовкладень в формування індивідуального трудового потенціалу, розширеного відтворення трудового потенціалу в систему оплати праці; стратегічного прогнозування та програмування розвитку ринку праці, його збалансування з прогнозами розвитку національного виробництва і з ринком освітніх послуг та глобальним ринком праці; вдосконалення функціональних блоків управління ринком праці. Розроблено методичні питання щодо розрахунку мінімальної, середньої та максимальної заробітної плати по відношенню до ВВП, їх складових.Визначено економічну сутність категорій «трудова бідність», «трудовий капітал» розроблено методи ідентифікації даних економічних явищ. Запропоновано триєдиний підхід до визначення національного трудового потенціалу. Розроблено моделі, методи та показники комплексного дослідження аналізу ринку праці України та механізму його регулювання в двох вимірах: статичному та динамічному. |

 |
|

|  |
| --- |
| Дисертаційна робота присвячена вирішенню важливої проблеми - розробки теоретико-методологічних положень, методичних та практичних питань щодо організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в системі зростання національного господарства та забезпечення суспільного добробуту. Проведене автором дослідження дозволило зробити наступні висновки.1. Концептуально має відбутись переосмислення відношення до праці. Праця – це капітал, що має здатність створювати додану вартість, використовуючи всі інші фактори виробництва, і забезпечувати економічне зростання. Місією ОЕМРРП має стати перехід від моделі забезпечення соціального захисту населення в умовах трудової бідності до моделі капіталізації праці, найефективнішого використання наявного національного трудового потенціалу для досягнення стратегічних цілей економічного зростання та суспільного добробуту країни. З цих позицій категорію «трудовий капітал» розглянуто за доходним та витратним підходами. Запропоновано триєдиний підхід до визначення національного трудового потенціалу, що створює методологічну основу комплексної системи аналізу, прогнозування розвитку трудового потенціалу.
2. Феноменом національного ринку праці, який вирішальною мірою впливає на ефективність організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці, є «трудова бідність». Визначення економічної сутності цього поняття та методи її підрахунку дозволило обгрунтувати, що трудова бідність характерна для таких видів економічної діяльності, як сільське господарство, мисливство та пов’язані з ними послуги; рибальство, рибництво; діяльність готелів та ресторанів; охорона здоров’я та надання соціальної допомоги. До категорії бідних потрапили верстви населення, які за освітнім та фаховим рівнем у розвинених країнах складають основу середнього класу та рушійну силу інноваційного розвитку країни.
3. Регулювання ринку праці має проводитись з урахуванням сучасного стану його сегментації. Сучасний ринок праці характеризується наявністю восьми сегментів, які виокремлюють реалізований та нереалізований трудовий потенціал, ринок найманої та вільної праці, вплив рівня доходів на якість трудового потенціалу, а також сегменти капіталізованої праці та реалізованої без капіталізації. Визначено пріоритетні напрями та інструменти регулювання трудових відносин для кожного сегменту ринку праці. Для оцінки процесу сегментації ринку праці в динаміці розроблено індекси сегментації, які можуть бути використані як в регіональному розрізі, так і в розрізі видів економічної діяльності.
4. Розроблені автором методологічні основи двофакторного аналізу кількісної бази пропозиції праці при одночасній оцінці напрямів впливу демографічних та міграційних тенденцій на ринок праці України (за допомогою матричної моделі) дозволили ідентифікувати їх як одну з загроз національній безпеці. Дану матрицю доцільно включити до системи оцінки національної безпеки України. Розроблено комплексну методику оцінки механічних рухів на національному ринку праці, що включає матриці оцінки формування трудового потенціалу, міграційних рухів, тенденцій розвитку ринку найманої праці.
5. Проведена періодизація національного ринку праці дозволила встановити генезис та спрогнозувати структурні підходи подальшого розвитку ринку праці: 1991-1994рр. - кризовий із стрімким скороченням ринку праці та паралельним (в 6,4 рази повільнішим) скороченням пропозиції праці; 1995-1999рр. – депресивний, праценадлишковий із продовженням скорочення ринку праці та значними темпами підвищення пропозиції праці (пропозиція зростає в 7 разів швидше ніж скорочується попит), 2000-2003рр. – етап зростання із значним розширенням ринку праці із паралельним підвищенням пропозиції праці (попит на працю підвищується в 31,3 рази швидше), 2004-2007рр. – розбалансованість і структурний дефіцит праці із подальшим скороченням пропозиції праці, що створює об’єктивні умови переходу від моделі дешевої робочої сили до моделі капіталізації праці.
6. Складовою стратегічного управління ринком праці є його діагностика. Методологічні засади для порівняння ефективності розвитку і регулювання ринку праці передбачають використання статичних методів дослідження, що забезпечують порівняння різних рівноважних станів, при цьому сам перехід від однієї рівноваги до іншої залишається поза аналізом, тоді як метод динаміки, що вимагає аналізу власне переходу від одного стану рівноваги до іншого, використовується не для порівняння, а для дослідження ринку праці. Розроблена автором модель дозволяє визначити результат здійснюваної політики на ринку праці. Визначено рейтинг та здійснено групування територій України за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці, що може бути використано при розробці регіональної політики зайнятості.
7. В системі організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України потребують суттєвого вдосконалення методи прогнозування і планування. Розроблені багатовимірні та регресивні статистичні моделі засновані на принципах збалансованості ринку праці і дозволяють прогнозувати та моделювати стан ринку праці за співвідношенням показників балансуючої моделі: потреба в працівниках, загальний попит на працю, додаткова пропозиція праці, загальний обсяг пропозиції праці. Слід відновити традиційні підходи до оцінки ринку праці, повернути практику розробки системи балансів трудових ресурсів.
8. Регулювання ринку праці має відбуватись із урахуванням наявної регіональної диференціації. Запропоновано використовувати методику та результати проведеної кластерної оцінки рівня розвитку регіональних ринків праці та інтегральної оцінки ефективності організаційно-економічного механізму його регулювання, що проведена за допомогою “рейтингово-узагальнюючого синтетичного показника (на базі використання трьох методів: за допомогою середньої арифметичної простої, з використанням методів таксономічного аналізу, з побудовою синтетичного показника відношень значень часткових показників регіонів до значень відповідних показників по Україні), а також отримані регіональні показники рівня капіталізації праці та дестимулятори кожного регіону, що заважають капіталізації праці.
9. Обґрунтовані напрями впливу інформатизації на первинний та вторинний ринок праці і об’єктивність процесу віртуалізації інтелектуальної праці, запропоновані специфічні заходи державного регулювання ринку праці: інформаційний (для первинного ринку праці) та традиційний (для вторинного).
10. В сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин України методологія регулювання ринку праці має будуватись за такими якісними критеріями, як: стратегічна модель управління; використання вбудованих стабілізаторів результативності праці, капіталовкладень в формування індивідуального трудового потенціалу, розширеного відтворення трудового потенціалу в систему оплати праці; збалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг. Метою державного регулювання ринку праці України має стати створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад забезпечення розширеного відтворення та формування раціональної пропозиції праці, її ефективної реалізації із забезпеченням національного зростання в пріоритетних для країни напрямах в умовах забезпечення соціального стандарту відтворення працівника із стимулюючим механізмом диференціації оплати праці. Економічною базою реформування механізму регулювання ринку праці має стати реформування системи оплати праці. Використання авторської моделі підрахунку мінімальної заробітної плати дозволило виявити явище надексплуатації робочої сили, в результаті чого держава забезпечує соціальний захист збіднілого працюючого населення. Разом з тим, забезпечення європейських стандартів оплати праці на даному етапі розвитку економіки неможливе, тому запропонована двоетапна модель реформування оплати праці.
11. Вдосконалення функціональних блоків управління ринком праці визначає відновлення системи довгострокового прогнозування і планування національного розвитку, складення стратегії підготовки та перепідготовки кадрів, їх аналізу та контролю, поточного корегування; вивчення регіональних диспропорцій на ринку праці та формування політики трудової міжрегіональної міграції та міграцій «місто-село». Визначені функції мають бути враховані при реструктуризації Міністерства праці та соціальної політики України. Потребує якісного перетворення система функцій механізму регулювання ринку праці на регіональному рівні. Запропоновані альтернативні підходи до структури Міністерства праці та соціальної політики України, обласних державних адміністрацій і головних управлінь праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації, що відповідають принципам стратегічного управління, є організаційною основою здійснення активної політики на ринку праці. На рівні місцевого самоврядування запропоновано посилити громадський контроль над процесами праці та її оплати шляхом створення Постійної комісії обласної ради з питань відносин праці та заробітної плати. До кола соціальних партнерів слід включити фахові, професійні та академічні організації, які б запропонували адекватну методику розрахунку прожиткового мінімуму, систему оплати праці.
12. Сучасний механізм регулювання ринку праці доцільно доповнити такими заходами, що активно використовуються іншими країнами і довели свою ефективність: профвідбір та профконсультування на етапі формування трудового потенціалу; виплата кращим студентам стипендій та грошове стимулювання дипломних робіт; стимулювання підвищення якості праці і розробка програм, спрямованих на оптимальне використання потенціалу працівників; закріплення позицій працівників з високим рівнем освіти за допомогою спецпідрозділів національних служб зайнятості; регулювання процесів звільнення; формування національної міграційної стратегії; використання мережі фірм-посередників, що займаються забезпеченням підприємств тимчасовими працівниками – «відрядна робота»; використання спеціальних заходів регулювання ринку праці в депресивних регіонах. Визначено позитивний вплив скорочення терміну виплати допомоги по безробіттю на його рівень, доцільність встановлення залежності часу виплати допомоги по безробіттю від тривалості сплат внесків на забезпечення безробітних, важливість встановлення обґрунтованого розміру мінімальної заробітної плати для розвитку та збалансування ринку праці.

Таким чином, запропоновані заходи дозволять отримати наступні результати: зростання чисельності та якості трудових ресурсів України; підвищення мотивації до продуктивної праці; збалансування окремих сегментів ринку, а також ринку праці і ринку освітніх послуг; забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно із соціальними стандартами Євросоюзу; формування потужного середнього класу. |

 |