

УДК 338.26:332.1

ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ

Євсєєва О.О., д.е.н.

Українська державна академія залізничного транспорту

У статті на основі порівняльного аналізу поглядів класичної і кейнсіанської шкіл з проблеми стимулювання зайнятості населення уточнений зміст поняття «Зайнятість працездатного населення». Розроблені рекомендації із стимулювання зайнятості працездатного населення на основі системи факторів і можливого використання зарубіжного досвіду в умовах перехідних процесів на українському ринку праці. Досліджений організаційно-економічний механізм управління зайнятстю в регіонах України у складі функцій, елементів, організаційної структури й економічних методів. Визначені основні напрями вдосконалення регулювання зайнятості населення в регіоні.

Ключові слова: зайнятість населення, державне регулювання, регіон, ринок праці, організаційно-економічний механізм.

The article discusses the concept «employment of the capable population» on the basis of the comparative analysis between classic and Keynes schools over the problem of stimulating the population employment. The recommendations of stimulating the employment of capable population have been worked out based upon the system of factors and possible use of the foreign experience in the conditions of the transitional processes at the labor market in Ukraine. The organizational-economic mechanism of employment management has been studied in the regions of Ukraine within the functions, elements, and organization structure and economics methods. The main directions of improving the regulations of the population employment in the region have been defined.

Key words: population employment, government regulations, region, labor market, organizational-economic mechanism.

Актуальність проблеми. Сучасні економічні дослідження виявили тенденцію посилення диференціації прибутків населення по регіонах України, галузях, професіях і посадах. Структурні зміни економіки привели до дисбалансу на ринку праці – безробіттю в одних сферах економічної діяльності і нестачі робочої сили в інших. Позначилася проблема нераціональної зайнятості населення, специфіка і зміст якої

зумовлені як об'єктивними економічними, так і суб'єктивними причинами. На стан зайнятості населення на регіональному рівні також впливає й якість функціонування інституціональної системи, у тому числі місце, роль і характер участі держави в ринковій економіці, методи державного регулювання трудових стосунків. Слід констатувати відсутність ефективної державної політики в сфері зайнятості, відчувається недостатність превентивних заходів по скороченню числа безробітних громадян, а також розробки дієвого механізму державного контролю у сфері трудових стосунків в регіонах.

У зв'язку з тим, що реалізація програм сприяння зайнятості на рівні регіонів України і органів місцевого самоврядування ускладнена внаслідок бюджетного дефіциту, найбільш перспективним напрямом підвищення ефективності державної політики в сфері зайнятості є проведення активних програм службами зайнятості спільно з підприємцями щодо створення нових робочих місць, сприяння самозайнятості, регулювання пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційним складом. В той же час практична адаптація перспективних напрямів підвищення зайнятості населення не може бути реалізована тільки за допомогою стратегічних напрямів політики держави. Потрібна розробка якісно нового інструментарію, яке б сприяло ефективному рішенню проблем вдосконалення трудового законодавства, міграційної політики, сфери праці і зайнятості на рівні регіонів України, що обумовлює актуальність теми проведеного дослідження.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідження проблем зайнятості населення та її регулювання завжди перебувало в центрі уваги економічної науки і знайшло своє відображення в працях багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців, зокрема: С. Бандура [1], Д. Богині [2], Б. Брєєва, С. Вовканича, М. Долішнього [3], Б. Заблоцького [4], С. Злупка [5], А. Котляра, О. Кузьміна, В. Куценко [6], В. Мікловди, А. Нікіфорової, В. Онищенко, В. Онікієнка, С. Пакуліна [7], М. Пітюлича, А. Рофе [8], У. Садової, Л. Семів [9], Г. Слезінгера [10], М. Шаленко, Л. Шевчук [11] та інших. Дослідженню факторів, що впливають на зайнятість населення, присвячені праці В. Близнюк, Л. Гармідер, Д. Зоїдзе, С. Калініної [12, 13], М. Мурашка, В. Онікієнка та інших.

У своїх роботах автори аналізують ринок праці та зайнятість, основні

фактори, що впливають на їх формування і становлення, виявляють тенденції розвитку з урахуванням мінливої соціально-економічної ситуації в країні. В той же час, слід зазначити недостатність наукових розробок, присвячених питанням вдосконалення державного регулювання зайнятості населення в регіоні, спрямованого на пом'якшення проблем безробіття в умовах другої хвилі світової фінансової кризи, євроінтеграційного вектору розвитку України. У вітчизняних і зарубіжних наукових дослідженнях не знайшла належного віддзеркалення проблема соціально-економічних, регіонально-галузевих і культурно-історичних факторів розвитку зайнятості на рівні держави і фірми в умовах соціально-економічних перетворень. Актуальність, соціально-економічна значущість і недостатня міра наукової розробленості вказаних проблем визначили вибір теми, мету і завдання проведеного дослідження.

Метою роботи стало визначення напрямів вдосконалення державного регулювання зайнятості населення в регіоні. Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні завдання: (1) на основі порівняльного аналізу поглядів класичної і кейнсіанської шкіл з проблеми стимулювання зайнятості населення уточнити зміст поняття «Зайнятість працездатного населення»; (2) розробити рекомендації щодо стимулювання зайнятості працездатного населення на основі системи факторів і можливого використання зарубіжного досвіду в умовах перехідних процесів на українському ринку праці; (3) розкрити особливості прояву різних видів трансформаційних форм зайнятості працездатного населення з позиції інституціоналізму; (4) дослідити організаційно-економічний механізм управління зайнятістю в регіонах України у складі функцій, елементів, організаційної структури і економічних методів; (5) визначити основні напрями вдосконалення регулювання зайнятості населення в регіоні.

Викладення основного матеріалу дослідження. Згідно класичної теорії основною продуктивною силою в економіці і джерелом багатства нації є трудові ресурси. Забезпечення повної зайнятості за допомогою зміни ставки заробітної плати стосунків попиту і пропозиції на ринку праці відбувається при необхідності кваліфікації, отриманні доходу працівника на основі конкуренції і диференціації прибутків учасників трудових стосунків [14, с. 19]. Трудовий резерв обґрунтований пере-

вагою машинного виробництва. Згідно марксистської теорії утворення резервної армії праці – це неминучий результат накопичення капіталу, що веде до колоніальної експлуатації трудящих. І для забезпечення повної зайнятості трудящих потрібна заміна капіталістичної системи виробництва планово-соціалістичною. Встановлено, що необхідність підвищення кваліфікації працівника в цілях росту трудової мотивації до продуктивної праці і збільшення обсягів виробництва суперечить поглядам представників класичної школи про зниження ціни на працю в цілях забезпечення повної зайнятості.

Особливостями стимулювання зайнятості населення з позицій класичного підходу є: саморегулювання ринку праці; досягнення повної зайнятості населення за рахунок зниження ціни на працю; регулювання рівня зайнятості за рахунок гнучкої системи оплати; формування прибутків населення на конкурентній основі. З позицій кейнсіанської школи можна виділити наступні особливості: державне стимулювання сукупного попиту; підвищення кваліфікації і трудової мотивації працівника до продуктивності праці; регулювання рівня зайнятості зміною обсягів виробництва; формування прибутків на основі відповідності продуктивності праці і заробітної плати.

Була виявлена загальна риса класичної і кейнсіанської шкіл в розумінні зайнятості як трудової діяльності працівника, що бере участь у виробничому процесі, що відрізняється від позиції інституціоналізму про зайнятість як системи ринкових і неринкових, економічних і неекономічних факторів, що визначають поведінку суб'єктів ринку праці. В умовах соціально-економічних перетворень особливо значима роль прийнятих норм, інститутів і людини як господарюючого суб'єкта з його психофізіологічними, національними, релігійними установками і традиціями до праці.

Зайнятість працездатного населення представлена як багатостороннє явище, а саме як:

- отримання суб'єктами зайнятості економічної вигоди від праці (дохід, заробітна плата, виробництво товарів/послуг);
- умова включення працівника у виробництво (фактор виробництва, розподіл праці, споживання);
- отримання соціальної значущості суб'єктів зайнятості (життєва

потреба, самореалізація, трудова мотивація);

– розподіл трудових ресурсів по видах діяльності і підприємствах (раціональне використання трудових ресурсів);

– розвиток інституціональної структури ринку праці;

– формування трудових стосунків суб'єктів ринку праці (контрактні стосунки). Тому зайнятість – це трудова діяльність, пов'язана із залученням працездатного населення до економічної діяльності за галузями і підприємствами економіки з метою отримання доходу для задоволення особистих потреб і соціальної значущості.

Прояв сутнісних моментів перехідних процесів на українському ринку праці веде до переосмислення зайнятості працездатного населення як системи трудових стосунків, націленої на забезпечення високої результативності трудового потенціалу, отримання прибутків, захисту суб'єктів ринку праці, що породжує взаємозв'язок соціального і економічного ефекту стабілізації на індивідуальному і громадському рівнях в умовах соціально-економічних перетворень на ринку праці.

Зарубіжний досвід стимулювання зайнятості заснований на засадничій ролі держави на ринку праці в умовах перетворень. Нами систематизовані зарубіжні моделі зайнятості (працевлаштування профорієнтації, державного забезпечення зайнятості, гнучкої зайнятості, довічного найму), які характеризуються своїм історико-економічним розвитком, політичним устроєм країни, пріоритетом розвитку системи освіти і активних програм працевлаштування.

Модель працевлаштування профорієнтації характеризується: наявністю системи державних і приватних організацій професійної підготовки; державною підтримкою підприємництва; компенсацією витрат працедавця при звільненні робочої сили; доступністю і повнотою інформації при працевлаштуванні. Модель державного забезпечення зайнятості характеризують: державна участь в професійній підготовці кадрів; соціальний захист з боку держави і підприємців; принцип рівності в прибутках; забезпечення повної зайнятості. Модель гнучкої зайнятості має наступні характеристики: конкурентна основа зайнятості в умовах вільного підприємництва; система тарифних угод співпраці держави і бізнесу; наявність вибору у працівника в часі і об'ємі роботи; права основа захисту трудящих в застосуванні гнучких форм зайнятості.

Модель довічного найму характеризують: система лізингової праці; висока мобільність робочої сили усередині підприємства або галузі; забезпечення гарантій зайнятості; реалізація активних програм із працевлаштування.

В ході проведеного дослідження нами були виявлені особливості прояву трансформаційних форм зайнятості працездатного населення з позиції інституціоналізму. Встановлено, що соціально-економічні перетворення пов'язані з рівнем розвитку інститутів на ринку праці (стандарты професійної підготовки, система оплати праці, система захисту населення, податкова система, традиції ринкової поведінки, трудове законодавство і трудові контракти) і ефективністю державної участі.

У сучасних умовах спостерігаються риси опортуністичної поведінки суб'єктів зайнятості і нігілізму в цілях максимізації економічних взаємовигод внаслідок недосконалості податкової і пенсійної системи, трудового законодавства України. Нами виявлені риси деінституціоналізації українського ринку праці:

- розвиток опортуністичної поведінки, виступаючий економічною вигодою для суб'єктів трудових стосунків;
- домінування неформальних інститутів на ринку праці, що мають власну інерцію і самопідтримуючі процеси;
- широке використання неявних соціальних контрактів між працедавцем і найнятими робітниками, без контролю і гарантій виконання зобов'язань;
- диференціація прибутків населення внаслідок правової дискримінації найнятого робітника, а не конкуренції на ринку праці;
- суперечливе законодавство, що створює додаткові переваги працедавцям для прояву олігополістичної ринкової влади по відношенню до найнятих робітників;
- регіонально-галузева ознака зайнятості і прибутків населення;
- нерозвиненість інформаційної інфраструктури ринку праці в забезпеченні зайнятості населення;
- нерозвиненість партнерських трудових стосунків внаслідок реалізації стратегії на виживання значної частини населення.

Соціально-економічні перетворення вимагають вирішення існуючих протиріч в інституціональній структурі ринку праці. З одного боку –

неформальні інститути як природне явище для перехідних процесів (переважання формальних інститутів характерне лише для обмеженого історичного періоду, в період стабільності економіки) сприяють первинній адаптації суб'єктів зайнятості, зниженню соціальної напруженості і економічних витрат. З іншого – не сприяють структурній перебудові, не забезпечують суб'єктам зайнятості стабільних трудових стосунків, виконання зобов'язань, захисту прав, розвиток партнерських стосунків, легалізації гнучких форм зайнятості.

Нами виявлені переваги і недоліки трансформаційних форм зайнятості на українському ринку праці. До переваг слід віднести такі: лібералізація трудових стосунків; прояв гнучкості на зміну умов зайнятості і кон'юнктури ринку праці; формування нових трудових якостей (адаптивність, гнучкість і мобільність) і нових трудових цінностей працівника; зниження ризику безробіття; підвищення конкуренції на ринку праці. До недоліків можна віднести: переважання економічних інтересів працедавців над інтересами найманої робочої сили; низька вірогідність підвищення кваліфікації працівника і покращення умов праці; підвищений ризик зайнятості слабо захищених верств працездатного населення при перехідних процесах на ринку праці; зниження трудової мотивації до продуктивної праці; недостатність економічно доцільних робочих місць.

Характеристика різних форм зайнятості населення і особливості їх прояву представлені в таблиці 1.

Таблиця 1. Характеристика форм зайнятості населення

Форми зайнятості населення	Особливості прояву
Гнучка	зміна поведінки суб'єктів ринку праці за допомогою лібералізації трудових стосунків, реакції, адаптації і мобілізації
Продуктивна	створення корисних і конкурентоздатних товарів і послуг
Раціональна	розподіл і ефективність використання трудових ресурсів по видах економічної діяльності і регіонах
Неформальна, тіньова	відсутність реєстрації, порушення прав і гарантій, інтенсифікація праці, відсутність можливостей для професійної самореалізації працівника
Вторинна	отримання додаткового прибутку внаслідок недостатності матеріального благополуччя
Самозайнятість	здійснення колективно-трудової й індивідуально-сімейної форми власності

Соціально-економічна еволюція зайнятості працездатного населення України в період ринкової трансформації характеризувалася як хаотичне і деструктивне явище, яке вимагає участі держави шляхом вдосконалення ринкових інститутів на основі системи соціально-економічних, регіонально-галузевих і культурно-історичних чинників на українському ринку праці.

В результаті аналізу особливостей факторів розвитку зайнятості працездатного населення та вивченого зарубіжного досвіду нами визначені напрями, які значною мірою можуть мінімізувати витрати перехідного періоду в стабілізації українського ринку праці:

– забезпечення взаємодоповнюваності реформ (трудового законодавства, пенсійної і податкової систем) щодо модернізації ринкових інститутів ринку праці;

– розвиток середовища генерації та комерціалізації знань за рахунок інтеграції наукових, освітніх структур і бізнесу (розширення мережі технопарків, інноваційно-технологічних центрів, бізнес-інкубаторів, створення центрів трансферу технологій);

– вдосконалення системи освіти (проведення моніторингів і прогнозів на ринку праці, модернізація професійних стандартів працівника) як головного джерела забезпечення конкурентоздатних трудових ресурсів;

– захист приватного підприємництва і фермерства, що дозволяють широко використовувати гнучкі форми зайнятості, тим самим, забезпечувати продовольчу безпеку і збереження трудових ресурсів;

– розвиток соціальної інфраструктури ринку праці за рахунок «лібералізації» правил найму і звільнення, розвитку системи доступного житла, доступної і достовірної інформаційної бази із працевлаштування; вдосконалення міграційної політики в інтересах трудящих (надання посвідки на проживання), програми тимчасового перебування, бальна система оцінки професійної придатності мігранта);

– реформування системи оплати праці припускає забезпечення стимулюючої, відтворювальною і платоспроможною функцій, поетапне зниження податкового навантаження на малий бізнес, що приведе до зниження диференціації рівня життя населення.

Висновки та перспективи подальших наукових розробок в даному напрямі.

1. Для кожного регіону України відповідно до його особливостей соціально-економічного розвитку, культурно-історичними і просторовими передумовами реалізація конкретних спеціальних напрямів може стимулювати і визначати ефективною зайнятість працездатного населення в умовах соціально-економічних перетворень.

2. З позицій системного підходу організаційно-економічний механізм управління зайнятістю в регіоні включає наступні аспекти – функції, елементи, структуру й економічні методи. Причому функції, що припускають адміністративне, правове і економічне регулювання зайнятості, виступають основою елементного складу організаційно-економічного механізму, що включає процес планування зайнятості, інформаційне забезпечення і процес контролю зайнятості. При цьому реалізація функцій сприяє досягненню головної мети механізму управління зайнятістю в регіоні – забезпеченню ефективної (продуктивної) зайнятості, яка досяжна за допомогою інтеграції адміністративних, економічних і правових заходів її регулювання.

Структура організаційно-економічного механізму управління зайнятістю, на нашу думку, представлена службою зайнятості населення, яка спільно з державними і муніципальними органами регіональної влади, працедавцями, учбовими закладами, профспілками у рамках делегованих їй повноважень розробляє програми сприяння зайнятості в регіоні. Пропонований організаційно-економічний механізм управління зайнятістю, що включає функції, елементи і організаційну структуру у вигляді служб зайнятості дозволить вирішити існуючі проблеми регіонального ринку праці, підпорядкувавши їх реалізацію головній меті регулювання зайнятості – забезпечення ефективної (продуктивної) зайнятості.

Системна суть механізму управління зайнятістю, припустима цілеспрямованість, системність використання організаційних форм і економічних методів управління, вимагає відповідних елементів економічної складової механізму, здатних стати економічною основою, гарантією працездатності сформованої структури. Центральним елементом економічної складової механізму, адекватної ринковим стосункам, стає компенсаційний пакет співробітника служби управління зайнятістю, виступаючи не лише уніфікованою системою винагороди за результати

виконуваної роботи, але й основним елементом його трудової мотивації. Компенсаційний пакет включає: постійну складову (посадовий оклад і персональну надбавку); змінну складову (премії або бонуси за результатами роботи); непрямі компенсації або соціальні пільги (бенефіти).

3. Вдосконалення регулювання зайнятості в регіонах України має бути спрямоване на:

по-перше, на підвищення ефективності активних програм сприяння зайнятості за рахунок: розробки напрямів робіт щодо вдосконалення регулювання зайнятості службами зайнятості і підприємствами спільно із службою зайнятості; щорічного розрахунку ефективності заходів, що входять до складу активних програм сприяння зайнятості з використанням специфічних показників ефективності для кожного напрямку; посилення інтеграційних зв'язків між службою зайнятості і зацікавленими підприємствами і організаціями;

по-друге, на розширення переліку активних програм сприяння зайнятості з включенням до їх складу напрямів, використовуваних приватними агентствами із працевлаштування, таких як лізинг трудових ресурсів і аутплейсмент (робота із скороченим персоналом);

по-третє, на вирішення проблем зайнятості сільського населення, тобто зниження сільського безробіття за рахунок використання як спеціальних програм для села, так і загальних активних програм сприяння зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бандур С.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації світової економіки: наук. видання / Бандур С. І., Цимбал О. І. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – 68с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : Навч. посібник. – Київ: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
3. Долішній М. І. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка: Навч. посіб. / М. І. Долішній, Ю. І. Стадницький, А. Г. Загородний, О. Е. Товкан. - Л.: НУ «Львівська політехніка» (Інформ.-видав. центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2003. - 256 с.
4. Заблоцький Б.Ф. Національна економіка : Підручник. — Львів: Новий світ-2000, 2009. —582с.
5. Злупко С.М. Економічна історія України: навчальний посібник / Львівський нац.

- ун-т ім. І.Франка; авт.-упоряд. Степан Злупко. – К.: Знання, 2006. – 367 с.
6. Куценко В.І. Соціальний вектор економічного розвитку / В.І. Куценко. – К. : Наукова думка, 2010. – 735 с.
 7. Пакулін С.Л. Методологічні основи підвищення ефективності державного регулювання соціально-економічного розвитку / С.Л. Пакулін // Економічний простір. – Збірник наукових праць. – № 54. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2011. – С. 85-95.
 8. Рофе А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. -400 с.
 9. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : моногр. / Л. К. Семів. — Львів : ШРД НАН України, 2004. — 392 с.
 10. Слезингер Г. Э. Социальная экономика. – М. : Издательство «Дело и Сервис», 2001. - 368 с.
 11. Шевчук Л.Т. Методи дослідження територіально_структурних процесів в регіоні / Л.Т. Шевчук // Соціально_економічні проблеми сучасного періоду України. Суспільно_політичні та соціально_економічні процеси в регіонах (Збірник наукових праць). Вип. 5 (79) / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. — Львів, 2009. — С. 3-11.
 12. Калініна С.П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. (Монографія) / С.П. Калініна. – Донецьк, 2006. – 557 с.
 13. Калініна С.П. Ринок праці і зайнятість : теоретико-методологічний аспект : [монографія] / С. П. Калініна. – Донецьк, 2005. – 227 с.
 14. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : колект. моногр. / [В. М. Галицький та ін.; ред.-координатор М. В. Туленков] ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. - К. : [ІПК ДСЗУ], 2010. - 363 с.