
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 331.101

С. Р. Пасєка, к.е.н., доцент

**ЭФЕКТИВНА ЗАЙНЯТИСТЬ
ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Анотація. У статті досліджено сутність ефективної зайнятості. Проаналізовано тенденції розвитку зайнятості в Україні. Визначено напрями забезпечення ефективної зайнятості за рахунок активізації трудової поведінки населення та розвитку нестандартних форм зайнятості.

Ключові слова: ефективна зайнятість населення, ринок праці, економічна активність, активізація трудової поведінки.

С. Р. Пасєка, к.э.н., доцент

**ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ
КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Аннотация. В статье исследована сущность эффективной занятости, проанализированы тенденции развития занятости в Украине, определены направления обеспечения эффективной занятости за счет активизации трудового поведения населения и развития нестандартных форм занятости.

Ключевые слова: эффективная занятость населения, рынок труда, экономическая активность, активизация трудового поведения.

S. R. Pasiеka, candidate of economic sciences, associate professor

**EFFECTIVE EMPLOYMENT
AS A FORM OF REALIZATION OF SOCIAL AND LABOUR POTENTIAL**

Abstract. The article investigates the nature of effective employment, the tendencies of employment in Ukraine. The ways to ensure effective employment through intensification of labor behavior of the population and the development of non-standard forms of employment are determined.

Keywords: effective employment, labor market, economic activity, activation of labor behavior.

Постановка проблеми. Сучасна сфера зайнятості України характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу та її пропозицією, ускладненням процесу залучення населення до продуктивної трудової діяльності, недосконалістю мотиваційних засад забезпечення ефективної зайнятості населення. Загострюються протиріччя у соціально-трудої сфері, які зумовлюють зниження ефективної зайнятості, зростаючу незадоволеність населення отримуваними доходами від праці в легальному секторі економіки, поширення явища тінізації трудових відносин. Невирішеність проблеми ефективної зайнятості гальмує економічний та інноваційний розвиток країни, спричиняє негативні тенденції у реалізації та розвитку соціально-трудоого потенціалу суспільства, руйнує цінності праці.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення цих проблем належить О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, Г. Дмитренку, Т. Заяць, М. Карліну, А. Колоту, Г. Кулікову, І. Кравченко, Т. Костишиній, Е. Лібановій, Л. Лісогор, В. Новікову, О. Новіковій, В. Онікієнку, І. Петровій, М. Семикіній, А. Чухно та ін. Водночас, недостатньо вивченими залишаються шляхи і способи забезпечення ефективної зайнятості в Україні.

Мета статті. Визначити сучасні тенденції у сфері зайнятості та окреслити можливі шляхи активізації трудової поведінки населення для забезпечення ефективної зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість у сучасній економіці виступає індикатором рівня як економічного, так і соціального розвитку. Незважаючи на кризові явища, від яких сьогодні потерпає соціально-трудова сфера, у довготривалій перспективі нашої країни загрожують кількісні виклики, пов'язані зі зменшенням чисельності населення та його старінням, а також якісні викли-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

ки, що є наслідком стрімкого техніко-технологічного прогресу. Глобалізаційні процеси теж коригуватимуть просторовий розподіл робочої сили, що загрожує Україні втратою інтелектуального потенціалу.

Ефективна зайнятість – це зайнятість, що здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці [6]. Іншими словами, це ефективна і вільно обрана зайнятість, що відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників та роботодавців, так і суспільства в цілому [1]. На жаль, в Україні домінує тип зайнятості, що відповідає технологічному способу виробництва, який ґрунтується на ручній та механізованій праці. Близько 40 % загальної чисельності працюючих зайняті переважно у промисловості і сільськогосподарській трудовій діяльності з широким застосуванням простої фізичної праці. Розвинуті країни світу пройшли цей етап у 40-50 роки. Нині там існує інформативний тип зайнятості, тобто переважання у складі працюючих осіб, пов'язаних з відтворенням людини, збиранням, переробкою та наданням інформації у сфері виробництва та обігу та ін. Зростають витрати на підготовку якісної робочої сили у високотехнічних галузях промисловості. У США, наприклад, проходять перепідготовку 75-85 % керівників, спеціалістів, робітників. У приватному секторі щороку навчається майже третина зайнятих [6]. Але в останнє десятиліття відбулися певні зміни.

Зміни у сфері зайнятості у рамках національної економіки – це завжди результат впливу двох груп факторів: демографічних, що визначають динаміку чисельності населення, і соціально-економічних, пов'язаних зі станом у суспільному виробництві і на ринку праці. Інноваційно-орієнтований розвиток економіки України зумовлює певні тенденції якісних зрушень у сфері трудової діяльності економічно-активного населення.

Можна виділити такі домінуючі тенденції у сфері зайнятості населення України:

- зрушення в структурі зайнятості за видами економічної діяльності;
- зрушення в структурі зайнятості, що виникають у зв'язку з мотивацією праці та винагородою за працю;
- зрушення в структурі зайнятості, пов'язані з організацією й ефективністю праці;
- трансформація професійної сегментації ринку праці;
- розвиток та поширення нестандартних форм зайнятості;
- трудові міграції.

Але непослідовність реформ у соціально-трудої сфері, недосконалість державного впливу на процеси створення робочих місць, формування доходів від праці, взаємодію ринків праці і ринків освітніх послуг загострили протиріччя у сфері праці України. Аналіз даних державної служби статистики України за десять останніх років засвідчує негативні тенденції економічної активності населення. Працездатне населення не в змозі повною мірою реалізовувати наявний трудовий потенціал у різноманітних формах зайнятості за умов ситуації на ринку, яка стрімко погіршується (рис. 1).

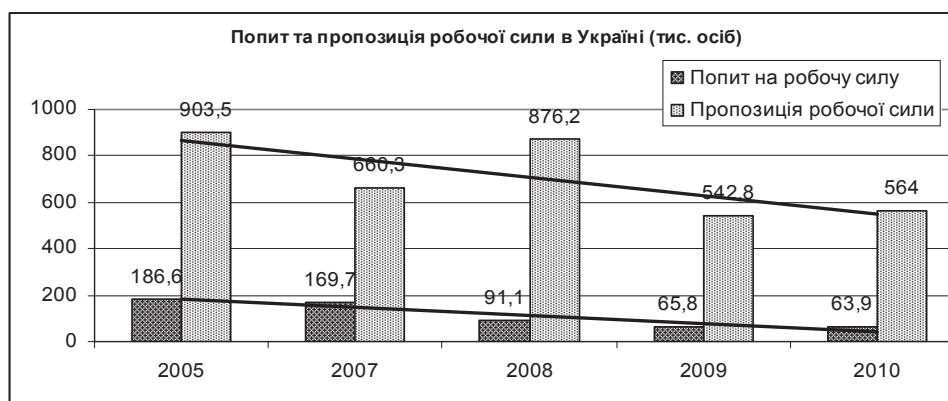


Рис. 1. Динаміка попиту і пропозиції в Україні (тис. осіб)

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

На ринку праці Черкаської області загалом віддзеркалюються проблеми зайнятості, притаманні національному ринку праці України.

Аналіз показав, що за 2000-2010 рр. чисельність зайнятого населення віком 15-70 років у 2010 р. склала 564,9 тис. осіб проти 534,9 тис. у 2000 р.; рівень зайнятості – 58,5 % у 2010 р. проти 55,3 % у 2000 р. [5], однак зростання зайнятості відбулося майже повністю за рахунок населення віку, старшого за працездатний. Це дає змогу припустити, що місткість сфери зайнятості розширена насамперед за допомогою низькооплачуваних місць, а роботодавці прагнуть наймати слабо захищену, вразливу на ринку праці, робочу силу.

Тривожною тенденцією за період 2000-2010 рр. є збільшення в області майже у 4 рази навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце. Це засвідчує як обмеженість можливостей для реалізації трудового потенціалу регіону, так і вимушеність частини осіб, які шукають роботу, погоджуватися на пропозиції окремих роботодавців працювати без трудових книжок, тобто у стані тіньових трудових відносин.

Розв'язання окреслених питань потребує комплексу різноаспектних заходів, що стосуються організаційно-правового регулювання зайнятості, заохочення роботодавців до створення нових робочих місць з привабливими умовами оплати праці, стимулювання активної трудової поведінки, зайнятості громадян саме у легальному секторі економіки тощо.

Зайнятість у сучасних умовах повинна органічно поєднуватися із задоволенням особистих потреб людини, в тому числі таких: рівень оплати праці, характер праці, умови праці, тривалість робочого дня, охорона праці, компенсація за шкідливість, інтенсивність праці тощо. Людина працює не заради праці як такої, а й задля підвищення власного добробуту, соціального статусу у суспільстві, на підприємстві, у сім'ї.

Одним із важливих завдань уявляється не тільки пошук можливостей утримання працездатного населення в межах трудової діяльності в легальному секторі економіки, а й забезпечення додаткових джерел отримання гідного доходу для найманих працівників, підприємців, держави. У цьому контексті постійної уваги потребують питання мотивації ефективної зайнятості.

Мотивація ефективної зайнятості на регіональному ринку праці – це складний, багаторівневий та багатовекторний процес взаємодії об'єктивно-суб'єктивних чинників, пов'язаних як з особливостями свідомості економічно активного населення (або окремої людини), так і з важелями зовнішнього впливу, що регулюють процеси працевлаштування, трудову поведінку і продуктивність трудової діяльності [8, с. 6].

Відповідно до визначення Міжнародної організації праці (МОП), під стандартною зайнятістю розуміють повну. Таке визначення може стосуватися як стандартної (формальної), так і нестандартної (неформальної) зайнятості, адже у ньому зазначено, що це діяльність для задоволення особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід [7].

В умовах стандартної зайнятості (на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, яка передбачає захист від необґрунтованого звільнення), важливим засобом активізації трудової поведінки було і залишається поліпшення умов праці і вдосконалення організації її оплати в залежності від трудового внеску, рівня кваліфікації, прояву трудової та інноваційної активності. За оцінками спеціалістів, близько 50 % робочих місць у сфері матеріального виробництва не відповідають сучасним міжнародним вимогам до умов технічної і технологічної безпеки і чинять шкоду здоров'ю працюючих, а номінальна заробітна плата ледь покриває прожитковий мінімум. Значно зросли показники забруднення повітря робочих місць пилом, хімічними речовинами, виробничого шуму, вібрації тощо, погіршилися мікрокліматичні умови, особливо на виробництві в гарячих цехах [8, с. 125]. І хоч рівень виробничого травматизму протягом п'яти останніх років знизився на 60 %, а смертельного – на 40 %, ризик отримати травму залишається високим.

В Україні також поширюються спеціальні, або нетрадиційні форми зайнятості (робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна і кооперативна трудова діяльність та ін.), які здійснюються відповідно до спеціальних правових норм, і так звана нестандартна зайнятість, що перебуває поза межами нормативного регулювання, передбачає ухиляння від оподаткування, або з нестандартними умовами праці – гнучкий робочий графік, дистанційна зайнятість, самозайнятість та ін. Це зумовлено ще й тим, що розвиток інформаційних технологій створив передумови для утвердження новітніх режимів праці (гнучкий робочий графік, використання запозиченої праці, самозайнятості тощо). Трудове законодавство регулює відносини у сфері традиційної зайнятості, тоді як регламентація нетрадиційної зайнятості здійснюється на основі спеціальних договірних актів

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

та внутрішніх нормативних документів, що ускладнює захист інтересів працівників і погіршує умови їхньої праці.

Основними формами нестандартної зайнятості в Україні стала запозичена праця (аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу), гнучка зайнятість [4]. Аутсорсинг передбачає передачу певних бізнес-процесів або функцій на обслуговування зовнішній компанії-аутсорсеру, що спеціалізується у відповідній сфері (call-центри, надання юридичних та бухгалтерських послуг, робота клінінгових компаній, організація харчування, ІТ-послуги тощо). Аутстафінг трактують як залучення компанією на час виконання певної роботи позаштатних працівників, які мають відповідні знання, професійні навички та досвід. Однак на практиці під аутстафінгом часто розуміють виведення працівників за штат користувача та оформлення їх у штат провайдера. За таких умов працівники продовжують працювати на колишньому робочому місці і виконувати свої попередні обов'язки, проте офіційно їх роботодавцем стає провайдер.

Одним із пріоритетних шляхів забезпечення ефективної зайнятості вважаємо розвиток приватного підприємництва (самозайнятості). Вважаємо, що воно забезпечує працездатному населенню умови для прояву економічної активності й можливості самому заробляти на життя, поступове зменшення обсягів стандартної зайнятості і, відповідно, зростання масштабів нестандартних видів зайнятості. У США та Англії такими формами зайнятості охоплено понад 30 % робочої сили. Як справедливо зазначає Т. А. Заяць, мале підприємництво є не тільки своєрідним середовищем, спроможним забезпечити виживання окремим верствам населення, а й своєрідним соціальним амортизатором від наслідків суперечливого проведення радикальних економічних реформ [2, с. 55].

Становлення і розвиток самозайнятості в цивілізованих формах значною мірою нівелюється відсутністю відповідної нормативно-правової бази, що визначала б права та обов'язки самостійно зайнятих осіб. При цьому стимулювання самозайнятості населення доцільно у сфері виробництва, виробничої інфраструктури, на об'єктах із перевезення, заготівлі і збереження сільськогосподарської продукції, у виробництві тари, окремих будівельних деталей, первинної переробки овочів, фруктів.

Для сприяння розвитку малого бізнесу є важливим створення розгалуженої інфраструктури малого бізнесу. З метою інформування й навчання самозайнятих осіб у сфері правових норм, пов'язаних з економічною діяльністю, доцільно було б на рівні обласних центрів зайнятості населення створити відповідні інституціональні структури, що здійснювали б консультативні й інформаційні функції, а також створення аудиторських, маркетингових, зовнішньоекономічних та інших служб, які б спеціалізувалися на різних проблемах підприємництва і працювали із самозайнятим населенням [3, с. 12]. Удосконалення програм підтримки самостійної зайнятості в Україні може спиратися на методики, розроблені в розвинутих країнах (Австралія, Канада, Данія, Франція, Німеччина, Ірландія, Нідерланди, Великобританія та США). У Великобританії такі функції виконують змішані ради з перепідготовки та підприємництва, що складаються із представників як державних органів, так і приватних організацій; у Канаді – центри розвитку бізнесу, що фінансуються з держбюджету, їх діяльність спрямована на проведення консультацій, семінарів, моніторинг діяльності учасників програм, надання корисної інформації особам, які прагнуть відкрити свій бізнес.

Висновки. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні за умов посилення впливу глобалізаційних процесів та загострення міжнародної конкуренції на світових ринках праці потребує пошуку новітніх підходів щодо забезпечення ефективної зайнятості на регіональних ринках праці. Ключовим питанням є забезпечення високої мотивації працездатного населення до праці в офіційному секторі економіки та сприяння самозайнятості, через розвиток підприємницької діяльності, розвиток нестандартних форм зайнятості. Це у величезній мірі залежить від вдосконалення нормативно-правових та організаційно-економічних важелів впливу держави на трудову поведінку населення.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – [5-те видання]. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
2. Заяць Т. А. Сприяння розвитку самозайнятості населення на ринку праці України / Т. А. Заяць // Зайнятість та ринок праці : Міжвідомч. зб. наук. праць. – К. : РВПС України НАН України, 2004. – Вип. 19. – С. 76-82.
3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2009. – № 8. – С. 3-14.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

4. Нестандартная занятость в Украине : социальные риски и конртстратегии профсоюзов [Электронный ресурс] / [авт. текста И Новак, О. Оверковский]. – К. : Фонд Фридриха Эббрета, 2011. – Режим доступа : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>

5. Основні показники ринку праці (2000-2010 рр.) [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

6. Основи економічної теорії : політекономічний аспект [Електронний ресурс] / за ред. Григорука А. А., Палюха М. С. – Тернопіль, 2002. – Режим доступу : http://optikomt.narod.ru/Kurs_lekcij/Economics/181.html

7. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 р. № 803-XII / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 14. – С. 170.

8. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості : пошук оптимальної стратегії : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 214 с.

Bibliography

1. Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk / O. A. Hrishnova. – [5-tie vydannia]. – K. : Znannia, 2011. – 390 s.

2. Zaiats T. A. Spryannia rozvytku samozainiatsi naselennia na rynku pratsi Ukrainy / T. A. Zaiats // Zainiatist ta rynek pratsi : Mizhvidomch. zb. nauk. prats. – K. : RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, 2004. – Vyp. 19. – S. 76-82.

3. Kolot A. Transformatsiia instytutu zainiatsi yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi / A. Kolot // Ukraina : aspekty pratsi. – 2009. – № 8. – S. 3-14.

4. Nestandardnaya zanyatost v Ukraine : sotsialnyye rysky y konrtstrategii profsoyuzov [Elektronnyy resurs] / [avt. teksta I. Novak, O. Overkovskiy]. – K. : Fond Fridrikha Ebbreta, 2011. – Rezhim dostupa : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij maket Nestandardna zanyatist.pdf>

5. Osnovni pokaznyky rynku pratsi (2000-2010 rr.) [Elektronnyi resurs] / Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua>

6. Osnovy ekonomichnoi teorii : politekonomichnyi aspekt [Elektronnyi resurs] / za red. Hryhoruka A. A., Paliukha M. S. – Ternopil, 2002. – Rezhym dostupu : http://optikomt.narod.ru/Kurs_lekcij/Economics/181.html

7. Pro zainiatist naselennia : Zakon Ukrainy vid 01.03.1991 r. № 803-XII / Verkhovna Rada Ukrainy // Vidomosti Verkhovnoi Rady. – 1991. – № 14. – S. 170.

8. Semykina M. V. Motyvatsiia efektyvnoi zainiatsi : poshuk optimalnoi stratehii : [monohrafiia] / M. V. Semykina, N. A. Ishchenko. – Kirovohrad : KOD, 2012. – 214 s.

Надійшла 05.05.2012