

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посібник.- К.: ВД "Професіонал", 2006.- 512с.
2. Крамаренко В.І., Холода Б.І. Управління персоналом фірми: Навч. посібник.- К.: ЦУЛ, 2003. – 426 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник.- К.: Кондор, 2005.- 308 с.
4. Управління ресурсами підприємства: навч. посіб. / Під ред. Ю.М. Воробйова і Б.І.Холода.- К.: Центр навчальної літератури, 2004.- 288 с.
5. Хомяков В.І., Бакум І.В. Управління потенціалом підприємства.- К.: Кондор, 2007.- 400 с.

УДК 331.5:331.561.57

О.М.Прокопюк,
Інститут регіональних досліджень НАН України,
м. Львів

ПЕРСПЕКТИВНІ ЗМІНИ ЗАЙНЯТОСТІ Й БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Здійснена оцінка сучасних тенденцій зайнятості й безробіття в Україні. Аналізуються особливості передбачення перспективних змін зайнятості й безробіття в країні та акцентується увага на необхідності забезпечити належну участь держави у регулюванні ринку праці.

Осуществленная оценка современных тенденций занятости и безработицы в Украине. Анализируются особенности предсказания перспективных изменений занятости и безработицы в стране, и акцентируется внимание на необходимости обеспечить надлежащее участие государства в регуляции рынка труда.

A realizable estimation of modern tendencies of employment and unemployment is in Ukraine. The features of prediction of perspective changes of employment and unemployment are analyzed in a country and attention is accented on a necessity to provide the proper participating of the state in adjusting of labour-market.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, ринок праці, прогноз.

Здійснення прогнозування рівня безробіття в Україні та визначення параметрів безробіття на найближчу та віддалену перспективу є актуальним завданням, оскільки від цього залежить стійкість національних економік. Але здійснення цього завдання ускладнилося у зв'язку з тим, що останнім часом інтенсифікувалися фактори, які детермінують зайнятість у тих чи інших точках простору, а саме: формування глобального ринку праці, наростаюча суспільна потреба у розвитку нових видів економічної діяльності, поява нових глобалізаційних викликів у результаті активізації поступу інформаційного суспільства, а також перманентне виникнення інноваційних потреб населення до якості життя. Інтенсифікація цих факторів пояснюється тим, що на зламі ХХ і ХХІ століть у багатьох країнах, у тому числі й розвинених, мала місце недооцінка необхідності державного регулювання сфери зайнятості. В результаті, у цій сфері сформувалися деструктивні процеси, зокрема сформувалися неконтрольовані масштаби міжнародної міграції, що не тільки негативно вплинуло на розвиток економіки і якість життя населення, але й зумовило гальмування необхідних нових економічних реформ.

Як наслідок знову повстало питання адекватної оцінки ролі держави у регулюванні зайнятості населення та визначенні істинної дієвості нормативно-правових регуляторів у цій сфері на сучасному етапі розвитку суспільства,

найважливішими рисами якого є зростання мобільності населення та інтенсифікація міжнародної трудової міграції. Це питання активізувало пошук нових підходів до оцінки ймовірних змін у перспективі зайнятості й безробіття у розрізі національних економік та побудови такої моделі зайнятості населення, яка б, з одного боку, не суперечила ринковим принципам її регулювання, а з іншого боку, враховувала б належну участь держави в забезпеченні ефективного функціонування ринку праці. Сказане засвідчує актуальність наукових пошуків, пов'язаних із передбаченням можливих змін зайнятості й безробіття в перспективі.

На сьогодні активізувався пошук нових підходів до побудови такої моделі зайнятості населення, яка б, з одного боку, не суперечила ринковим принципам її регулювання, а з іншого боку, враховувала б належну участь держави в забезпеченні ефективного функціонування ринку праці. В результаті з'явилася низка наукових праць відомих українських вчених (З.Варналія, С.Вовканича, Б.Данилишина, Б.Заблоцького, Е.Лібанової, В.Онікієнка, М.Пітюлича, У.Садової, Л.Семів, В.Стешенко, Л.Шевчук, М.Ярошенко та ін.) й зарубіжних (Я.Вітковського, Д.Кейнса, С.Кострубець, Б.Криско, А. Маршала, Д.Рікардо, А.Рофе, Г.Слезінгера, А.Сміта, М. Фрідмана), у яких висвітлювалися такі підходи. Велику увагу вирішенню цього питання було приділено урядом України, про що засвідчують Проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009-2011 роки», розроблений Міністерством праці та соціальної політики України у 2008 році, Проект Постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження основних напрямів проведення державної політики зайнятості на 2010-2011 роки», розроблений у 2009 році та ін., а також створення та затвердження Указом Президента України від 17 березня 2010 року №355/2010 консультативно-дорадчого органу при Президентові України - Комітету з економічних реформ, завданням якого є впровадження системних економічних реформ, спрямованих на вихід із фінансової та економічної кризи, на забезпечення сталого економічного розвитку України як передумови зростання добробуту її населення.

Незважаючи на це, завдання побудови моделі зайнятості населення в Україні, впровадження якої поліпшило б ситуацію у цій сфері, залишилося не вирішеним.

Метою статті є оцінка сучасних тенденцій зайнятості й безробіття й аналіз ймовірних змін у цій сфері, які обґрунтовані й представлені в стратегічній документації національного та регіонального рівня, а також вироблення на цій основі позиції автора щодо перспективної зайнятості й безробіття в Україні.

В Україні кількість безробітних становила у 1995 р. 1437,0 тис. осіб. Надалі вона зростала і досягла максимум у 2000 р. – 2655,8 тис. осіб, після чого почала знижуватися. У 2009 р. в Україні налічувалося майже 2 млн. безробітних, що на 0,5 млн. осіб більше порівняно з 1995 р. (табл. 1).

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА РИНОК ПРАЦІ

Це засвідчує про неефективність державної політики у сфері зайнятості в Україні порівняно з європейськими країнами. Так, у Польщі хоча й спостерігався ріст кількості безробітних після 1995 р., але у 2009 р. кількість безробітних була меншою, ніж у 1995 р. аж на 0,7 млн. осіб (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість безробітних в Україні та Польщі

Роки	Україна	Польща
	тис. осіб	
1995	1437,0	2628,8
1996	1997,5	2359,5
1997	2330,0	1826,4
1998	2937,9	1831,3
1999	2614,3	2349,8
2000	2655,8	2702,6
2001	2455,0	3115,1
2002	2140,7	3216,9
2003	2008,0	3175,7
2004	1906,7	2999,6
2005	1600,8	2773,0
2006	1515,0	2309,4
2007	1417,6	1746,6
2008	1425,1	1473,1
2009	1958,8	1892,7

* складено за матеріалами: www.statgov.pl; www.ukrstat.gov.ua

Згідно з даними Держкомстату України, у 2009 році порівняно з 2008 роком мали місце такі основні тенденції, що були притаманні ринку праці:

- зменшення економічної активності населення працездатного віку: зменшення рівня економічної активності з 72,3% до 71,6%; зменшення рівня зайнятості з 67,3% до 64,7%; збільшення рівня безробіття (за методологією МОП) з 6,9% до 9,6%; збільшення рівня зареєстрованого безробіття з 2,9% до 3,4%; зростання серед безробітних (за методологією МОП) частки вивільнених з економічних причин з 28,1% до 45,5%; збільшення кількості економічно неактивних осіб, зневірених у пошуку роботи на 30,9%;

- скорочення кількості вільних робочих місць на 27,7%;

- зниження рівня працевлаштування незайнятого населення за допомогою державної служби зайнятості з 43,3% до 32,8%;

- зниження рівня прийому робочої сили з 28,3% до 22,5% середньооблікової кількості штатних працівників;

- збільшення кількості працівників, які з ініціативи адміністрації: працювали неповний робочий день (тиждень) з 10,6% до 19,4%; знаходились в адміністративних відпустках з 1,6% до 2,6%;

- зростання середньомісячної допомоги по безробіттю на 14,8%;

- зростання середньомісячної номінальної заробітної плати на 5,5%;

- зменшення індексу реальної заробітної плати зі 106,3% до 90,8%;

- збільшення суми заборгованості з виплати заробітної плати на 23,9%.

Якщо порівняти наведені дані з тими даними, які містяться в прогнозах

зайнятості і безробіття, представлених у стратегічній документації національного та регіонального рівня, то можна зробити висновок про те, що між ними є суттєві розходження. Така ситуація спостерігається насамперед тому, що заходи, згідно з якими мало відбутися збільшення зайнятості й зменшення безробіття і які бралися до уваги при здійсненні прогнозів зайнятості й безробіття, не виконувались. Так, нереалізованою залишилася перша українська державна програма зайнятості населення, яка була розроблена на 1995 р. в структурі довгострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці. Не виконувались стратегічні завдання й спеціальних галузевих програм зайнятості населення, цільовим призначенням яких було вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості, застосування диференційованого підходу щодо окремих підприємств у контексті державної політики на ринку праці.

У програмах, розроблених в Україні, хоча й планувалися конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості (формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць; регулювання трудових міграцій; забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян; сприяння професійній мобільності; розвиток соціально-трудова відносин; удосконалення інформаційно-статистичної бази щодо розвитку ринку праці; сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства та ін.), але вони також у повному обсязі не виконувались через нестачу фінансових та інших ресурсів.

Все це викликало потребу в адекватній оцінці змін у сфері зайнятості, які відбуваються зараз з тим, щоб оцінити, чого чекати в майбутньому. Нами встановлено, що в Україні з 2002 р. до 2008 р. середньорічне зменшення кількості безробітних становило 6,6%:

$$k = 100\% \cdot \sqrt[7]{1425,1 : 2140,7} = 93,4\% \\ 100 - 93,4 = 6,6\%.$$

З 2008 року по 2009 рік відбулося стрибкоподібне зростання кількості безробітних до 1958,8 тис. осіб.

Якщо припустити, що, починаючи з 2010 року, кількість безробітних буде спадати такими ж темпами, як з 2002 по 2008 рік (через вихід країни з рецесії), то отримаємо такий прогноз кількості безробітних:

$$\begin{aligned} 2010 \text{ р.}: & \quad 1958,8 \cdot 0,934 = 1829,5 \text{ тис. осіб}; \\ 2011 \text{ р.}: & \quad 1829,5 \cdot 0,934 = 1708,8 \text{ тис. осіб}; \\ 2012 \text{ р.}: & \quad 1708,8 \cdot 0,934 = 1596,0 \text{ тис. осіб}. \end{aligned}$$

У Польщі з 1998 р. по 2001 р. кількість безробітних щороку зростала в середньому на 427,9 тис. осіб:

$$\Delta y = (3115,1 - 1831,3) : 3 = 427,9.$$

З 2008 до 2009 року кількість безробітних зросла на 419,6 тис. осіб, що

приблизно відповідає середньорічному їх зростанню з 1998 по 2001 рік.

Якщо припустити, що після 2009 року кількість безробітних зростатиме з такою ж швидкістю, як з 2008 по 2009 рік (це приблизно така ж швидкість, як з 1998 р. по 2001 рік), то отримуємо такий прогноз кількості безробітних:

2010 р.: $1892,7 + 419,6 = 2312,3$ тис. осіб;

2011 р.: $2312,3 + 419,6 = 2731,9$ тис. осіб;

2012 р.: $2731,9 + 419,6 = 3151,5$ тис. осіб.

Таким чином, з огляду на повільне зростання номінальних грошових доходів населення, позаяк рівень оплати праці в Україні надзвичайно низький за стандартами економічно розвинених країн з кваліфікованою та освіченою робочою силою, неефективну державну політику зайнятості населення, рівень безробіття в країні залишатиметься доволі високим – на рівні 1596 тис. осіб у 2012р. Для забезпечення пристойного рівня життя в Україні населення і надалі шукатиме можливості для реалізації закордонного заробітчанства.

Польща й надалі скорочуватиме “зайвих” працівників. Збільшення кількості безробітних (за їх достатньої матеріальної підтримки), замість збереження на підприємствах прихованого резерву робочої сили, розцінюється поляками більш ефективним засобом реформування ринку праці. Кількість незайнятих до 2012 року в Польщі прогнозується нами на рівні 3151,5 тис. осіб, що в 1,6 раза більше порівняно з 2009 р. Вирішення питання безробіття Польща також вбачає в активній участі своїх громадян в європейському регіональному, а також світовому ринку праці. Щоправда, високооплачувані кваліфіковані наймані працівники з Польщі мають, як показує досвід, можливості у виборі місця роботи, умов працевлаштування, вищу соціальну захищеність та кар’єрні можливості, ніж українці.

Безумовно, активізація з плином часу тих чи інших факторів внесе зміни у наведені розрахунки і міркування. А тому автор акцентує увагу: вони наведені не для того, щоб встановити точні й конкретні величини зайнятості й безробіття, а для того, щоб наголосити на важливості й необхідності активізації дій держави, спрямованих на розв’язання проблем у сфері праці.

Це означає, що держава має перманентно і превентивно оцінювати ситуацію на ринку праці на найближчу й віддалену перспективу, здійснювати активне реформування зайнятості населення на основі структурних зрушень в економіці, формуванні інвестиційно-сприятливого клімату, підтримці позитивного зовнішньоторговельного сальдо, соціального захисту незайнятого населення.

Важливим компонентом державної політики в плані зменшення незайнятості населення має стати всебічне стимулювання приватного підприємництва. Саме воно має більші можливості в створенні робочих місць, ніж держава, котра, в свою чергу, повинна виступати в ролі арбітра, забезпечуючи захист соціально вразливих груп населення і регулюючи вивільнення робочої сили.

В контексті превентивних заходів державної політики зайнятості важливим є

фокусування уваги на когорті осіб, тривалість пошуку роботи яких є тривалою (понад рік). Бо, як стверджує В.Ярошенко, неминучими будуть загострення проблеми зайнятості, насамперед, можливими є збільшення вивільнення робочої сили на підприємствах. "Розв'язання цих проблем можливе за докорінних змін у динаміці інвестицій, активізації роботи з перепідготовки кадрів, стимулювання приватного підприємництва, розширення допомоги безробітним. Водночас із посиленням економічної віддачі від ринкових перетворень буде збільшуватись інвестиційний потенціал, стабілізуватись темпи економічного зростання, розширюватись потреба економіки в робочій силі [2]. Стратегія зайнятості населення України має передбачати розвиток і розширення активних заходів щодо запобігання масовому безробіттю та збільшенню на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці. Стосовно розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60% середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога сягає 70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5–1%. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути меншим за 50% середньої заробітної плати (що має місце зараз в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Інша річ, що при цьому слід обмежити термін надання допомоги і зробити все можливе для працевлаштування безробітного. Однак ситуація складається таким чином, що вартість соціального захисту населення зростає, а виробництво зменшується, що не дає можливості фінансувати систему соціального захисту за встановленими нормами.

Державний фонд сприяння зайнятості населення, як основний структурний елемент ринку праці, має диференціювати розподіл коштів між регіонами залежно від їх економічного розвитку та стану ринку праці. Формування такого фонду має здійснюватися на принципах соціального страхування, коли кожен працівник особисто страхується на випадок безробіття. Важливо, щоб наповнення фонду зайнятості відбувалось за активної участі усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, господарювання і фінансування.

Отже, поліпшення ситуації в перспективі в сфері зайнятості України є неможливим без належної участі держави. Важливо на основі моніторингу реалізації завдань, що міститься в програмно-стратегічній документації, та фактичних змін зайнятості й безробіття постійно корегувати заходи, реалізація яких мала б поліпшити ситуацію на ринку праці. Доцільно продовжити дослідження змін зайнятості й безробіття України на тлі формування глобального ринку праці. Адже нині саме глобальні зміни можуть стати детермінантом подальших кардинальних змін розвитку національних економік, а отже, й трансформації процесів зайнятості та безробіття.

Список використаних джерел:

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.stat.gov.pl; www.ukrstat.gov.ua
2. Ярошенко В. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні// Україна: аспекти праці.- 2007.- №8.- С. 30-37.

УДК 331.5:332.1:005

Р.С.Чорний, к.е.н.,

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ:
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Аналізуються різноманітні теоретичні аспекти дослідження трудового потенціалу як підсистеми регіональної суспільної системи. Розкривається зміст поняття «трудова потенціял» і дається його авторське тлумачення. Акцентується увага на перспективних напрямках дослідження трудового потенціалу як складових територіальних суспільних систем та практичній значущості очікуваних наукових здобутків у цій площині.

Анализируются разнообразные теоретические аспекты исследования трудового потенциала как подсистемы региональной общественной системы. Раскрывается содержание понятия «трудова потенціял» и дается его авторское толкование. Акцентируется внимание на перспективных направлениях исследования трудового потенциала как составляющих территориальных общественных систем и практической значимости ожидаемых научных достижений в этой плоскости.

The various theoretical aspects of research of labour potential as subsystems of the regional public system are analyzed. Maintenance of concept «labour potential» opens up and given him author interpretation. Attention is accented on perspective directions of research of labour potential as constituents of the territorial public systems and practical meaningfulness of the expected scientific achievements in this plane.

Ключові слова: трудова потенціял, теоретичні аспекти, регіональна суспільна система.

Протягом останніх десятиліть українські і зарубіжні вчені присвятили свої дослідження вивченню теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з трудовим потенціалом. В результаті велика увага була приділена аналізу категорії «трудова потенціял», яка нині по-різному тлумачиться і породжує дискусії з приводу її економічного змісту. Незважаючи на те, що в науковій літературі були обґрунтовані теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу, вивчені фактори його формування і розвитку, оцінені особливості структури трудового потенціалу, на сьогоднішній день залишилася низка теоретичних проблем, які потребують якомога швидшого розв'язання. Серед таких проблем – питання, пов'язані з теоретичними аспектами дослідження трудового потенціалу як важливої підсистеми регіональної суспільної системи. Власне цій проблемі і присвячена ця стаття.

Трудова потенціял окремої людини вивчався такими відомими вітчизняними вченими, як Л.Антошкіна, Д.Богиня, І.Бондар, В.Близнюк, Б.Генкін, О.Грیشнова, І.Журавльова, Л.Михайлова, Г.Назарова, Н.Ушенко.

Теоретико-методологічним й економіко-організаційним аспектам формування трудового потенціалу присвятили свої дослідження С.Бандур,