

## 8.2.. Поняття ринку праці, його елементи і функції

Під **ринком** в широкому понятті розуміють систему економічних відносин і сфери вільного обігу товарів, капіталів і робочої сили, які формуються в процесі виробництва. В більш вузькому розумінні розрізняють ринки: цінних паперів, валюти, інвестицій, сировини, матеріалів, палива, готової продукції, ідей, інформації і т.д.. Сукупність взаємопов'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності окреслюють ринкову систему.

**Ринок праці (робочої сили)** - це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару "робоча сила". Крім цього, **ринок праці** є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару "робоча сила", а й сферу виробництва, де найманий працівник працює.

У ринковій економіці ринок охоплює всіх **здатних** працювати: як зайнятих, так і незайнятих найманою працею. Це:

1) особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають заняття після перерви у роботі);

2) особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;

3) особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Вказані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці. Отже, **ринок праці** - це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.

Для виникнення, формування та функціонування ринку праці повинні бути забезпечені правові засади функціонування цього ринку: можливість вільного пересування на ньому громадян; можливість вільного вибору роботи (юридична свобода робітника), можливість самостійно розпоряджатись своєю здатністю працювати. **Важливою умовою формування й функціонування ринку праці** є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця - інтересам працівника.

**Суб'єктами ринку праці** є роботодавці і наймані робітники. Роботодавці - це ті, хто володіє засобами виробництва, ними можуть бути: окремі особи, підприємства, держава. Роботодавець наймає робітників на певних умовах з метою одержання додаткової вартості. Робітник в умовах ринкових відносин вільно йде у найм і продає свою робочу силу з метою отримати дохід у грошовій або іншій формі з тим, щоб задовольнити особисті потреби. Таким чином, **ринок праці** являє собою взаємовідносини між роботодавцями і найманими працівниками на підставі договору або контракту щодо купівлі-продажу спеціального товару "робоча сила".

**Необхідними умовами ефективного функціонування ринку праці** є:

- організація єдиної, замкненої на території країни й ефективно діючої системи бірж праці;

- широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки;

- наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні.

**Елементами ринку праці** є: товар (який він пропонує), попит, пропозиція та ціна. Основна частина вчених-економістів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила (сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг). Отже, робоча сила є об'єктом купівлі-продажу. **Купівля товару (робоча сила)** називається найманням на роботу.

Найманий працівник і підприємець юридично рівноправні і користуються правами людини й громадянина однаковою мірою. Відносини між найманим працівником та роботодавцем оформляються трудовим договором (контрактом). У цьому документі вказуються взаємні права й обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий

працівник повинен працювати в організації (підприємстві) підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватись режиму праці даного підприємства. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, які передбачені законодавством про працю та зайнятість трудовим договором (контрактом) про зайнятість.

**Елементом ринку праці** є також попит на робочу силу та її пропозиція. **Попит** може бути індивідуальним та сукупним. **Сукупний попит** на робочу силу - це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку. **Індивідуальний попит** на робочу силу - це попит окремого роботодавця (підприємця), він залежить від:

- попиту на продукцію підприємства, тому що робоча сила необхідна як виробничий ресурс для виробництва і надання послуг;
- стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;
- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;
- фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою цього фонду зарплати буде найнята.

Збільшення попиту на робочу силу можна досягти шляхом його стимулювання через: створення нових постійних чи тимчасових робочих місць; розвиток нестандартних форм зайнятості; прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць; впровадження пільгового оподаткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників.

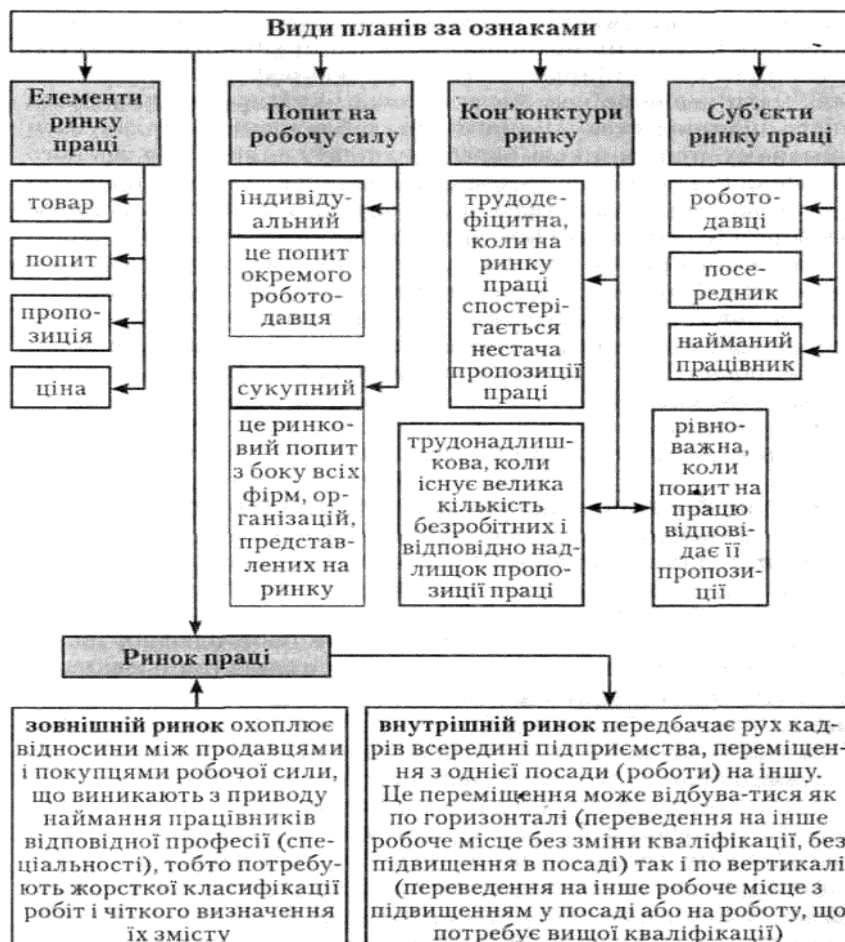


Рис. 8.10. Схема показників ринку праці.

**Формування попиту на робочу силу здійснюється під впливом таких факторів:**

- приросту величини трудових ресурсів;
- співвідношення зайнятого і незайнятого населення;
- використання мало конкурентних груп населення;
- використання особливостей пенсійного законодавства, а

також кадрової політики на кожному підприємстві.

**Пропозиція** робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації і т.д.

Співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення називається кон'юнктурою ринку. Виділяють три кон'юнктури ринку:

трудодefіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;

рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

В Україні співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією свідчить про загострення ситуації на ринку праці. Триває стійка тенденція до зростання пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї. В останні роки на кожне вільне місце претендувало майже 20 осіб.

Щоб передбачити наслідки міграції робочої сили, кон'юнктуру ринку на неї, слід визначити дію факторів, які впливають на неї. Їх можна об'єднати у дві групи: ті, що зумовлюють пропозицію робочої сили; ті, що зумовлюють попит робочої сили.

Пропозиція робочої сили залежить від соціально-економічних, психологічних, демографічних та інших факторів.

**Демографічні** безпосередньо впливають на відтворення трудових ресурсів. Сільське населення є основним джерелом поповнення трудових ресурсів для аграрного сектору економіки. Проте відтворення сільського населення відбувається в умовах кризової демографічної ситуації, яка характеризується старінням та міграцією жителів, відпливом молоді в місто. **Соціально-економічні** формуються під дією таких чинників, як рівень життя населення, умови праці, можливість працевлаштування за бажанням, розмір заробітної плати, що дає можливість задовольнити певні життєві потреби, можливість розвивати підсобне господарство, здійснювати підприємницьку діяльність.

Проте престиж аграрної праці завжди був низьким через складні й непривабливі її умови. Відзначимо, що нині ситуація змінюється, чому сприяють такі чинники: складніше знайти роботу в місті у зв'язку із зниженням попиту на робочу силу; поява безробіття міського населення; скорочення державного житлового будівництва; високі ціни на продукти харчування; надзвичайно висока ціна кооперативного будівництва. Тобто ці умови дають надії на зменшення впливу робочої сили з села, зумовлюють потребу в створенні додаткових робочих місць у сільськогосподарських підприємствах за рахунок розвитку додаткових виробництв та збільшення видів та обсягів продукції, повнішого задоволення потреб населення країни в продуктах та товарах власного виробництва. Отже, кон'юнктура ринку робочої сили на перехідному етапі реформування економіки в сільському господарстві ґрунтується не на нестачі чи надлишку робочої сили, а на необхідності усунення негативних тенденцій у використанні трудового потенціалу та визначенні її вартості за умов раціонального використання на підставі попиту і пропозиції.

Слід зазначити, що нині справжній стан на ринку праці прихований, оскільки у багатьох сільськогосподарських підприємствах утримується значний надлишок робочої сили, а існуючий механізм господарювання не спонукає скорочувати зайві робочі місця. За розрахунками Г.І.Купалової, рівень прихованого безробіття становить в середньому 11-13% на рік, а в окремих західних областях він у 2-3 рази вищий.

Утримання в підприємствах зайвих трудових ресурсів зумовлене недостатнім рівнем механізації виробничих процесів і надзвичайно високою ціною на сільськогосподарську техніку.

Перехід до ринкових відносин у зв'язку з реформуванням власності та створенням нових приватних підприємств сприятиме вивільненню зайвої робочої сили, причому це супроводжуватиметься підвищенням вимог до кваліфікації працівників, удосконаленням технологій виробництва та організації праці.

Скорочення працездатної робочої сили відбуватиметься за рахунок:

- зниження трудомісткості виробництва внаслідок впровадження нових прогресивних технологій і підвищення рівня механізації виробництва;
- створення та розвитку додаткових галузей з виробництва різних промислових виробів у зимовий та менш напружений літній період польових робіт із залученням працівників цих виробництв на сільськогосподарські роботи в пікові періоди;
- удосконалення структури внутрішньо змінних затрат робочого часу внаслідок взаємо узгодженості робіт, суміщення окремих функцій, чітких режимів праці і відпочинку;
- залучення до праці тимчасових працівників (пенсіонери, підлітки) у пікові періоди польових робіт.

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили. **Ціна робочої сили** виступає у вигляді заробітної плати, вона повинна забезпечити придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг: підтримувати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;

утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці і те зможе поповнюватись новою робочою силою замість тієї, яка вибуває;

підтримували нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Розрізняють зовнішній (професійний) і внутрішній ринки праці. **Зовнішній ринок** охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії (спеціальності), тобто потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту. **Внутрішній ринок** передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватись як по горизонталі (переведення на інше робоче місце без зміни кваліфікації, без підвищення в посаді) так і по вертикалі (переведення на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації). Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці. Наприклад, у США переважає зовнішній ринок праці, в Японії добре організований внутрішній ринок.

Ринок праці поділяється на окремі частини - цільові ринки, які називаються сегментами. **Сегментація ринку праці** - це поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками.

Ознаками **сегментації** можуть бути:

- територіальне положення - регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики - статеві-віковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики - рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії - розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом;
- розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та інше;
- психологічні показники - особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики - мотивація зайнятості та інше.

Залежно від того, які склались стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким.

**Гнучкість ринку праці передбачає:**

- оперативне регулювання та зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції і цін, що виявляється відповідно у зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної підготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;

- різноманітність методів і форм зайнятості.

Ринок праці виконує такі функції:

- узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;
- забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки;
- підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Основними **суб'єктами ринку праці**, є роботодавець і найманий працівник, а також посередники між ними (держава, профспілки, спілки роботодавців).

Ринковий механізм являє собою єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили і регулюючого впливу держави на ці процеси для досягнення їх ефективної збалансованості.