

Ю. М. Сірий,
здобувач, Академія муніципального управління

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА НАДАННЯ ПОСЛУГ НА РИНКУ ПРАЦІ

Надано соціально-економічну оцінку регіональних особливостей розвитку ринку праці. Визначено шляхи формування ефективної зайнятості в регіоні.

Courtesy of socio-economic assessment of the regional features of the labor market. The ways of formation of an effective employment in the region.

Ключові слова: державна політика, механізм, соціально-економічна оцінка, трансформація.

ВСТУП

Трансформація України у соціально орієнтовану ринкову економіку значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії і тактики регіональної політики в сфері розвитку ринку праці. Регулювання ринку праці в державі має певні організаційні, матеріально-технічні і фінансові обмеження, і тому активна політика держави у сфері праці може бути більш дієвою, якщо повною мірою будуть враховуватися економічні, соціальні, демографічні та інші особливості й відповідні пріоритети розвитку кожного конкретного регіону.

Дослідження кількісних і якісних характеристик зайнятості дає змогу визначити проблеми мотиваційної сфери та конкретизувати елементи мотиваційного механізму регулювання зайнятості та ринку праці регіонів країни.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Теоретико-методологічне підґрунтя сучасних уявлень про мотивацію ефективної зайнятості в ринковій економіці створено завдяки науковим пошукам зарубіжних та вітчизняних дослідників різних часів. Вагома роль у розвитку наукової думки у цьому напрямі належить працям Ф. Гілбрета і Л. Гілбрет, Г. Емерсона, Е. Мейо, А. Сміта, Ф. Тейлора, М. Фоллет. Відомими авторами сучасних мотиваційних теорій на Заході стали В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клееланд, А. Маслоу, А. Портер. Серед українських дослідників істотний внесок у вивчення цих проблем належить О. Амоші, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, Г. Дмитренку, М. Карліну, А. Колоту, Г. Кулікову, Г. Купаловій, І. Кравченко, Е. Лібановій, А. Лісогор, В. Мортікову, В. Новікову, В. Онікієнку, І. Петровій, А. Семів, М. Семикіній, І. Терон, А. Чухно та ін.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

— надати соціально-економічну оцінку регіональних особливостей розвитку ринку праці;
— визначити шляхи формування ефективної зайнятості в регіоні.

РЕЗУЛЬТАТИ

Сучасна демографічна ситуація жорстко детермінує основні кількісні і якісні параметри економічно активного населення регіону, а несприятливі тенденції соціально-економічного розвитку спричиняють високий рівень трудової активності: коефіцієнт участі в робочій силі упродовж останніх років, попри значно нижчий, ніж у більшості країн світу пенсійний вік, є досить високим за міжнародними стандартами.

Основними причинами цього можна визначити суттєве падіння рівня життя населення регіону та низьку ефективність програм соціальної допомоги (що змушувало шукати додаткові заробітки). Проте значне старіння робочої сили (кількість та питома вага населення, старше працездатного віку, в загальній чисельності економічно активного населення за 2006—2010 рр. зросла майже втричі) створює перешкоди для нормалізації відтворення робочої сили, запровадження новітніх технологій і відповідної перекваліфікації працівників. З огляду на демографічну кризу в країні, високу навантаженість на працездатне населення, депопуляцію населення, слід очікувати значний дестабілізаційний тиск демографічних чинників на рівень економічної активності населення [3, с. 4].

За роки економічних реформ та системної кризи поглибилась кількісна невідповідність наявної та необхідної робочої сили через нерівноважне падіння обсягів ВВП і зайнятості, що мало наслідком майже трикратне скорочення продуктивності суспільної праці і генерування значних обсягів прихованого безробіття в усіх галузях економіки.

Одним з реальних ефективних шляхів формування ефективної зайнятості є покращення умов праці. 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. За непрямою робочою, значно зросли показники забруднення повітря робочих місць пилом, хімічними речовинами, виробничого шуму, вібрації тощо, погіршилися мікрокліматичні умови, особливо на виробництві в гарячих цехах. І хоч рівень виробничого травматизму протягом п'яти останніх років знизився на 60 %, а смертельного — на 40 %, ризик отримати травму залишається високим [2, с. 122].

Узагальнюючим показником обсягу всіх видів втрат робочого часу є рівень використання фонду робочого часу та зумовлений цим обсяг недоданої продукції, невиконаних робіт та ненаданих послуг.

В аспекті формування ефективної зайнятості важливо торкнутися проблеми прихованого безробіття, про наявність якого свідчить рівень надлишкової зайнятості. Скоротилась кількість працівників, які з ініціативи адміністрації були переведені на скорочений робочий день (тиждень) та кількість працівників, яким надавались вимушені адміністративні відпустки.

Вже загальновізнано економічною наукою, що система неформальних трудових відносин української економіки, сприяючи поширенню неефективних форм зайнятості, перешкождала розвитку безробіття, створюючи віртуальний ефект наявності значної місткості сфери трудової діяльності. Приховане безробіття зіграло роль важливого соціального демпферу загострення соціальної напруги в суспільстві та збереження на підприємствах кваліфікованих кадрів як кадрового ядра можливих майбутніх організаційних і технологічних нововведень. З іншого боку, неповна зайнятість скорочує територіально-професійну мобільність працівників, обмежуючи професійно-кваліфікаційний потенціал та економічну активність населення. Щоб пом'якшити цей вплив, працівники, які протягом тривалого часу не мали контакту зі своїм робочим місцем, потребують до-

силь глибокої професійно-кваліфікаційної та морально-психологічної реабілітації. Найбільш від неповної зайнятості потерпає якість робочої сили регіону, зайнятої у машинобудівній, легкій, хімічній промисловості області, конверсійних виробництвах. Незважаючи на поступове упорядкування зазначених негативних тенденцій ринку праці на етапі відновлення позитивної економічної динаміки, в контексті забезпечення ефективної зайнятості обсяги та рівні часткового безробіття все ще викликають занепокоєння.

Важливим чинником забезпечення ефективної зайнятості та формування адекватної мотиваційної основи господарювання суб'єктів різних рівнів є розвиток малого підприємництва (МП). Як зазначає Т.А. Заяць, мале підприємство є своєрідним середовищем, спроможним забезпечити виживання окремим верствам населення, та своєрідним соціальним амортизатором від наслідків суперечливого проведення радикальних економічних реформ [1, с. 78]. В контексті проблематики також слід підкреслити роль малого бізнесу у створенні можливостей для реалізації мотивів та здібностей до підприємницької діяльності, розширенні зайнятості населення, підвищення доходів працівників, загальному зростанні їх добробуту та скороченню майнової диференціації, що забезпечує соціальну стабільність у суспільстві. Користуючись аналітичною інформацією Я. Жаліла, можна сказати, що це у 10 разів менше за відповідний показник Румунії та Словенії, у 50 разів — Польщі, Угорщини та Чехії. До того ж, як застерігає Я. Жаліло, досить часто МП є другим місцем роботи людини. Тому механічно пов'язувати кількість зайнятих на МП з кількістю робочих місць, створених для зменшення безробіття, некоректно. Тобто з урахуванням низького залучення працюючих у сферу діяльності малого та середнього бізнесу виникають сумніви щодо наявності достатнього ефекту МП у зменшенні майнової диференціації населення України [5, с. 32].

Розрахунки та соціологічні обстеження показують, що випереджаючими темпами відбувається деформалізація зайнятості. Розвиток недержавного сектора йде не так шляхом створення цивілізованої системи малого та середнього бізнесу, приватизації підприємств; тут за рахунок перерозподілу населення до неформальної зайнятості, що, як правило, не вимагає значних капіталів, здійснюється на свій страх і ризик, часто не реєструється. Неформальна сфера розвивається нині не як сектор економіки, а, скоріше, як вимушений, і тому безперспективний вид зайнятості.

Зростання зайнятості у неформальному секторі має як позитивні, так і негативні аспекти. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток "тіньової економіки", глибока криза соціально-трудова відносини, перш за все, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи, корупція. З одного боку, неформальний сектор забезпечує людей роботою та доходами і дозволяє багатьом працівникам уникати бідності. З іншого боку, працівники неформального сектора не мають особливих гарантій зайнятості і не отримують соціальну допомогу (наприклад, пенсію), яка фінансується за рахунок податків на заробітну плату; отже, дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. За це суспільство розраховується звуженням податкової бази, що призводить до підвищення податків у формальному секторі, заохочення неформального сектора та порушення умов конкуренції. Також важливим негативним наслідком переходу матеріальних інтересів значної частини населення, особливо молоді, в "тінь" є закономірна зміна трудової мотивації, соціальних та професійних орієнтацій, і у підсумку — зміна системи особистих цінностей.

Аналіз стану і динаміки робочих місць і робочої сили України за період 2006—2011 рр. свідчить, що однією з важливих суперечностей розвитку ринку праці України є неузгодженість руху робочих місць і робочої сили. Надзвичайно активний надлишковий оборот робочої сили охоплює переміщення працівників, не пов'язані з перерозподілом робочих місць між підприємствами. Інтенсивність обороту робочих місць свідчить, що структурна перебудова наштовхується на серйозні перешкоди та обмеження на ринку праці і втрата робочих місць у стагнуючих секторах економіки не завжди успішно й своєчасно компенсується їх нашошенням у прогресивних галузях і сферах.

Дослідження показує [4, с. 49], що вже зараз потреба у висококваліфікованій робочій силі значно зростає, проте це попит на працівників дещо іншої спеціалізації та знань, якими вивільнені працівники здебільшого не володіють. Крім того, вивільнені працівники з їх застарілими знаннями і навичками

в більшості випадків не можуть скористатися високотехнологічними новоствореними чи модернізованими робочими місцями. Програми професійної перепідготовки не варто переоцінювати, оскільки колишній слюсар не стане фахівцем з інформаційних технологій або молекулярним біологом.

Як і в інших країнах із перехідною економікою, робочі місця в регіоні створюються переважно на малих нових приватних підприємствах сектору обслуговування. В той же час великі державні та приватизовані підприємства скорочують свої штати.

Втім, така позитивна динаміка на малих приватних підприємствах ще не означає появу великої кількості високопродуктивних робочих місць. По-перше, в області місткості сектора, що генерує робочі місця, є відносно низькою. По-друге, більшість нових робочих місць створені у неформальному секторі, який відзначається низькою продуктивністю праці та нестабільністю робочих місць.

На рівень трудової активності негативно впливає, за свідченням світової практики, як незнана диференціація доходів, що свідчить про зрівнялку в оплаті праці, так і завелика диференціація, що призводить до соціальної несправедливості. Світовим досвідом доведено, що якщо децильний коефіцієнт перевищує відношення 1:10, то суспільство вступає в зону соціальної нестабільності. Не випадково країни з розвинутою ринковою економікою, починаючи з середини ХХ століття, розпочали активний перегляд політики доходів у напрямі забезпечення більшої соціальної справедливості [4].

Рівень особистого споживання переважної більшості працездатного населення утримується на рівні мінімального споживчого бюджету, а переважна частина сімейного бюджету припадає на забезпечення фізіологічних потреб та (частково) потреб безпеки людини, і в цих умовах стає проблематичним формування мотиваційних засад ефективної зайнятості населення. Внаслідок цього порушуються процеси відтворення робочої сили — середній термін нормального функціонування робочої сили в Україні зменшується з 20 до 15 років, а сукупної робочої сили — на чверть. Саме з цієї причини у сферу зайнятості залучаються категорії населення, які повинні навчатися або знаходитися на пенсійному забезпеченні.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що нині регіональна економіка розпочала нову фазу свого розвитку, орієнтирами якого є згортання впливу дії екстенсивних чинників, поступове подолання макроекономічної розбалансованості ринкових складових соціально-економічного середовища, орієнтація на інтенсифікацію виробництва та підвищення продуктивності праці, що позитивно позначилося на сфері зайнятості населення у напрямі підвищення її ефективності. Проте ситуація на ринку праці регіонів ще далека від сприятливої — збільшення зайнятості, принаймні в офіційному секторі економіки відбувається повільними темпами; чисельність звільнених з підприємств перевищує чисельність прийнятих; низька якість вакансій, які пропонуються службою зайнятості; наявність значної територіальної диференціації показників навантаження на вільне робоче місце та рівня безробіття; посилення тенденції зайнятості у сфері торгівлі.

Література:

1. 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.
2. Карпіщенко О.І. Оплата праці як чинник конкурентоспроможності національної економіки / О.І. Карпіщенко, К.В. Ілляшенко, Т.О. Ілляшенко // Вісник СумДУ: Серія Економіка. — 2007. — № 1. — С. 120—129.
3. Ковальський В. Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання / В. Ковальський, А. Коверзнев // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 4. — С. 3—7.
4. Колот А.М. Еволюція державної політики зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою / А.М. Колот // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. — К.: РВПС України НАН України, 2009. — Вип. 11. — С. 47—65.
5. Малий і середній бізнес у пошуках місця в стратегії економічного зростання в Україні: зб. наук. статей / За ред. Я.А. Жаліла. — К.: Альтерпрес, 2002. — 118 с.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2012 р.