

УДК: 351.522.4:330.131.7(477)

Л. О. Чорна,

д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ

КОНЦЕПЦІЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Chorna L.

Economic Sciences, professor, head of management and administration

THE CONCEPT OF REGIONAL EMPLOYMENT POLICY

В статті представлені результати дослідження проблем зайнятості населення та формування концепції відповідної політики у Вінницькому регіоні. Запропоновано механізм регулювання на основі рівневої системи, що дозволить враховувати особливості визначеної області. Представлено модель потенціалу Вінницької області, що може бути використана для забезпечення зайнятості населення

Ключові слова – зайнятість населення, трудові ресурси, потенціал регіону, політика зайнятості населення.

The paper presents the results of study of the employment and the formation of concepts relevant policies in the Vinnitsa region. The mechanism of regulation based on the tier system, which will take into account the peculiarities of a particular region. The model potential of Vinnitsya region, which can be used for employment.

Keywords - employment, human resources, potential regional employment policy.

Вступ Політика зайнятості — це сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема. Вона має декілька рівнів: державний, регіональний і локальний. Державне регулювання здійснюється мережею спеціальних державних установ для підтримання прийняттого рівня зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, створення нових робочих місць. В кризових умовах питання регулювання зайнятості стає визначальним, оскільки, в цей момент особливістю економіки є пристосування до різних негативних шоків, які відбуваються за рахунок росту безробіття, зниження рівня реальної заробітної плати та тривалості робочого часу. Усі ці проблеми ведуть до зубожіння більшості населення країни, загострюють і так непрості кризові явища в економіці, стримують втілення реформ, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому вимагають невідкладного вирішення.

Постановка задачі. Головним національним інтересом є сталий розвиток економіки та добробут громадян України. Забезпечення національних інтересів та економічної безпеки – найважливіші функції держави, реалізація яких покликана посилювати позиції в міжнародному співтоваристві [1].

Світовий досвід та досвід незалежного розвитку України переконують, що більшість нагальних потреб громадян задовольняється в системі місцевого самоврядування. Саме з його допомогою можна сподіватися на найбільше використання потенціалу самоорганізації суспільства, ініціативи громадян. Крім того, проблемним є розмежування й узгодження діяльності законодавчої та виконавчої влади, кожна з яких активно впливає на соціальну політику населення.

Дослідження проблем розвитку та реалізації соціальної політики, зайнятості та проблемам ринку праці присвятили свої роботи зарубіжні: Р.Арон, М.Вебер, Д.Гелбрейт, Д.Кліланд, Л.Козер, К.Манхейм, Ч.Мілс, Б.Рассел, Г.Спенсер, Е.Тоффлер, М.Хайдеггер, С.Янг та вітчизняні вчені: В.Бабкіна, І.Бандур, Е.Гансова, І.Гнибіденко, Б.Данилишин, І.Дрозд, Л.В.Дейнеко, Т.Заєць, Я.Коваль, Е.Лібанова, О.Новікова, В. Міщенко, В.Скурятівський, О.Скрипнюк, І.Слепенкова, А.Степаненко, В.І.Кущенко, О.В.Кухленко, П.Павленко, Н.Паніна, Ю.Римаренко, М.А.Хвесик, Л.Г.Чернюк та інші. Не дивлячись на те, що проблеми зайнятості населення та розвитку ринку праці підтримуються законодавчо [2,3], питання розробки концепції політики зайнятості населення в кризових умовах залишаються недостатньо вирішеними.

Мета дослідження – розробка концепції політики зайнятості населення в кризових умовах з урахуванням регіональних особливостей.

Предметом дослідження є ринок праці, з врахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду, його формування через відносини між підприємствами, працюючими та всіма гілками влади з приводу умов використання робочої сили, її відтворення й привласнення результатів праці.

Об'єктом дослідження – теоретичні, методичні й прикладні аспекти регулювання зайнятості населення на прикладі Вінницької області.

Результати дослідження.

Державна політика зайнятості виникла як складовий елемент соціальної політики, а потім стала невід'ємною частиною добробуту держави.

Оцінюючи ринок праці України в наш час, ми можемо виділити його характерні ознаки: перевищення пропозиції робочої сили над попитом; зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва; зростання чисельності незайнятого населення; наявність значної частки нерегламентованої зайнятості; зростання прихованого та молодіжного безробіття; наявність диспропорцій у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили; еміграція висококваліфікованої робочої сили; недостатня спрацьованість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини тощо. Саме криза соціальної держави обумовила трансформацію політики зайнятості, перегляд колишніх стереотипів і необхідність розробки комплексного підходу до вивчення критеріїв сфери зайнятості. Наразі перед нашою державою стоїть складна задача – створити модель, засновану на впливі на ринок праці як стихійних ринкових сил, так і державного регулювання.

На рис. 1. відображено формування ринку праці, яке відбувається через багаточисельні фактори, що сконцентровані в межах адміністративно-територіальних одиниць країни.

Залежно від визначених або інших факторів впливу визначаються напрями регулювання зайнятості, до яких відносять державні, регіональні та місцеві заходи, що збільшують (зменшують) пропозицію або попит на працю, структуру пропозиції і попиту на працю та спрямовані на зближення відповідності попиту та пропозиції на працю.

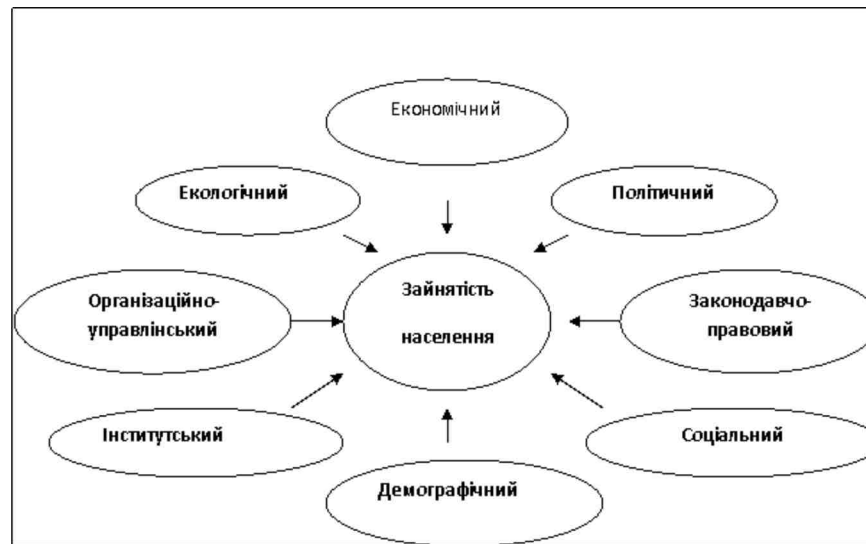


Рис.1. Фактори впливу на зайнятість населення

Насамперед, у сьогоднішні на регулювання ринків праці має вплив сукупність економічних факторів, переважно макроекономічної властивості, зокрема: спад виробництва; структурні зміни в економіці, а саме – в промисловості, сільському господарстві; зниження об’ємів інвестицій; жорстка фінансова-кредитна політика; розвиток малого підприємництва; демографічний фактор, який визначає чисельність населення, природний і механічний рух, чисельність економічно активного населення тощо. Водночас, ефективна зайнятість стримується соціальними факторами - незадовільними умовами праці на робочих місцях, низьким рівнем заробітної плати, невідповідністю професійно-кваліфікаційного рівня працівників потребам економіки та ринку праці. Масштабна структурна криза, згорання виробництва машинобудування, ВПК, банкрутство багатьох підприємств легкої та переробної промисловості сприяла також руйнуванню ефективної системи базових (для навчальних закладів) підприємств. Як наслідок, була порушена цілісність вісі «освіта-виробництво», що призвело до погіршення якості підготовки та перепідготовки кадрів, передусім стосовно надання та закріплення на практиці професійних знань, умінь та навичок. Робітничі професії втратили свій престиж. Відтак, склалася парадоксальна ситуація, коли ринок праці регулюється швидше попитом абітурієнтів, уподобання яких дисонують із вимогами роботодавців до високопрофесійного трудового потенціалу, адекватного потребам економіки та технологіям сучасного виробництва [4]. Причинами такого стану є деструктивність та хибність чинного механізму держзамовлення, розпороченості управлінських, фінансово-матеріальних, кадрових ресурсів освітньої сфери через численну мережу навчальних закладів.

Тому наразі актуальна проблема організаційно-регулятивного впливу владних структур на зайнятість населення через узгодження законодавчо-нормативної бази, гнучкого поєднання економічних, фінансових, організаційних, освітніх та інших інструментів регулювання.

Відповідно до вищесказаного стратегія реалізації політики зайнятості повинна відноситися в однаковій мірі до компетенції всіх рівнів, на (рис. 2) – від підприємства до держави, оскільки тактичні рішення повинні йти в руслі виробленої стратегії, забезпечуючи її реалізацію.

Разом з тим форми стратегічних і тактичних рішень різні: перші повинні реалізуватися на основі розробки методами прогнозу й аналізу загальнодержавної програми зайнятості, а другі – шляхом моніторингу відносин зайнятості в регіоні і на підприємствах, а також за допомогою розробки поточних заходів щодо реалізації загальнодержавної програми зайнятості на мікрорівні. Результати проведення тактичних заходів на мікрорівні повинні бути прийняті на макрорівні з метою перегляду програми зайнятості [5, 6]. Такий підхід дозволить цій системі діяти ефективно і узгоджено, реалізуючи при цьому основні загальнодержавні цілі.

Отже, на нашу думку державне регулювання ринку праці повинне ґрунтуватися на:

- забезпеченні соціального партнерства суб’єктів ринку праці, тобто створення рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, статі, віку, політичних переконань;

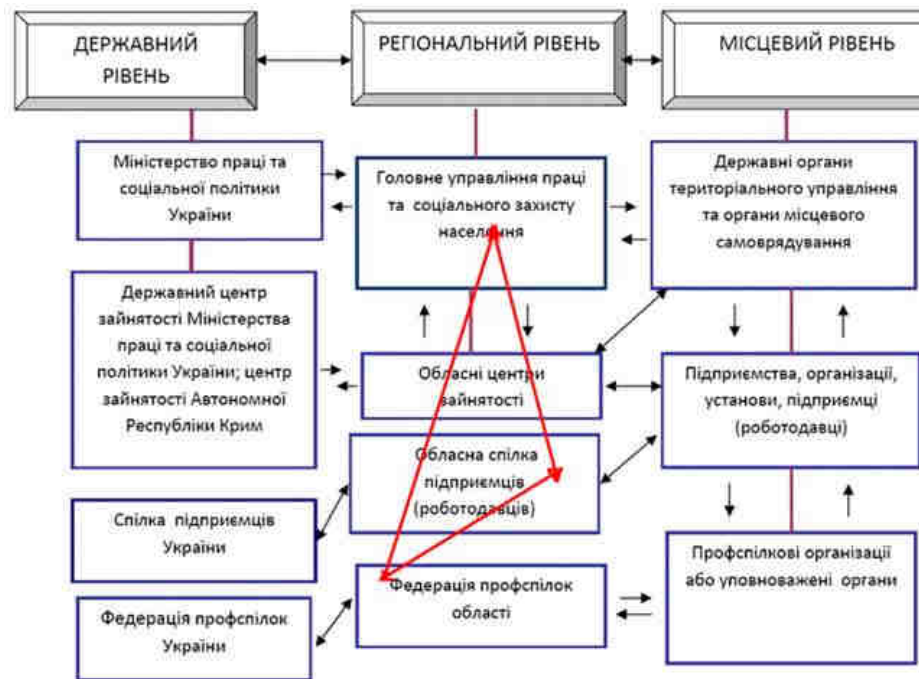


Рис.2. Рівні регулювання зайнятості населення

- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенні нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- захист внутрішнього ринку за допомогою регулювання використання іноземної робочої сили;
- орієнтацію системи освіти з підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці;
- здійснення соціального захисту безробітних;
- гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;
- дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості населення, а саме поєднання національних та регіональних заходів зі скорочення безробіття;
- підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту;

- забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;
 - певної гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих місць і професії, гарантії одержання доходу;
 - координацію і регулювання діяльності державних роботодавців;
 - організацію міжнародного співробітництва у рішенні проблем зайнятості населення;
 - забезпечення на участь представників трудових колективів, профспілок та роботодавців у розробці державної політики зайнятості.
- До повноважень територіальних органів та органів місцевого самоврядування у сфері зайнятості населення можна віднести:
- визначення основних напрямів політики зайнятості на місцях;
 - прийняття нормативних актів, що конкретизують центральні закони в сфері зайнятості;
 - координація політики у сфері зайнятості з іншими видами регіональної (місцевої) політики;
 - створення мережі центрів служб зайнятості і бірж праці для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги у працевлаштуванні, консультаціях,
- сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів сприяння зайнятості на місцевих рівнях;
 - формування системи дослідження і прогнозування ринку праці в системі адміністративно-територіальних одиниць регіону, що забезпечить моніторинг соціально-трудової сфери і прогноз економічних, демографічних процесів, у тому числі безробіття тощо;
 - експертиза нормативних актів, щодо їх впливу на зайнятість населення;
 - оцінка місцевого середовища з позиції наявності або відсутності в ньому достатніх умов для забезпечення зайнятості, а саме: затрати на освіту, професійну підготовку, перепідготовку, охорону здоров'я, безпечних умов праці, техніки безпеки, часу праці та відпочинку, вимоги до кваліфікації, взаємовідносин між власниками засобів та найманою робочою силою, профспілками та роботодавцями тощо;
 - розробка організаційних процедур прийняття і реалізації програми зайнятості населення;
 - створення умов для кооперативної та індивідуальної діяльності;
 - розробка індикаторів зайнятості, тобто показників, що відображають стан економіки в системі адміністративно-територіальних одиниць, наприклад: рівень зайнятості населення, у зв'язку з показниками середньодушового доходу тощо.

Роль регіонів у державному регулюванні зайнятості населення дедалі зростає – посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Нові завдання, які постають перед регіональними органами державного управління, полягають у тому, щоб створити умови для нарощування потенціалу зайнятості на основі реструктуризації наявного в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності.

Ринок праці як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних серіальних заходів розвитку суспільства.

Механізм вдосконалення регулювання ринку праці Вінницької області в умовах кризи являє собою низку правил щодо діяльності та взаємодії суб'єктів ринку праці та регіональних органів влади для покращення ситуації зайнятості населення в період кризи. На рис. 3. представлено загальну концепцію удосконалення регулювання ринку праці Вінницького регіону.

Систему регулювання зайнятості населення в регіоні можна представити, як структурно-функціональну схему, яка являє собою сукупність трьох взаємодіючих підсистем: аналітичної; прогнозування; оперативного управління.

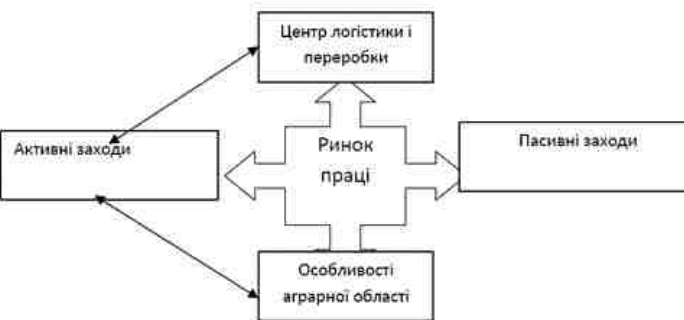


Рис. 3. Механізм вдосконалення регулювання ринку праці Вінницької області в умовах кризи

Критичний аналіз наукових праць та практичного досвіду щодо формування політики зайнятості та аналіз ринку праці Вінницької області показав, що механізм регулювання процесів зайнятості населення в області не достатньо повно використовує потенціальні ресурси регіону. На рис. 4. представлена модель розвитку потенціалу області, що призведе до більш повної зайнятості. До потенційних ресурсів можна віднести – сільськогосподарські ресурси області, туристичні можливості, потенційні можливості розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (далі - ІКТ), особливо у місті Вінниці. Сучасна ситуація в економіці держави так і регіону визначається трансформаційними процесами, характерною ознакою яких є криза традиційно-екстенсивної індустріальної системи і формування елементів інформаційного суспільства, одним з проявів якого є динамічний розвиток ІКТ-індустрії.

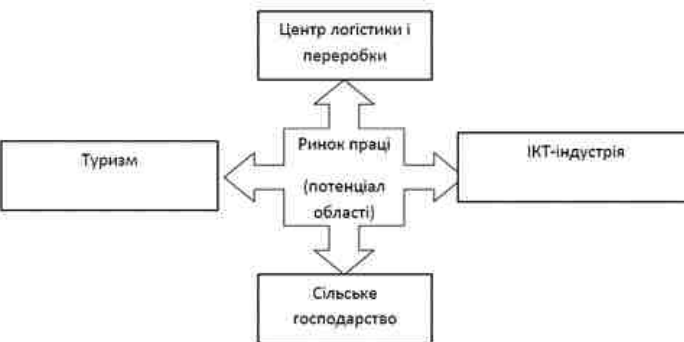


Рис. 4. Модель потенціалу зайнятості населення для Вінницької області

Саме розвиток ІКТ- індустрії може забезпечити в Україні збільшення кількісних та поліпшення якісних показників зайнятості, а також активну участь у новому глобальному поділі праці. Місто Вінниця має досить великий ресурсний потенціал щодо фахівців з ІТ- технологій – Вінницький державний технічний університет та фахівці спеціальності «Економічна кібернетика», а також низку підприємств, що утворилися на основі таких великих підприємств як ЦКБІТ, Термінал, Маяк.

На жаль, як в цілому по Україні на державному рівні, так і в регіоні не приділяється належна увага розвитку ІКТ-індустрії, її не розглядають як таку, що формує надзвичайно динамічний та наукомісткий сектор у національному господарстві, який сприяє розвитку "нової економіки" і є одним із головних чинників забезпечення зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки на глобальному ринку та поліпшення макроекономічної структури зайнятості.

Висновки. Результати дослідження дають змогу сформуванню, на нашу думку, подальше впровадження ефективної системи реалізації політики зайнятості в області за такими компонентами:

- Визначення цільових сегментів верст населення, що представлені на ринку праці.
- Визначення пріоритетів щодо регулювання зайнятості по кожній сегментній групі.
- Формування цільових програм підготовки кадрів для потреб регіону.
- Розвиток центрів зростання економіки в області, з врахуванням навчання та зайнятості населення.
- Впровадження додаткового моніторингу щодо обстеження змін ринку праці.(зноска на статтю).
- Забезпечення розвитку громадських структур, які призвані вирішувати питання щодо обміну інформацією, експертизи законотворчих проєктів, обговорення

адміністративних рішень і громадських ініціатив.

Для ефективної реалізації запропонованих заходів за результатами дослідження Вінницької обласної ради пропонується:

1. Запровадити запропоновані моделі щодо політики зайнятості та здійснювати планування та контроль заходів за запропонованими складовими моделями та контрольними таблицями з подальшим вимірюванням за визначеними показниками.

2. Запровадити контроль щодо формування робочих груп соціального партнерства при виконанні цільових програм.

3. Активізувати роботу над оновлення сайту центру зайнятості та відповідних управлінь.

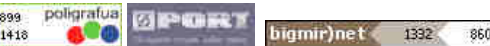
4. Центрам зайнятості - активно впроваджувати сучасні цільові тренінгові технології для підтримки безробітних та їх перекваліфікації.

На нашу думку запропоновані заходи дозволять отримати наступні результати: зростання чисельності та якості трудових ресурсів області; підвищення мотивації до продуктивної праці; збалансування окремих сегментів ринку, а також ринку праці і ринку освітніх послуг; забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно із соціальними стандартами Євросоюзу; формування потужного середнього класу.

Література

1. Балашов, А. М. Сучасні проблеми соціального захисту населення в Україні / А. М. Балашов // Економіка & держава. – 2010. – №1. – С.82-84.
2. Про зайнятість населення. Закон України від 01 березня 1991 року № 803-ХІІ. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12> – Назва з екрану.
3. Про Стратегію економічного та соціального розвитку України "Шляхом європейської інтеграції" на 2004-2015 роки. Указ президента від 28 квітня 2004 року № 493/2004. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=493%2F2004> – Назва з екрану.
4. Таршина, О. С. Державна політика регулювання зайнятості / О. С. Таршина // Економіка & держава. – 2006. – №1. – С.77-80.
5. Лібанова, Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – №10. – С.120-136.
6. Ляхович, Г. І. Фінансування соціальної сфери в умовах децентралізації управління / Г. І. Ляхович // Фінанси України. – 2006. – №6. – С.100-106.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"