

УДК 65.012.22

JEL Classification: M540

DOI 10.35433/ISSN2410-3748-2022-2(31)-4

Вуйченко Марина

д.е.н., доцент кафедри менеджменту

Уманській національній університет садівництва

м. Умань, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-9534-8143>

ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В статті зазначається, що за об'єктивних умов розвитку економіки, розширення видів індивідуальної трудової діяльності, зміни організаційних структур управління, скорочення та модернізації способів і методів державного втручання в господарську діяльність необхідними є заходи щодо забезпечення соціальних гарантій населенню не лише державою, а й органами місцевого самоврядування. Ці заходи мають являти собою гарантії кожному представнику територіальної громади на певний рівень благ і послуг за рахунок як власних внесків, так і перерозподілу ресурсів між населенням на цілі його матеріального забезпечення. Звертається увага на те, що діюче законодавство, у своїй більшості, акцентує увагу виключно на публічних потребах держави, що знаходить свій прояв у домінуванні заходів, які пов'язані з прийняттям рішень, які мають популістичний характер і не розв'язують існуючих проблем населення. Наголошується, що розробка і запровадження нових форм та видів соціального захисту не завжди здатні позитивно впливати на досягнення реальних результатів. Це пов'язано із низькою ефективністю діючого законодавства у напрямку соціального забезпечення населення, а також, з високим рівнем порушення прав зазначеної категорії суспільства, зокрема, й з боку самої держави та її уповноважених органів. Саме із цим пов'язана висока актуальність питання управління соціальним захистом населення. В статті визначається, що вирішальна роль в управлінні соціально-трудовими відносинами, безумовно, належить державі. Саме держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір видів трудової діяльності, безплатне сприяння державними службами зайнятості працевлаштуванню робітників відповідно їхньої освіти та кваліфікації, здібностей та покликань, а також реальних потреб і вимог роботодавців до якості працівників та стану ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, державне втручання, самоврядування, працевлаштування, соціально-трудові відносини, робоча сила зайнятості, законодавство, сфера праці, зайнятості, безробіття.

DIAGNOSTICS OF THE LABOR MARKET MANAGEMENT SYSTEM IN MODERN CONDITIONS

The article states that under the objective conditions of economic development, expansion of types of individual labor activity, changes in organizational management structures, reduction and modernization of methods and methods of state intervention in

economic activity, measures to ensure social guarantees to the population are necessary not only by the state, but also by bodies Local Government. These measures should represent guarantees to each representative of the territorial community for a certain level of benefits and services at the expense of both their own contributions and the redistribution of resources among the population for the purpose of its material support. Attention is drawn to the fact that the current legislation, in its majority, focuses exclusively on the public needs of the state, which is manifested in the dominance of measures that are related to the adoption of decisions that are populist in nature and do not solve the existing problems of the population.

It is emphasized that the development and introduction of new forms and types of social protection are not always able to positively influence the achievement of real results. This is due to the low efficiency of the current legislation in the direction of social security of the population, as well as the high level of violation of the rights of the specified category of society, in particular, by the state itself and its authorized bodies. This is precisely why the issue of managing the social protection of the population is highly relevant. The article determines that the decisive role in the management of social and labor relations certainly belongs to the state. It is the state that guarantees able-bodied citizens permanently residing in Ukraine a free choice of types of work, free assistance by state employment services in the employment of workers in accordance with their education and qualifications, abilities and vocations, as well as the real needs and requirements of employers for the quality of workers and the state of the labor market .

Key words: *labor market, state intervention, self-government, employment, social and labor relations, labor force, employment, legislation, sphere of work, employment, unemployment.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективне управління ринком праці є важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності економіки України. В надскладних економічних умовах, в яких перебуває наша країна, ринок праці, як важливий регулятор попиту та пропозиції робочої сили, вимагає вирішення комплексу важливих соціально-економічних проблем. На сучасний ринок праці значний вплив справляють численні фактори, які уповільнюють його інституційні перетворення та впливають на ефективність функціонування. Вітчизняний ринок праці відрізняється від інших особливими ознаками – здатністю до самостійного відтворення та саморегуляції, що виявляється у гнучкій та швидкій реакції ринку на окремі чинники кон’юнктурних коливань в економіці. Але, за сучасних надзвичайно складних умов розробка ефективних методів державного впливу на ринок праці є особливо потрібними. А, отже, обґрунтування напрямків управління ринком праці та окреслення його соціального спрямування має вагоме

значення для розвитку національної економіки і є досить актуальним питанням для наукового дослідження.

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. Основні питання управління ринком праці вже тривалий час досліджуються провідними вченими-економістами нашої країни, зокрема, хотілося б звернути увагу на праці Д. П. Богині, Н.Б. Болотіної, І. Бондара, О. А. Грішнєвої, М. Долішнього, Н.І. Єсінової, Т. Заєця, А.М. Колота, І. Крижно, В. Онікієнко, В. Савченко, С.А. Сильченка, С.М. Синчука, Б.І. Сташкова, В.С. Тарасенка, С.М. Шумила, та інших науковців. Але, не зважаючи на беззаперечно надзвичайно вагомий внесок вищезазначених дослідників у вітчизняну науку досі залишаються не достатньо дослідженими питання, пов'язані із підвищенням ефективності управління сучасним ринком праці, зокрема, правовим регулюванням окремих аспектів управління соціально-трудовими відносинами.

Формування цілей статті. Основними цілями даної статті є проведення всебічного аналізу основних тенденцій формування сучасного вітчизняного ринку праці та окреслення оптимальних шляхів управління ним на сучасному етапі розвитку України.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи сучасні тенденції формування ринку праці в Україні, варто зазначити, що за об'єктивних умов розвитку економіки, розширення видів індивідуальної трудової діяльності, зміни організаційних структур управління, скорочення та модернізації способів і методів державного втручання в господарську діяльність необхідними є заходи щодо забезпечення соціальних гарантій населенню не лише державою, а й органами місцевого самоврядування. Ці заходи мають являти собою гарантії кожному представнику територіальної громади на певний рівень благ і послуг за рахунок як власних внесків, так і перерозподілу ресурсів між населенням на цілі його матеріального забезпечення.

Діюче законодавство, у своїй більшості, акцентує увагу виключно на публічних потребах держави, що знаходить свій прояв у домінуванні заходів, які пов'язані з прийняттям рішень, які мають популістичний характер і не розв'язують існуючих проблем населення.

Потрібно звернути увагу на те, що розробка і запровадження нових форм та видів соціального захисту не завжди здатні позитивно впливати на досягнення реальних результатів. Це пов'язано із низькою ефективністю діючого законодавства у напрямку соціального забезпечення населення, а також, з високим рівнем порушення прав зазначеної категорії суспільства, зокрема, й з боку самої держави та її уповноважених органів. Саме із цим пов'язана висока актуальність питання управління соціальним захистом населення.

Вирішальна роль в управлінні соціально-трудовами відносинами, безумовно, належить державі. Саме держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір видів трудової діяльності, безплатне сприяння державними службами зайнятості працевлаштуванню робітників відповідно їхньої освіти та кваліфікації, здібностей та покликань, а також реальних потреб і вимог роботодавців до якості працівників та стану ринку праці.

За останні два десятиріччя (майже мирних) відбулися помітні зміни у трудовому потенціалі України. Про це свідчать дані таблиці.

Звертаємо увагу на те, що з 2019 року дещо зміни форми обліку трудових ресурсів. Робоча сила (до 2019 року – економічно активне населення) – це населення обох статей віком 15 років і старше (до 2019 року – 15-70 років), яке впродовж обстежуваного тижня забезпечувало пропозицію робочої сили на ринку праці. Зайняті та безробітні в сумі складають робочу силу.

Зайнятими вважають осіб віком 15 років і старше, які: працювали упродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом,

індивідуально або на власному (сімейному) підприємстві або в особистому селянському господарстві, формально мали робоче місце, власне підприємство, але не працювали упродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Таблиця

**Населення за статусом участі в складі робочої сили
(у віці 15-70 років, млн.)**

	2000	2005	2010	2015	2020	2020/2000, +,-
Робоча сила	22,8	22,3	22,1	18,1	17,6	-5,2
працевдатного віку	21,2	20,5	20,2	17,4	16,9	-4,3
старше працевдатного віку	16,8	18,0	18,3	7,0	6,8	-10,0
Зайняті	20,2	20,7	20,3	16,4	15,9	-4,3
працевдатного віку	16,8	18,0	18,3	15,7	15,2	-1,6
старше працевдатного віку	16,5	17,9	18,3	7,0	6,7	-9,8
Безробітні	26,6	16,0	17,9	16,6	16,7	-9,9
працевдатного віку	26,3	16,0	17,8	16,5	16,7	-9,6
старше працевдатного віку	0,3	0,01	0,01	0,01	0,1	-0,2
Особи, які не входять до складу робочої сили	13,3	13,6	12,6	10,9	10,7	-2,6
працевдатного віку	7,6	8,4	7,9	6,9	6,3	-1,3
старше працевдатного віку	5,8	5,2	4,7	4,0	4,4	-1,4

Джерело: [1, с. 50]

Безробітні (за методологією МОП) – особи віком 15 років і старше, які одночасно задовольняють трьома умовами: не мали роботи упродовж останніх чотирьох тижнів, активно шукали роботу або намагались організувати власну справу. упродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи [1, с. 47].

Як свідчать дані таблиці, протягом двох десятиріч чисельність економічно активних громадян України (робочої сили) зменшилась на 5,4 млн. осіб, або на 23%, у тому числі працездатного віку – на 4,3 млн. осіб, або на 20%. Катастрофічно зменшилась чисельність працюючих пенсіонерів – на 10 млн. осіб, або на 60%. Зрозуміло що головна причина цього – демографічна криза українського суспільства: за означений період населення України скоротилося на 7,7 млн. осіб, або на 15%. Вплинула й війна на Сході України: виключення зі статистики населення окупованих територій.

Найважливішим напрямком державної соціальної політики є інвестування держави у цю галузь. З початком повномасштабного воєнного вторгнення РФ державний бюджет України було переорієнтовано на воєнні цілі. Відтак першочергове фінансування видатків у поточному році спрямовано на підвищення обороноздатності країни та здійснення найнеобхідніших соціальних видатків, які забезпечують підтримку життєдіяльності населення. За оперативною інформацією ДКСУ, за січень-серпень 2022 року на ці цілі було спрямовано 1449,4 млрд. грн, або 81,7% від розпису звітного періоду. Слід також брати до уваги, що у серпні 2022 р. до загального фонду державного бюджету надійшло 109,7 млрд. грн. міжнародної допомоги (грантів) [2].

Сьогодні українська держава немає можливості повністю виконати свої соціальні зобов'язання, у тому числі й у сфері соціально-трудових відносин, про що свідчить структура видатків державного бюджету України у 2022 році [3].

Саме інвестування з боку держави, місцевих органів самоврядування є реальним показником регулювання соціально-трудових відносин. Скорочення видатків на освіту, охорону здоров'я, культуру, як правило, носять ситуативний, вимушений характер. Проте ми не поділяємо твердження О. Петрацак про те, що ці скорочення є свідченням зменшення регуляції форм соціально-трудових відносин [4, с. 66]. Одночасно зберігаються видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, особливо учасників бойових дій. Складна соціально-політична і економічна ситуація в Україні вимагає перегляду значення офіційної зайнятості і заробітної плати як основне джерело доходів. Провідною для багатьох стає соціальна і гуманітарна допомога. Соціальна відповідальність держави і бізнеса, як справедливо зауважує О. Петрацак, має бути спрямована не на збільшення армії утриманців, а на створення продуктивних робочих місць, забезпечених конкурентною оплатою і сприятливими умовами праці [4, с. 66].

Висновки. Підготовка, раціональне використання та відтворення трудового потенціалу відзначають соціальний зміст механізму управління, сутність та соціальні наслідки управлінських рішень, їх вплив на соціально-трудові процеси, а також соціальні відносини, що виникають в ході управлінської діяльності.

Ми розглядаємо соціально-трудові відносини як комплекс економічних, соціальних, політичних, правових, соціокультурних, психологічних та адміністративних методів і норм, спрямованих на ефективне включення і адекватне відтворення робочої сили в процес праці на ринкових засадах.

Управління соціально-трудовами відносинами – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями, що формуються на ринкових засадах попиту, пропозиції та ціни робочої сили.

Управлінська діяльність відноситься до найдавніших проявів

соціальних відносин і соціальної взаємодії людей. Вона безпосередньо пов'язана з нерівністю в усіх її проявах, що вимагає певних організаційних дій, реалізації усвідомлених рішень, певних вольових зусиль. А це призводить до виникнення належного поля для відносин керування-підкорення, тобто базових відносин управлінської діяльності.

Вирішальна роль в управлінні соціально-трудовами відносинами належить державі, яка гарантує громадянам вільний вибір видів трудової діяльності, сприяє зайнятості працевлаштуванню робітників відповідно їхньої освіти та кваліфікації, здібностей та покликань, а також реальних потреб і вимог роботодавців до якості працівників та стану ринку праці.

Протягом двох десятиріч чисельність економічно активних громадян України (робочої сили) зменшилась на 5,4 млн. осіб, або на 23%, у тому числі працездатного віку – на 4,3 млн. осіб, або на 20%.

Найважливішим напрямком державної соціальної політики є інвестування держави у цю галузь. З початком повномасштабного воєнного вторгнення РФ державний бюджет України було переорієнтовано на воєнні цілі. Відтак першочергове фінансування видатків у поточному році спрямовано на підвищення обороноздатності країни та здійснення найнеобхідніших соціальних видатків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Статистичний щорічник України 2020. /Державний комітет статистики України. К., 2021. 455 с.
2. У серпні 2022 року до загального фонду державного бюджету надійшло 204,6 млрд гривень. *Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України.* URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-serpni-2022-roku-do-zahalnoho-fondu-derzhavnoho-biudzhetu-nadiishlo-2046-mlrd-hryven>
3. Видатки держбюджету України. (2022). Міністерство фінансів України.

URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/expense/>

4. Петрашчак О.О., Кабринський А.В. Оцінка ефективності управління соціально-трудовими відносинами. *Економічний аналіз*. 2018. Т. 28. №3. С. 62-70.
5. Крижко І. Методологічні й методичні аспекти прогнозування чисельності персоналу і визначення змісту освіти фахівців. *Україна: аспекти праці*, 2000. № 2. С. 28-32.
6. Савченко В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах. *Україна: аспекти праці*, 2003. № 5. С. 23-29.
7. Приймак В. Пропозиція робочої сили на поточному ринку праці України та її багатофакторний аналіз. *Україна: аспекти праці*, 2001. № 3. С. 3-9.
8. Заяць Т., Кравченко В. Молодіжний сегмент ринку праці України: методологічні і методичні засади оцінки інтегрованості в національний ринок праці. *Україна: аспекти праці*, 2003. № 5. С. 3-9.

REFERENCES:

1. Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy (2021). Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy 2020. [Statistical Yearbook of Ukraine 2020]. Kyiv. [In Ukrainian].
2. U serpni 2022 roku do zahalnoho fondu derzhavnoho biudzhetu nadiishlo 204,6 mlrd hryven (2022). Uriadovy portal. Yedynyi veb-portal orhaniv vykonavchoi vlady Ukrainy. : Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/news/u-serpni-2022-roku-do-zahalnoho-fondu-derzhavnoho-biudzhetu-nadiishlo-2046-mlrd-hryven> [In Ukrainian].
3. Vydatky derzhbiudzhetu Ukrainy (2022). Ministerstvo finansiv Ukrainy. : Retrieved from <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/expense/> [In Ukrainian].
4. Petrashchak, O., & Kabrynskyi, A. (2018). Otsinka efektyvnosti upravlinnia sotsialno-trudovymy vidnosynamy. [Evaluation of the effectiveness of management of social and labor relations]. *Ekonomichnyi analiz*, T. 28, 3, 62-70.

[In Ukrainian].

5. Kryzhko, I. (2000). Metodolohichni y metodychni aspekty prohnozuvannia chyselnosti personalu i vyznachennia zmistu osvity fakhivtsiv. [Methodological and methodological aspects of forecasting the number of personnel and determining the content of specialist education]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 3, 28-32. [In Ukrainian].

6. Savchenko, V. (2003). Metodolohichni osnovy vyznachennia potreby u kvalifikovanykh kadrah. [Methodological bases for determining the need for qualified personnel]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 5, 23-29. [In Ukrainian].

7. Pryimak, V. (2001). Propozytsiia robochoi syly na potochnomu rynku pratsi Ukrainy ta yii bahatofaktornyi analiz. [Labor supply in the current labor market of Ukraine and its multifactorial analysis]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 3, 3-9. [In Ukrainian].

8. Zaiats, T. & Kravchenko, V. (2003). Molodizhnyi sehment rynku pratsi Ukrainy: metodolohichni i metodychni zasady otsinky intehrovanosti v natsionalnyi rynek pratsi. [The youth segment of the labor market of Ukraine: methodological and methodical principles of assessing integration into the national labor market]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 5, 3-9. [In Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 19.10.2022