



## Ільїна Наталія Володимирівна

*начальник відділу політики зайнятості та демографії Департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації*

### **ПРОЦЕСИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ**

*У статті розглянуто сучасні проблеми управління зайнятістю в Одеському регіоні під впливом глобалізації світової економіки та в умовах перехідного періоду країни до ринкової економіки, обґрунтовується необхідність застосування концепції змішаної моделі регулювання зайнятості.*

*Ключові слова: зайнятість, перехідний період, ринкова економіка, регулювання зайнятості*

Характерною рисою сучасного розвитку світового господарства є розвиток процесів глобалізації, що істотно впливають на міжнародні економічні відносини, що трансформують напрямки і визначають тенденції розвитку національних економік. Однією з передумов глобалізації є інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці.

Світова економіка тяжіє до єдиних стандартів, цінностей і принципів функціонування як при обміні товарами, капіталом і культурними цінностями, так і робочою силою. По суті, глобалізація як процес, що сприяє поглибленню поділу праці і, як наслідок, більш ефективному розподілу людських ресурсів і їх використанню у світовому масштабі, потенційно повинна супроводжуватися підвищенням продуктивності праці та життєвого рівня населення.

У своїй зовнішньоекономічній політиці Україна обрала шлях інтеграції у світову економічну систему, і в цьому їй має допомогти реалізація урядом Стратегії інтеграції в Європейський Союз і поглиблення економічних реформ.

У зв'язку з цим, вже зараз необхідно шукати оптимальні шляхи адаптації українського ринку праці, зокрема регіонального, до нових світових порядків, що формується під впливом активізації процесів глобалізації і конкуренції. Водночас необхідно вдосконалювати організацію продуктивної праці з метою досягнення Україною європейського рівня економічного і соціального розвитку.

Нині управління зайнятістю здійснюється тільки на рівні держави. Однак у міру розвитку у вітчизняній економіці недержавного сектора все більше проявляються елементи ринкового регулювання. Наприклад, найбільш характерно це проявляється у розвитку мережі комерційних бюро, агентств та інших організацій, що здійснюють діяльність, пов'язану з працевлаштуванням громадян України за кордоном (у 2014 році на території іноземних держав тимчасово працювали понад 65 тисяч мешканців Одеської області). Тому для прискорення інтеграційних процесів особливо актуальна розробка і реалізація такої моделі зайнятості населення, яка б включала різні методи управління в цій сфері, тобто цілеспрямованого впливу на її структуру і динаміку, і дозволила б розв'язати наявні проблеми.

За методологією Міжнародної організації праці (далі – МОП), прийнятої останнім часом в країні, все населення країни у віці від 15 до 70 років поділяється на дві категорії:

- економічно активне населення (сукупність зайнятих і безробітних);
- економічно неактивне населення (особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» та «безробітні»).

До першої категорії належить населення, яке протягом довгого періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці для виробництва товарів і послуг, тобто особи, зайняті економічною діяльністю, що приносить дохід (зайняті), та безробітні (у визначенні МОП). Своєю чергою, до зайнятого населення відносяться особи, які займаються економічною діяльністю, тобто працюють за наймом на умовах повного (неповного) робочого дня (тижня); роботодавці;

**СПЕЦВИПУСК ДО 20-РІЧЧЯ ОРІДУ НАДУ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

особи, які самостійно забезпечують себе роботою або безкоштовно працюють у сімейному бізнесі; служителі релігійних культів; військовослужбовці кадрової служби тощо.

Залежно від джерел отримання інформації кількість зайнятого населення поділяється на дві основні категорії:

- чисельність працівників, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях за наймом;
- чисельність інших осіб, зайнятих економічною діяльністю (тобто не працюють за наймом).

Структура показників ринку праці при повному обороті робочої сили наведена на рис. 1.

Розрахунок відносних показників, що характеризують стан зайнятості та ринку праці, проводиться за такою схемою:

- рівень зайнятості визначається як відношення чисельності зайнятого населення у віці 15–70 років до всього населення відповідного віку або населення у відповідній віковій групі, за статтю і регіонам;
- рівень безробіття (за методологією МОП) визначається як відношення чисельності безробітних у віці 15–70 років до чисельності економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної вікової групи, статі тощо.



Мал. 1. Структура показників ринку праці при повному обороті робочої сили.

Показники, що характеризують зайнятість в Одеській області в 2012–2014 роках, наведені в табл. 1.

З табл. 1 видно, що до 2014 року у сфері зайнятості області спостерігалися позитивні тенденції, а саме:

**Структура та динаміка зайнятості населення в Одеській області  
у 2012–2014 роках (на кінець року)**

Показники	Роки		
	2012	2013	2014
Економічно активне населення (за методологією МОП), тис. осіб	1126,0	1124,0	1081,0
Чисельність працівників, зайнятих економічною діяльністю (за методологією МОП), тис. осіб	1060,4	1064,5	1009,4
у тому числі: середньоспискова чисельність штатних працівників, тис. осіб	510,4	488,6	470,0
- працюючі не за наймом, тис. осіб	550,0	575,9	539,4
Чисельність працівників, які знаходяться в умовах неповної вимушеної зайнятості, тис. осіб	126,3	138,3	141,3
Рівень зайнятості населення (за методологією МОП), %	59,2	59,6	56,7
Рівень зайнятості населення працездатного віку (за методологією МОП), %	66,7	66,8	65,0
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	5,8	5,3	6,7

- стабілізувалися обсяги людських ресурсів (економічно активного населення) на рівні 1,1 млн осіб, що пояснюється нівелюванням збільшення чисельності населення працездатного віку та зменшення чисельності працюючих пенсіонерів у зв'язку зі скороченням їх природної бази;
- поступове збільшення чисельності населення, зайнятого економічною діяльністю: з 1060,4 тис. осіб у 2012 році до 1064,5 тис. осіб у 2013 році, що пояснюється розвитком самостійної зайнятості населення, активізації діяльності підприємств споживчої кооперації, приватних, сімейних та фермерських господарств;
- збільшення рівня зайнятості: з 59,2 % у 2012 році до 59,6 % у 2013 році, що пояснюється розвитком самостійної зайнятості населення, активізації діяльності підприємств споживчої кооперації, приватних, сімейних та фермерських господарств;
- зменшення рівня безробіття: з 5,8 % у 2012 році до 5,3 % у 2013 році, що пояснюється збільшенням сфери застосування праці в усіх сферах економічної діяльності і, як наслідок, зростанням обсягів працевлаштування незайнятих громадян.

Однак, починаючи з 2014 року внаслідок кризових явищ у соціально- економічному стані області показники використання людських ресурсів значно погіршилися і, як очікується, у 2014– 2015 роках такі тенденції будуть зберігатися.

Найбільш важливими на ринку праці сьогодні є такі проблеми:

- підвищення ефективності використання робочої сили;
- підвищення професійно-кваліфікованої збалансованості попиту і пропозиції робочої сили;
- посилення мотивації до праці;
- зниження рівня безробіття;
- збільшення кількості нововведених робочих місць;
- забезпечення зайнятості населення в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці;
- сприяння зайнятості військовослужбовців, вивільнених внаслідок скорочення їх чисельності або із АТО;
- працевлаштування соціально вразливих верств населення (інвалідів, молоді, особливо випускників навчальних закладів);
- вирішення питань зайнятості сільського населення в умовах реформування агропромислового комплексу;
- підвищення регламентованості відносин у сфері зайнятості;
- формування системи соціального захисту безробітних, зокрема їх фінансового забезпечення;

- посилення відповідальності та підвищення ролі органів виконавчої влади всіх рівнів у реалізації державної політики зайнятості.

Структура системи управління зайнятістю визначається переліком перерахованих проблем, що впливають на її розвиток.

Аналіз особливостей формування ринку праці в Одеському регіоні свідчить про те, що система його регулювання повинна враховувати, з одного боку, загальні закономірності організації ринку праці, властиві ринковій економіці, з іншого боку, соціально економічні та політичні особливості розвитку країни.

Принципи ринкової економіки неминуче диктують необхідність раціоналізації зайнятості. Завдання щодо формування умов для її досягнення в силу вітчизняної специфіки не можна порівняти з проблемами західних країн у цій сфері. Відмінність полягає в тому, що Україна раніше не мала ринку праці. Панувала концепція «повної зайнятості», яка фактично обґрунтовувала безробіття значного контингенту осіб, які переховуються під формою так званої соціальної зайнятості. У кожній країні ринок праці має свої особливості і має відбиток економічної та галузевої структури, включеності в міжнародні зв'язки, спирається на регіональні відмінності і традиції. Концептуальні підходи до формування напрямків політики зайнятості повинні визначатися з урахуванням вивчення та узагальнення міжнародного досвіду, конкретних заходів і напрямів регулювання зайнятості в країнах, де більше проявляються риси, властиві розвиненій соціально ринковій моделі. Світовий досвід дозволяє констатувати, що в основу такої політики покладено два типи регулювання зайнятості:

- централізований (державний);
- децентралізований (ринковий).

Цей же досвід свідчить, що жодній країні не вдається ефективно вирішити проблеми зайнятості, спираючись лише на один із цих двох методів. У багатьох країнах державна політика зайнятості останнім часом суттєво трансформувалася і ступінь державного впливу на параметри ринку праці залишилася суттєвою.

Таким чином, необхідна розробка та реалізація протекціоністських методів захисту національного ринку праці, а це вимагає переосмислення ролі державного регулювання національного ринку праці в сучасних умовах, оновленого розуміння соціальної обумовленості, масштабності, якісного ускладнення державного управління зайнятістю. Водночас треба розвивати і ринкове регулювання зайнятості. А оптимальне поєднання цих двох напрямків господарського регулювання призведе до максимально ефективного включенню національного ринку праці в світову систему господарювання. Важливою передумовою формування ефективної політики регулювання процесів зайнятості є досягнення максимальної узгодженості дій на всіх рівнях управління зайнятістю. На державному рівні нині визначаються мінімально необхідні макропараметри функціонування ринку праці, його загальні межі. Держава забезпечує уніфікацію системи соціального і трудового законодавства, визначає обсяг прав роботодавців і працівників сфери найму, можливості їх участі в управлінні виробництвом, межі компетентності місцевих органів державної влади в управлінні ринком праці. Особливо це буде важливим після проведення децентралізації влади на місцях.

Основні пріоритети регулювання зайнятості в Україні на сьогодні – це система державних заходів щодо забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної, ефективної зайнятості відповідно до якісної характеристики трудового потенціалу. Найбільш важливим рівнем регулювання ринку праці останнім часом стає регіональний. Централізоване державне регулювання не може врахувати всіх місцевих особливостей і напрямів економічної активності. На регіональному рівні розробляються програми зайнятості населення, вивчається стан ринку праці, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили з урахуванням своєї специфіки. У кожному конкретному регіоні визначаються свої пріоритети розвитку, структура та відповідно до цього формується концепція зайнятості, передбачаються заходи щодо стимулювання різних підприємств з метою подолання сформованих деформацій в сфері попиту та пропозиції на робочу силу. На третьому рівні регулювання ринку праці підприємство здійснює всі заходи, спрямовані безпосередньо на працівника.

На цьому рівні регулюванню підлягають такі фактори:

- кількість і структура робочих місць і людських ресурсів;
- планування у сфері кадрів;
- соціальний захист працівників.

Стратегічним напрямом в управлінні зайнятістю має стати посилення її соціальної спрямованості, що реалізується за допомогою:

- сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості всіма наявними методами (економічними, адміністративно-правовими, організаційними тощо);

- забезпечення впевненості найманих працівників і роботодавців у виконанні державою своїх зобов'язань;
- підвищення рівня грошових доходів працюючих без зниження рівня зайнятості;
- стимулювання сукупного попиту на робочу силу;
- сприяння створенню робочих місць і швидкому поверненню незайнятих громадян до складу функціонуючої робочої сили;
- створення сприятливих умов для соціального захисту від безробіття (створення робочих місць, профорієнтація, професійно навчання, послуги з працевлаштування, організація оплачуваних громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю тощо).

У сучасних умовах національної економіки процес управління зайнятістю потребує подальшого вдосконалення. Найбільш ефективним напрямком є реалізація концепції змішаної моделі регулювання зайнятості. При цьому центр ваги доцільно змістити у бік державного регулювання, як відображення сучасної тенденції у сфері управління зайнятістю в європейських країнах.

Для досягнення максимального ефекту в управлінні зайнятістю державі необхідно:

- визнати загальноприйняті міжнародні стандарти управління у сфері зайнятості;
- забезпечити прив'язку законопроектної роботи в сфері зайнятості до конвенцій Міжнародної організації праці та положенням міжнародного права у сфері прав і гарантій працевдатному населенню;
- раціонально поєднувати ринкові регулятори розвитку економіки і державний вплив у сфері зайнятості;
- забезпечити рівність, тобто недопущення будь-яких проявів дискримінації громадян у вільному виборі виду діяльності;
- встановити паритетність між ціною праці і цінами на товари і послуги, які споживає населення;
- проявляти гнучкість у регулюванні зайнятості, для своєчасного реагування на зміни і відповідно до цього формувати фінансові ресурси держави;
- поступово перейти від тактики масового вивільнення економічно активного населення з підприємств, установ та організацій до політики превентивних дій, спрямованих на їх попередження.