

М.М. Руженський

## Працевлаштування як форма соціального захисту населення

*У статті проаналізовано теоретичні та праксеологічні аспекти працевлаштування в контексті соціального захисту населення. Окреслено основні шляхи вирішення актуальних проблем працевлаштування в умовах формування ринкової моделі економіки.*

*Ключові слова: працевлаштування, об'єкт працевлаштування, суб'єкт працевлаштування, соціальна захищеність населення, міграція.*

*The theoretical and praxeological aspects of employment in the context of social protection are analysed in this article. The basic ways of solving urgent problems of employment in creating market-oriented economy are indicated.*

*Keywords: employment, object of employment, subject of employment, social protection of population, migration.*

**Постановка проблеми.** В умовах трансформації українського суспільства як насувна соціально-економічна проблема постає завдання працевлаштування населення. Масштаби безробіття, з одного боку, спричиняють потребу у виділенні значних матеріальних і фінансових ресурсів для соціального захисту безробітних, а з другого – призводять до скорочення обсягів потенційного валового внутрішнього продукту. У сукупності все це сплітається в тугий вузол соціально-економічних проблем, актуальність яких не зменшувалась протягом останніх двох десятиліть років.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

В українській і зарубіжній науковій літературі значна увага приділяється теоретичним і практичним аспектам зайнятості населення, проблемам державного регулювання розвитку ринку праці, що знайшли відображення в роботах С. Бандура, Д. Богині, В. Васильченка, І. Гнибіденка, Л. Ємельяненко, А. Колота, Г. Кулікова, Г. Купалової, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Ю. Маршавіна, В. Онікієнка, І. Петрової, В. Петюха, Е. Саруханова та ін. Однак з поля зору науковців випадає працевлаштування як провідна ланка організаційно-технологічного ланцюжка забезпечення продуктивної зайнятості населення.

**Мета статті** полягає в окресленні діалектичної залежності між працевлаштуванням і соціальною захищеністю населення та визначенні основних напрямів вирішення актуальних проблем у цій сфері соціально-економічних відносин.

**Виклад основного матеріалу.** З позицій економічної теорії, працевлаштування – це соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями з приводу доступу перших до робочого місця і включення працівника в конкретну кооперацію праці на певному робочому місці. Ці відносини розвиваються під впливом суперечностей, джерелом яких є розбіжності економічних та соціальних інтересів, а носіями – суб'єкти відносин у цій сфері – роботодавці (власники засобів виробництва)

і особи найманої праці (власники здатності до праці). Суперечності виявляються на локальному рівні, й для їх усунення потрібно вживати комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення права особи на працю.

Реалізація цих заходів відбувається в процесі взаємодії індивідів, об'єктивний бік якої – це зв'язки, котрі не залежать від волі окремих осіб, але які опосередковуються і контролюються цими особами. Суб'єктивний бік її – це свідоме ставлення індивідів один до одного, яке ґрунтується на взаємних очікуваннях відповідної поведінки.

Головним мотивом і водночас метою соціальної взаємодії людей у процесі працевлаштування є їхні намагання забезпечити суспільно визнані умови своєї життєдіяльності, досягти певного рівня соціальної захищеності. На передній край при цьому виходить питання, узгодять чи не узгодять суб'єкти соціально-економічних відносин свої інтереси з приводу трудової діяльності претендента на робоче місце в конкретний час і в конкретному місці, цілі та засоби їх досягнення й результати, тобто чи є пропоновані умови трудової діяльності підходящою роботою для такої особи і чи така людина є підходящим працівником для власника робочого місця.

Відносини у сфері працевлаштування не можуть бути тільки економічними, оскільки, окрім узгодження інтересів претендентів на робочі місця з інтересами роботодавців, вони зумовлені потребами сучасного техніко-технологічного розвитку, котрий передбачає досягнення гармонійної рівноваги між вимогами щодо оплати, умов та охорони праці з метою не тільки продуктивного використання робочої сили, а й її повноцінного відтворення, у тому числі і за допомогою механізмів соціального захисту.

При спрямованості державної економічної та соціальної політики на стабільний соціально-економічний розвиток регуляторна діяльність держави зосереджується на оптимізації добробуту населення, охоплює соціальну підтримку інтелектуального і трудового потенціалу країни. З огляду на окреслені залежності, економічні методи і засоби працевлаштування мають узгоджуватися із соціальними. У цьому сенсі істотний вплив на формування гармонійного співвідношення між економічною і соціальною складовою умов працевлаштування мають профспілки та робітничий рух, котрі стали вагомим чинником від-

---

Руженський Микола Мусійович, кандидат економічних наук, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

**Динаміка вакансій та чисельності незайнятих громадян в Україні за 2007–2012 рр.  
[2, с. 122, 154; 3, с. 120; 4, с. 112; 5]**

Показники	Роки						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 р. у % до 2007
Потреба в працівниках, осіб (на кінець року)	169683	91127	65846	63863	59300	48600	28,6
Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості, осіб (на кінець року)	660328	876229	542827	563968	501400	526200	79,6
Співвідношення кількості незайнятих громадян та вакансій	4	10	8	9	8	11	27,5

стоювання не тільки економічних, а й соціальних інтересів осіб найманої праці.

В Україні сформувалась національна система працевлаштування, провідну роль в якій відіграє Державна служба зайнятості, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції і покликана забезпечувати соціальний захист членів суспільства від безробіття та реалізацію їхніх прав на працю. Першим елементом цієї системи є законодавство у сфері регулювання зайнятості, другим – спеціалізовані установи – посередники між найманими робітниками та роботодавцями, третім – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Працевлаштування – це та ланка реалізації державної політики зайнятості, коли працездатна особа переходить із стану потенційно можливої участі в трудовій діяльності до реального поєднання працівника із засобами виробництва. Працевлаштована особа залучається до створення сукупного суспільного продукту, який є економічною основою соціального захисту не лише її самої, а й усього населення країни. Подальша її трудова діяльність супроводжується нагромадженням професійного досвіду та професійної майстерності, що посилює конкурентоздатність цієї особи на ринку праці. З позицій соціальної захищеності має місце реалізована працевлаштованість людини, внаслідок чого її трудова діяльність матеріально винагороджується і створюються можливості задоволення її потреб на суспільно прийнятному рівні.

Соціально-захисний аспект працевлаштування проявляється у формуванні певного рівня задоволення потреб працівника, відтворення його здатності до праці через **механізми оплати праці та соціального захисту населення**.

У сфері оплати праці соціально-захисним механізмом є встановлення:

- 1) мінімальної заробітної плати;
- 2) державних норм і гарантій щодо оплати праці (за роботу в надурочний час, святкові та вихідні дні та за час виконання державних обов'язків тощо);
- 3) умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
- 4) міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- 5) умов та розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах;
- 6) регулювання величини витрат на оплату праці працівників підприємств-монополістів;

7) рівня оподаткування доходів працівників та підприємств.

У сфері соціального захисту населення – це:

- 1) бюджетне фінансування народної освіти, культури, закладів охорони здоров'я і фізичної культури;
- 2) участь працівника у формуванні фондів соціального страхування (пенсійного, медичної допомоги, допомоги на випадок безробіття тощо);
- 3) обмежене дотування цін на товари, що перебувають під державним контролем;
- 4) запровадження допомоги сім'ям з низькими доходами;
- 5) застосування різних форм компенсації підвищення цін та обмеженої індексації;
- 6) забезпечення функціонування дійової системи працевлаштування та допомоги безробітним.

З викладеного випливає, що працевлаштування пов'язане з економічними формами соціального захисту населення прямої (оплата праці, її охорона; страхування – пенсійне, медичне та на випадок безробіття; гарантії у сфері соціально-трудова відносин тощо) та опосередкованої дії (фінансування освіти, охорони здоров'я, фізичної культури тощо).

Суб'єкти працевлаштування в процесі взаємодії мають на меті власні економічні та соціальні інтереси, узгодження котрих може дати позитивний результат. При цьому слід враховувати, що претендент на робоче місце повинен відігравати в процесі працевлаштування активну роль, стимулюючи свій розвиток, здібності та нахили у сфері трудової діяльності з тим, щоб забезпечити власний соціальний захист, а також соціальну захищеність непрацездатних членів суспільства, зменшення в ньому злиденності та бідності.

Результативність працевлаштування перебуває в безпосередній залежності від багатьох чинників. Для нашого суспільства найбільш вагомим є наявність необхідної кількості робочих місць та приведення в дію мотиваційних факторів продуктивної зайнятості. Щодо першого, то певне уявлення про динаміку потреби в працівниках та чисельності претендентів на працевлаштування дають дані, наведені в таблиці. Вони свідчать про сталу тенденцію до зменшення вільних вакансій в економічній системі України. Серед незаповнених робочих місць питома вага вакансій із мінімальною заробітною платою становить у середньому 26%, а у двох третирах регіонів ця частка ще більша. Зокрема, у Чернівецькій, Кіровоградській та

Житомирській областях частка таких вакансій становила на кінець 2012 р. 40–50% [5]. До того ж значна частина цих робочих місць не відповідає сучасним вимогам і запитам працівників.

На тлі зменшення кількості легальних робочих місць зростають вимоги роботодавців, викликані використанням у виробництві нових технологій. Доречно підкреслити, що навчання як у вищих навчальних, так і в професійно-технічних закладах здійснюється на застарілій матеріально-технічній основі. До того ж масовою перешкодою на шляху працевлаштування молодих фахівців стає, як не парадоксально, сама освіта, оскільки набір знань та компетенцій, здобутих у вищому навчальному закладі, найчастіше не підкріплений професійними навичками, не кореспондується з попитом на українському ринку праці. У цілому підготовка фахівців системою вітчизняної освіти не координується з потребами ринку праці й вітчизняної економіки. До цього додамо зруйновану практику працевлаштування державою молодих фахівців.

Можливість набуття певного досвіду трудової діяльності дає новий Закон України про зайнятість населення. Стимулом до працевлаштування молодих фахівців є звільнення роботодавців протягом року від виплат єдиного соціального внеску. Однак така норма закону не враховує необхідності соціального захисту працевлаштованої особи в разі хвороби, виробничої травми тощо. До того ж молодому фахівцю доведеться на рік довше працювати, щоб мати право на мінімальну пенсію, адже відсутність відрахувань до страхових соціальних фондів позбавляє молоду особу такої можливості.

На розв'язання проблем, пов'язаних зі створенням нових робочих місць, із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття виділяються значні кошти. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України "Про створення нових робочих місць для забезпечення зайнятості населення у вугледобувних районах" в 2011 р. Луганська область отримала з Фонду 130 760 тис. гривень. Планувалося забезпечити роботою 1162 особи в машинобудуванні, вугледобувній, хімічній, харчовій промисловості, АПК області. Через використання корупційних схем витрачання бюджетних коштів, виділених на ці потреби, у 2010–2011 рр. не було створено 680 нових робочих місць, більше половини людей, котрі мали отримати роботу, залишилися не працевлаштованими [6, с. 2].

Внутрішні державні інвестиції, призначені для розв'язання соціально-економічних проблем зайнятості населення, стимулювання розвитку малого й середнього бізнесу, поліпшення в такий спосіб самозахисту та соціальної захищеності населення, фактично не працюють.

Кабінет Міністрів України 15 жовтня 2012 р. затвердив Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р. Серед основних напрямів діяльності уряду в цій сфері визначено: стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, підвищення рівня зайнятості сільського населення, посилення мотивації до легальної праці та сприяння в працевлаштуванні соціально вразливих категорій населення [7].

Головною вадою програми є відсутність заходів, спрямованих на підвищення оплати праці, а звідси – мотивації до працевлаштування. Ця програма, як і низка подібних, відірвана від реального стану економіки нашої держави. Створення робочих місць потрібно профінансувати, а без цього програма існуватиме тільки на папері. Окрім того, суттєвий вплив на працевлаштування незайнятих осіб має мотивація до зайнятості. Активні дії щодо пошуку роботи можливі за наявності такої мотивації, в іншому разі це просто дефінітивне, а не змістовне твердження.

Для аналізу соціально-економічної реальності потрібно мати уявлення про регулярні, систематичні, відтворювальні типи дій, а не про окремі акти, тобто предметом дослідження мають бути не мотиваційні імпульси, а відповідні комплекси. Їх елементами є мотиваційна ситуація та мотиваційні механізми до працевлаштування.

Дослідження науковців, предметом яких слугували не одноразові процедури працевлаштування як кінцевої мети за наявності прийнятної пропозиції, а увесь комплекс дій на ринку праці, виявили ряд визначальних чинників вибору безробітними нового місця роботи.

Результати анкетування свідчать, що такими чинниками для конкретних респондентів були такі індивідуально значущі характеристики праці, як її умови, оплата, зміст, особистісні, соціально-психологічні та соціальні результати. Привертає увагу та обставина, що понад 70% опитаних вважали абсолютними критеріями індивідуальної привабливості роботи не лише високий рівень зарплати, а й її стабільність. У цілому важливість для себе високої оплати праці визначили майже 99%, а стабільність виплат – 96,5% респондентів. Наступним за значущістю мотивуючим чинником працевлаштування виявилися належні умови праці (майже 88% підтвердженень важливості, в тому числі – 53% абсолютної необхідності), а також пов'язана з умовами праці така обставина, як транспортна доступність (близько 84 та 45%) [8, с. 49].

Між тим загальновідомо, що рівень оплати праці в нашій країні один із найнижчих у Європі. Низькою, яка не відповідає усталеним європейським нормам, є також частка заробітної плати в операційних витратах на одиницю продукції. У цілому в промисловості України цей показник ледь перевищує 9%, що втричі нижче, ніж у цілому в промисловості країн Європи. Слід також мати на увазі, що міжгалузева диференціація заробітної плати – до 5,5 разу – необґрунтована, суперечить принципу відповідності заробітної плати працівників рівню їхньої кваліфікації [9, с. 61]. Останнє спричиняє вплив кваліфікованих працівників із тих галузей національної економіки, котрі забезпечують її інноваційний розвиток.

Із викладеного доходимо висновку, що заробітна плата в сучасних умовах як основна складова трудових доходів не виконує своїх основних функцій, у тому числі соціально-захисних, оскільки залишається вкрай низькою.

Поширеним явищем в Україні стали безпідставні не виплати заробітної плати (на початок 2013 р. заборгованість становила близько 1 млрд грн) та соціальної допомоги. Працівникам не виплачується компенсація за втрату частини заробітної плати внаслідок її несвоєчасної виплати.

Окрім браку вільних робочих місць, низької заробітної плати, її невиплат, котрі є важливими факторами впливу на мотивацію до працевлаштування громадян на українському ринку праці, слід зважати й на неефективну та застарілу кластерну модель економіки України, неефективність та деформації соціального ліфта між громадянином, корпораціями та державою, низьку територіальну мобільність робочої сили, зумовлену нерозвиненістю соціальної інфраструктури.

У підсумку, окрім інших негативних соціально-економічних наслідків, це породило, з одного боку, кризу мотивації трудової діяльності в межах вітчизняної економіки, низьку трудову активність працездатного населення, неповне використання трудового потенціалу суспільства. На цьому тлі поширюється бідність не тільки серед непрацездатних, а й серед економічно активних осіб, що є свідченням їх низької соціальної захищеності і несе в собі загрозу економічній та соціальній безпеці нашої країни.

З іншого боку, неможливість працевлаштуватися на підходящу роботу в Україні породила масову міграцію найбільш працездатної та економічно активної частини наших співгромадян за кордон. За різними оцінками, за межами нашої країни працює від 4,5 до 7 млн осіб [10, с. 14]. На останнє впливає і вищий рівень соціальної захищеності іммігрантів в окремих країнах європейської спільноти. Скажімо, в Італії, якщо заробітчанин втратив роботу, то утриматись на плаву допомагає "Карітас" – організація, котра надає нічліг, годує протягом визначеного законодавством країни часу. Окрім того, іноземцям без документів медичну допомогу надають безплатно, у разі потреби можуть прооперувати, а в спеціальних клініках можна обстежитись, отримати матеріальні послуги. Для багатьох наших співгромадян перелічене є найпереконливішим аргументом для працевлаштування за кордоном.

В економічно розвинених країнах світу зменшується народжуваність, старіє населення, що вже тепер є чинником міграції робочої сили з країн, які розвиваються. Прогнозується, що з цих країн відбудеться масовий відплив не лише інтелектуальної еліти, й некваліфікованої робочої сили. За демографічної кризи ця загроза для нашої держави стає реальною.

**Висновки і пропозиції.** З викладеного випливає, що між працевлаштуванням і соціальною захищеністю населення є безпосередній зв'язок. Подальше посилення соціально-захисної здатності працевлаштування вбачається в узгодженні його методів і засобів у межах єдиної соціально-економічної політики держави. Слід на практиці відходити від монополізації представниками фінансово-промислових груп доступу до обмежених матеріальних ресурсів суспільства і надавати можливість їх продуктивного використання найбільш економічно активній частині населення.

Вільна економічно і соціально самодостатня особистість сама себе захистить і за жодних обставин не погодиться виконувати роботу, за яку пообіцяли заплатити і не заплатили. Оскільки працевлаштування є одним із засобів формування умов соціальної захищеності особи, то подолання дефіциту робочих місць вбачається в посиленні інвестиційної активності роботодавців за рахунок всіх джерел і розвитку на цій основі вітчизняного ринку

праці; вдосконаленні системи безперервної освіти як найбільш прогресивного засобу підтримки якості робочої сили; проведенні продуманої зваженої міграційної політики, спрямованої на позитивне територіальне та міжгалузеве переміщення робочої сили; модернізації робочих місць та ефективному використанні наявних; реформуванні заробітної плати і розширенні на цій основі внутрішнього попиту, що, у свою чергу, супроводжуватиметься попитом на робочу силу.

Не менш важливим є створення позитивного мотиваційного середовища шляхом ефективного використання чинного законодавства, внесення в нього змін, розробку нових нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини, підвищення корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Якщо суспільство відчужене від реальної глибини власних соціально-економічних проблем, які саме ж і породило та переживає, не працює над їх розв'язанням, то воно приречене. Цього допустити не можна.

### Список використаних джерел

1. Закон України "Про зайнятість населення" [Електронний ресурс] : [прийнятий 5 лип. 2012 р.] / Верховна Рада України. – Режим доступу : [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
2. Ринок праці в Україні у 2010 році : аналіт.-стат. щорічник. – К. : Держ. центр зайнятості Мінсоцполітики України, 2011. – 303 с.
3. Ринок праці в Україні у 2008 році : аналіт.-стат. щорічник. – К. : Держ. центр зайнятості Мінсоцполітики України, 2009. – 241 с.
4. Ринок праці в Україні у 2007 році : аналіт.-стат. щорічник. – К. : Держ. центр зайнятості Мінсоцполітики України, 2008. – 299 с.
5. Ринок праці : статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс] Режим доступу : [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)
6. Антіпова А. То скільки коштує одне робоче місце? / А. Антіпова // Голос України. – 2012. – 17 жовт.
7. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 № 1008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>
8. Вовканич С. Структура та особливості мотивації зайнятості / С. Вовканич, Х. Копистянська, О. Риндзик // Економіка України. – 2002. – №3. – С. 43–51.
9. Гончаров В.М. Механізм державного регулювання соціально-трудових відносин : монографія / [В.М. Гончаров, М.В. Рябоконь, А.Є. Пожидаєв та ін.] – Луганськ : Ноулджд, 2012. – 154 с.
10. Левицька Л. Заробітчання: гіркий хліб чужини / Л. Левицька, В. Краснодемський // Голос України. – 2013. – 2 квіт.

Стаття надійшла 18.04.2013