

УДК 331.522.2

Садова Уляна Ярославівна,*доктор економічних наук, професор, професор кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка»,***Степура Тетяна Михайлівна,***кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Національного університету «Львівська політехніка»*

РОБОЧІ МІСЦЯ ЯК ОСНОВА НОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ Й ВІДТВОРЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

У статті викладено методичний підхід до обґрунтування потреби формування територіальної Схеми збереження та створення робочих місць України в умовах становлення нових форм зайнятості населення та пошуку стратегічних орієнтирів подальшого розвитку людського потенціалу в державі. Пропонований підхід є адаптованим до національних умов України варіантом методики розрахунку регіональних показників напруженості у сфері зайнятості та рівня життя населення територіальних суспільних систем. Методика апробована в динаміці у регіональній площині та придатна для обґрунтування довгострокових планово-прогнозних документів територіального соціально-економічного розвитку держави.

Ключові слова: робоче місце, зайнятість, ринок праці, напруженість, рівень життя, якість людського потенціалу.

Постановка проблеми. В Україні, яка реалізує Проект Стратегії сталого розвитку України до 2030 р., Національний план дій до 2020 р. із упродовження цієї Стратегії, особливо актуальними є спроби спрямувати процес структурних перетворень національної економіки у бажане русло. Цьому повинна сприяти нова політика зайнятості населення, в основі якої – масштабне створення робочих місць. Реалізація такої політики є запорукою розширення сфери охоплення населення адекватними системами соціальних послуг, покращення його соціального захисту, підвищення добробуту громадян.

У всі часи історії фундаментальною потребою людини є усвідомлена людська діяльність – праця. Вона властива їй екзистенційно як один з видів людської активності. Праця забезпечує задоволення різноманітних потреб, веде до самореалізації особистості, до утвердження унікальної здатності продукувати цінності, ідеї, інформацію, до самовдосконалення. На жаль, в сучасному світі, який потерпає від нестабільності економіки, мінливості (волатильності) ринків валют, тероризму, доступ людини до сфери праці пов'язаний з різними труднощами. Водночас, у населення стрімко зростають вимоги до забезпечення умов її гідності. З цієї позиції впродовж двох десяти-

літь Міжнародною організацією праці (МОП) у світі реалізуються ініціативи з формування критеріїв гідної праці, їх імплементації в практику діяльності урядів національних держав тощо [1]. На сьогодні фахівцями й експертами МОП розроблена Концепція гідної праці, визначені складові та напрями оцінювання рівня досягнень у забезпеченні умов для її дотримання. Основними компонентами відповідної методики є: можливості щодо зайнятості, достатні заробітки та продуктивна праця, гідна тривалість робочого часу, поєднання трудової діяльності та сімейних обов'язків, особистого життя та інше [2].

В Україні зазначені стратегічні цілі щодо забезпечення умов гідної праці реалізуються складно. Поряд із глобалізацією діють чинники воєнного конфлікту на сході країни, даються взнаки наслідки тривалої економічної кризи. Водночас, на ринку праці фіксуються й нові явища. Відзначається трансформація форм зайнятості населення, зміна її структури щодо видів економічної діяльності, спостерігається розвиток нестандартної зайнятості, поява “позикової” праці, аутсорсингу, фрілансингу та інших новітніх моделей та підходів до реалізації зайнятості. В умовах, які склалися, постає питання ефективного регулювання процесу збереження діючих та створення нових

© Садова У.Я., Степура Т.М., 2018

робочих місць. Політика їх створення на засадах гідної праці потребує системного підходу. З цією метою пропонується адаптувати до умов розвитку окремих територіальних суспільних систем України методику розрахунку показників напруженості у сфері зайнятості та рівня життя населення – передумови стратегічного планування розвитку галузей економіки регіонів і раціоналізації структури системи зайнятості населення. Методика викладена у праці [3].

Аналіз досліджень і публікацій. Розробляючи теоретико-методологічні положення щодо Схеми створення робочих місць, дуже важливо мати чітке уявлення про понятійно-термінологічний апарат даної розробки. Нагадаємо, протягом останніх років у спеціальній літературі з'явилося чимало праць з цього питання (О.А. Грішнова [4, 5], Г.Ю. Мішук [4], С.М. Дмитрук [5], Е.М. Лібанова (та інші автори) [6], У.Я. Садова [7], Л.К. Семів [8], Д.В. Верба [9] та ін.). Доцільно вказати на появу в науковому обігу понять фізичного, організаційно-технічного, економічного, юридичного робочого місця. В основі відмінностей лежить їх поділ за певними ознаками, серед яких різниця між матеріально-речовинним та соціально-економічним аспектами поняття робочого місця. Відповідно, позиція вчених відрізнятиметься в частині заходів, які пропонуються. Так, створення власне економічних робочих місць означає забезпечення (організацію) комплексу соціально-економічних умов, що забезпечують зайнятість одній людині (включаючи часткову, тимчасову чи неповну зайнятість). За такого визначення відповідає необхідність враховувати групові робочі місця та коефіцієнт зміни. Наприклад, якщо на одному економічному робочому місці працюють у три зміни, то вважається, що є не одне, а три робочі місця. Водночас, сучасні тенденції трансформації економічної діяльності, диверсифікації форм зайнятості, зміни змісту праці зумовили необхідність перегляду підходів до розуміння робочого місця. В добу стрімкого розвитку мобільних і хмарних технологій зникає різниця між фізичним робочим місцем (простором, де організовані засоби та предмети праці) та цифровим робочим місцем, адже працівники можуть швидко створювати робоче місце будь-де. Більше того, сучасні корпорації повинні враховувати такі тенденції і створювати можливості вільного вибору робочого місця працівником. Тому й підходи до наукового визначення поняття “робоче місце” потребують перегляду. Навряд чи цей термін можна трактувати нині як частину виробничого простору, що об'єднаний відповідними предметами і знаряддями

праці. Скоріше акценти зміщуються на перелік функцій, які має виконувати працівник, та місце, яке дозволяє їх реалізувати. Поряд із цим свобода вибору місця праці в деяких нових галузях ще не супроводжується відповідним регулюванням, що спричинює зниження соціального захисту працівників, відсутність формалізації зайнятості та стабільності, можливість порушення трудових прав. Тому з'явилося багато економічно та юридично невирішених проблем у сфері створення і збереження робочих місць.

Водночас прикладні аспекти обґрунтування чинників регулювання ринку праці на основі розрахунку показників напруженості зазвичай зводяться в наукових публікаціях до обчислення показника навантаження на одне робоче місце (вакантну посаду). Очевидно, що при цьому залишаються поза увагою тенденції тривалості безробіття, неповної зайнятості, а також блок питань рівня життя населення регіону. На нашу думку, обґрунтування та розробка механізмів збереження і створення робочих місць мають обов'язково враховувати рівень доходів населення, неформальну зайнятість, показники якої в останні роки в Україні зростають, вимушену неповну зайнятість. Такий підхід свого часу був застосований у дисертації В.І. Герасимчука, де пропонувався інтегральний показник соціального напруження, що враховував рівень і тривалість безробіття, приховане безробіття, частку населення, доходи якого нижчі від прожиткового мінімуму та середньої заробітної плати, зайнятість у шкідливих і небезпечних умовах та ін. [10]. В сучасних умовах вважаємо, що до таких розрахунків слід включати показники неформальної зайнятості, дещо уточнювати й інші дані.

Метою статті є адаптація до методологічного забезпечення аналізу середовища регіонів як територіальних суспільних систем (ТСС)¹ України методики оцінювання напруженості ситуації у сфері зайнятості та доходів населення задля відтворення якості людського потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Схема збереження та створення нових робочих місць – це набір кількісних та якісних показників, що характеризують загальні потреби держави, окре-

¹ *Територіальна суспільна система (ТСС)* – фрагмент реальності, а точніше частина суспільства, що функціонує на певній території, оконтуреній політико-адміністративними межами (графіями) з системоформуючим центром. Кожна ТСС і формою спільної тісно переплетеної політичної, економічної, соціальної та іншої діяльності людей, розмежовувати які можна тільки умовно. ТСС (Подано за: М.І. Долішній, Л.Т. Шевчук, Я.В. Шевчук. Територіальна суспільна система як об'єкт дослідження регіональної економіки України // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональні суспільні системи (Зб. наук. пр.) Вип. № (ХLYII) / НАНУ. ІРД. Редкол.: М.І. Долішній і ін. Ч.І. – Львів, 2004. – 446 с.).

мих її регіонів у робочих місцях на певний період часу. Вона містить інформацію про число та структуру наявних та прогнозованих робочих місць, рівень безробіття. У ній оцінюється також кількість, структура та вартість додаткових робочих місць, котрі необхідно створити для забезпечення соціально прийнятних рівнів зайнятості та доходів населення. На відміну від державних програм зайнятості, спрямованих в першу чергу на розв'язання проблем незайнятих та безробітних, Схема розглядає ширше коло проблем удосконалення всієї системи зайнятості. У цьому аспекті вона може використовуватись не тільки як інструмент державної політики зайнятості, а й один з елементів макроекономічної політики. Вона дозволяє забезпечити координацію зусиль державних органів влади всіх рівнів та роботодавців у питаннях створення та збереження робочих місць як важливої умови виходу держави з системної кризи і забезпечення соціальної стабільності в суспільстві. У Схемі об'єднані аналітичний, прогнозний та нормативно-цільовий підходи при розв'язанні поставленого завдання.

Схема збереження та створення нових робочих місць передбачає використання статистичних даних, що відображають цілий спектр соціально-економічних процесів як на макроекономічному, так і регіональному рівнях. Насамперед це процеси відтворення населення. Не менш важливими є процеси й відповідні показники економічної активності населення, динаміки стану та пропозиції робочих місць у галузевій та регіональній площині, прогнози рівнів економічної активності різних соціально-демографічних груп населення з урахуванням трудової міграції. У Схемі розмежовуються функції та відповідальність між центральними й регіональними органами влади щодо створення та збереження робочих місць, маючи на увазі підвищення ролі останніх у реалізації економічної та соціальної політики на конкретних територіях.

Основні цілі та завдання Схеми сформульовані з огляду на необхідність збалансованого підходу до вирішення економічних та соціальних проблем – формування ефективної структури зайнятості населення, зростання продуктивності праці, забезпечення соціально прийнятних рівнів зайнятості, збільшення доходів населення, що в сукупності має на меті розвиток людського потенціалу.

Розробка Схеми потребує введення або уточнення низки понять та методик. Деякі питання стосуються безпосереднього алгоритму розрахунку введення нових та підтримки діючих робочих місць у галузевій і територіальній площині.

Спинимось лише на кількох принципових положеннях, викладених нижче.

Насамперед, важливим критерієм створення робочих місць у Схемі є їх ефективність. Йдеться про робочі місця, які забезпечують працівнику рівень доходу не нижчий прожиткового мінімуму, а державі – податкові надходження у скарбницю та відрахування у відповідні позабюджетні фонди. Тобто, високодохідні робочі місця, що перебувають у неформальному секторі, або ж робочі місця з низькими заробітками (зокрема вимушена неповна зайнятість, громадські роботи) не можуть вважатися ефективними.

Інший важливий момент, який має бути врахований у Схемі: робочі місця можуть бути створені як за рахунок уведення нових (що потребує інвестування в основні виробничі засоби та приросту обігових коштів), так і розширення діючого виробництва в результаті збільшення коефіцієнту змінності, що передбачає наявність робочих місць, які не використовуються. Розширення зайнятості в останньому випадку відбувається на тлі зростання обсягів виробництва, зумовленого збільшенням попиту на товари та послуги, який, своєю чергою, може бути викликаний або зміною ринкової кон'юнктури, або цілеспрямованим впливом, – наприклад, держзамовлення. Однак створення робочого місця – це саме цілеспрямований вплив з боку суб'єктів управління та господарювання, а не результат зміни суто ринкової кон'юнктури.

Особливо принциповим моментом розробки Схеми є питання визначення кількості необхідних робочих місць та результативність їх уведення. Для цього пропонується використовувати показник рівня соціальної напруги в регіоні (захищеності населення) – нового параметра, вперше введеного при розробці Схеми. Йдеться про розробку показника, який би дозволяв проводити інтегральну оцінку стану напруженості у сфері зайнятості та рівня життя населення регіонів. Така оцінка передбачає формування єдиного числового вимірника (J), що комплексно характеризує стан сфери зайнятості та рівня життя населення регіону. Розрахунок показника напруженості дозволить оцінювати стратегічні орієнтири та конкретні заходи щодо створення та збереження робочих місць у галузевій і регіональній площині, дає змогу комплексно оцінювати “вузькі” місця у сфері зайнятості кожного регіону. Такий підхід був розроблений авторами А. Семеновим та С. Кузнєцовим [3], однак у сучасних умовах потребує певного перегляду. Так, доцільно враховувати

статистичні дані, отримані під час проведення вибірових статистичних спостережень, які на час виходу згаданої публікації не проводилися. Це дозволяє підвищити точність пропонованої моделі обчислення напруженості у сфері зайнятості та рівня життя в частині показників неформальної зайнятості, бідності населення. Отже, уточнена модель, яка нами пропонується для оцінки, матиме вигляд:

$$J = aK_1K_2 + bK_3 + cK_4 + K_5(1-K_6), \quad (1.1)$$

де K_1 – частка безробітних осіб, зареєстрованих у службі зайнятості, в економічно активному населенні працездатного віку регіону (упродовж періоду), %;

K_2 – середня тривалість пошуку роботи безробітними, у середньому за рік, місяців;

K_3 – частка найманих працівників, що працювали в режимі вимушеної неповної зайнятості, упродовж періоду, %;

K_4 – частка бідного населення (частка домогосподарств із середньодушовими загальними доходами, нижчими від законодавчо встановленого прожиткового мінімуму) в загальній кількості домогосподарств;

K_5 – частка прожиткового мінімуму в грошових доходах домогосподарств (у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство), %;

K_6 – частка осіб, зайнятих у неформальному секторі економіки (з неформальним статусом зайнятості), %;

a, b, c – вагові коефіцієнти.

Показник K_1 відображає напруженість на офіційному ринку праці. Хоча він і не повною мірою характеризує ступінь незабезпечення населення робочими місцями, оскільки не включає осіб, що втратили надію знайти роботу, знятих з обліку в службі зайнятості після закінчення відповідного терміну, не поставлених на облік з формальних причин, та інші групи незайнятого економічно активного населення, все ж він значно більшою мірою, ніж рівень офіційно зареєстрованого безробіття, відображає напруженість на ринку праці.

Показник K_2 враховує відносну тривалість безробіття. Чим скоріше безробітні знаходять роботу, тим, за інших рівних умов, ситуація на ринку праці регіону менш напружена, і навпаки.

Незважаючи на те, що показник K_3 неповністю відображає величину прихованого безробіття, а тільки видиму, статистично враховану його частину, він дозволяє зробити висновок про ступінь недозавантаження та неефективності використання наявних робочих місць на підприємствах, а

також про перспективи зростання офіційного безробіття при погіршенні економічної кон'юнктури.

Таким чином, ступінь напруження на ринку праці ГСР конкретного регіону може бути досить повно охарактеризований переліченими показниками. Однак в інтегральний критерій вони мають входити не з однаковою вагою, бо неповністю зайняті працівники все ж отримують певну заробітну плату, а деколи можуть свідомо перебувати в стані вимушеної неповної зайнятості, якщо є можливість отримувати дохід від незареєстрованої діяльності. Тому при побудові інтегрального критерію вагу показника, що характеризує рівень незайнятості, приймаємо рівним 1,5 (коефіцієнт "а"), який приблизно відповідає співвідношенню безробітних, що визнані такими відповідно до вибірових обстежень, та зареєстрованих безробітних, а вага показника, що характеризує рівень неповної зайнятості, приймається рівною 0,75 (коефіцієнт "b").

Показник K_4 – частина населення з доходами, нижчими від прожиткового мінімуму, – доволі повно відображає рівень бідності населення регіону, однак не показує ступінь розшарування суспільства за рівнем доходів. У подальшому, з розширенням практики обстеження груп населення за рівнем доходів, як ваговий коефіцієнт "с" при показнику K_4 маємо ввести в інтегральну оцінку показник рівня розшарування доходів населення (співвідношення сумарних доходів 10% найбільш заможних до сумарних доходів 10% найбільш бідніших), або коефіцієнт Джині (Дж), котрий дозволить більш точно врахувати диференціацію населення за рівнем доходів. Коефіцієнт "с" в цьому випадку рівний $1+Дж$. Чим вищий буде коефіцієнт Джині, тобто чим більше розшарування, тим вагоміше в інтегральний критерій увійде показник K_4 . Наразі коефіцієнт "с" приймаємо рівним 1.

Показник K_5 – частина прожиткового мінімуму, встановленого у відповідному періоді, в середньому доході мешканця регіону – характеризує відносний рівень добробуту населення. Чим вища ця частка, тим нижчий рівень добробуту мешканців регіону. Однак фактичний рівень добробуту залежить від неаявних або отриманих в інших регіонах доходів. Це відображається в статистичній оцінці відсотка зайнятих у неформальному секторі економіки. Якщо ця частка зростає, то передбачається наявність додаткових джерел доходу. У цьому випадку вплив показника K_5 на величину інтегрального показника має зменшуватися, його треба відповідним чином коригувати на величину $(1 - K_6)$, тобто від одиниці відняти

частину зайнятих у неформальному секторі. Таке припущення, як показано нижченаведеними розрахунками, підтверджується.

Застосування даного методичного підходу до розробки Схеми збереження та створення нових робочих місць вимагає належної статистичної інформації. Така інформація доступна у відкритому доступі в публікаціях Державного комітету статистики та відомчій статистиці Державної служби зайнятості України. Усі вищезазначені дані були проаналізовані за 5 років (2012-2016 роки) і стандартизовані для забезпечення зіставності та включення їх у модель.

Розраховані за моделлю (1.1) результати узагальнені в таблиці 1.1 та відтворені на рис. 1.1.

Таблиця 1.1.

Результати розрахунків інтегральної оцінки стану напруженості у сфері зайнятості та рівня життя населення за регіонами України у 2012 -2016 роках*

Регіони	2012	2013	2014	2015	2016	Місце у рейтингу
Україна	3,04	3,09	3,19	3,08	3,15	-
Вінницька	4,35	4,27	4,19	3,38	3,41	7
Волинська	2,92	3,14	3,32	2,84	3,06	12
Дніпропетровська	3,28	3,96	3,45	3,35	3,34	8
Донецька	2,08	2,41	3,69	3,80	4,07	5
Житомирська	5,29	4,28	5,24	3,90	3,28	9
Закарпатська	2,41	2,17	1,54	1,25	1,30	25
Запорізька	4,12	4,26	4,25	3,55	4,50	3
Івано-Франківська	3,14	2,94	2,44	1,61	1,92	23
Київська	3,31	2,69	2,38	2,48	3,00	13
Кіровоградська	4,28	4,46	5,25	4,00	5,14	2
Луганська	3,11	3,20	3,08	4,34	3,98	6
Львівська	3,57	3,89	3,78	2,89	2,31	19
Миколаївська	3,43	3,39	3,57	2,90	3,19	10
Одеська	2,20	1,91	1,68	2,24	1,95	22
Полтавська	4,90	4,78	5,70	5,11	5,73	1
Рівненська	2,95	3,10	3,43	2,49	2,20	20
Сумська	3,46	3,22	4,00	2,90	2,94	15
Тернопільська	4,66	4,05	3,57	2,50	2,73	16
Харківська	2,54	2,35	2,62	2,54	2,62	17
Херсонська	2,57	2,97	3,26	2,79	2,33	18
Хмельницька	3,43	3,43	4,08	2,70	2,94	14
Черкаська	4,75	4,45	3,75	4,07	4,25	4
Чернівецька	3,33	2,27	3,08	1,97	1,60	24
Чернігівська	3,22	3,64	3,54	3,02	3,07	11
м. Київ	1,56	1,64	1,89	2,26	2,06	21

* без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: складено авторами.

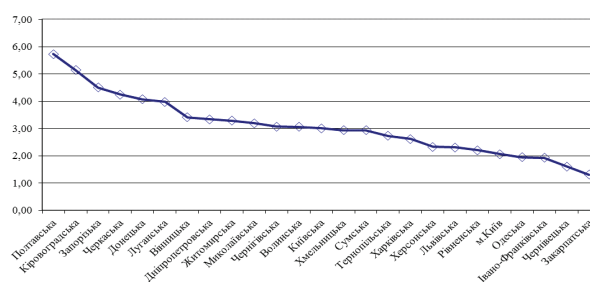


Рис. 1.1. Ранжування інтегральної оцінки стану напруженості у сфері зайнятості та рівня життя населення за регіонами України у 2012-2016 роках

Таким чином, до найбільш напружених за станом ринку праці та рівнем життя у 2016 р. потрапили Полтавська, Кіровоградська, Запорізька, Черкаська, Донецька та Луганська області. Перші два регіони характеризуються низьким рівнем життя поряд із значною напруженістю на ринку праці. Так, частка неформальної зайнятості у 2016 р. становить 18,7% у Кіровоградській та 15,8% у Полтавській області. Нижчі показники спостерігаються лише в м. Києві, Київській, Харківській областях, де зовсім інша ситуація щодо напруженості та рівня життя, а також у Донецькій, Дніпропетровській (15,2 % та 18,4 відповідно), які також розташовуються на вищих позиціях у рейтингу напруженості. Низькі показники неформальної зайнятості, яка б могла забезпечити в сучасних реаліях української економіки додаткові доходи, супроводжуються високими показниками частки прожиткового мінімуму в доходах домогосподарств. Тобто доходи не надто перевищують офіційно встановлені прожиткові мінімуми. Так, зазначені показники у 2016 р. становлять 27-28% у Кіровоградській та Полтавській областях за максимального значення 33% та мінімального 19%. До того ж Полтавська область є лідером за показником частки домогосподарств, чий загальні доходи на місяць є нижчими від законодавчо встановленого прожиткового мінімуму (6,9%). Подібна ситуація склалась і в Донецькій, Запорізькій, Луганській областях. Остання у 2015 р. стала лідером за часткою домогосподарств, що мають доходи, нижчі за прожитковий мінімум, – 10,1%.

Водночас перші п'ять областей України в розрахованому рейтингу потерпають також і від негативних тенденцій на ринку праці. Так, Полтавська область кілька років є лідером за тривалістю безробіття (8-10 місяців упродовж останніх трьох аналізованих років за середніх показників

6-7 місяців), а Кіровоградщина чотири роки поспіль характеризується найвищими в Україні показниками частки безробітних осіб, зареєстрованих у службі зайнятості, в економічно активному населенні працездатного віку (коливається в межах 4% за середньоукраїнських показників на рівні 2-2,5%). У Черкаській області найбільша в Україні частка домогосподарств, що мають доходи нижчі від прожиткового мінімуму (33,05 % у 2016 р.). Водночас, у Черкаській області є ознаки напруженості на ринку праці, оскільки частка зареєстрованих безробітних в економічно активному населенні працездатного віку коливається протягом досліджуваного періоду в межах 3-4%, що близько до максимальних показників. Натомість Запорізька та Луганська області займають лідируючі позиції за показниками прихованого безробіття, високими є також показники зареєстрованого безробіття. Такі дані свідчать не стільки про відсутність робочих місць та вакантних посад на регіональних ринках праці, скільки про наявність інституційного безробіття. Основна його причина – бажання населення скористатися благами, які надають інститути інфраструктури ринку праці, благами, що розподіляються за соціальною ознакою. Аргументом на користь цього можуть слугувати показники кількості вакансій у Полтавській та Запорізькій областях, які у 2016-2017 рр. значно перевищували середні значення в Україні. Дещо нижчим є попит на ринку праці Кіровоградщини, і зовсім низький – на теренах Донеччини та Луганщини із причин проведення антитерористичної операції.

Наступні у рейтингу – Вінницька, Дніпропетровська, Житомирська, Миколаївська та Волинська області. Серед цих регіонів ситуація строкатіша. Так, Житомирська область явно характеризується менш напруженою ситуацією на ринку праці, однак перебуває в лідерах за часткою домогосподарств, що мають загальні доходи, нижчі від прожиткового мінімуму.

Хмельницька, Тернопільська та Харківська області займають позиції в центрі рейтингу за рахунок вищого, ніж середній, показника прихованого безробіття (7-8%).

І нарешті лідерами за обсягами неформальної зайнятості в Україні є Івано-Франківська (53,2%), Чернівецька (49,9), Рівненська (46,5) області, що розцінюємо як украй негативний факт, але ця обставина зменшила напруженість у сфері зайнятості та рівні життя населення до найнижчих в Україні показників. Відповідно, у цих регіонах нижчими від середнього значення виявилися показники бідності домогосподарств, що підтверджує висунуту гіпотезу про вирішення питання недостатності доходів засобами неформальної зайнятості.

Слід наголосити, що Львівщина і Закарпаття є у позитивному значенні лідерами за показниками доходів населення, оскільки у домогосподарств цих регіонів найнижча частка прожиткового мінімуму в їхніх доходах. На Івано-Франківщині найменше сімей мають доходи, менші від прожиткового мінімуму (0,6%), що, однак, супроводжується значною неформальною зайнятістю. Як позитив для колись депресивного регіону відзначаємо нижчу від середньоукраїнського рівня неформальну зайнятість у Львівській області, що засвідчує про зростання офіційних доходів, які є вищими, ніж у більшості регіонів.

Висновки та пропозиції. Отже, проведене дослідження дозволило відзначити зародження нових тенденцій у сфері зайнятості та рівня життя населення регіонів України. Львівська область, яка у 90-х роках повною мірою відчула соціально-економічні наслідки руйнування провідних у регіоні наукомістких галузей промисловості, аграрного сектору, внаслідок чого започаткувалися тенденції втрати демографічного, інтелектуального потенціалу, нині перебуває на хвилі пожвавлення економічної ситуації, відповідно й зростання рівня життя. Відбувається це насамперед завдяки розвитку IT-галузі, а також туристичної, аграрної сфер, переробної промисловості, супроводжується мультиплікативним ефектом пожвавлення сфери послуг та споживання. Причому розвиток ринку праці здебільшого ґрунтується на новітніх гнучких формах зайнятості – аутсорсингу, лізингу персоналу, фрілансі. У Львівській області є реальні перспективи стати системоутворюючим ядром соціально-економічного розвитку Західного регіону за відповідної сприятливої політики збереження та розвитку людського потенціалу.

Пропонована методика оцінки напруженості у сфері зайнятості та рівня життя населення має стати підвалиною обґрунтування Генеральної схеми збереження та розвитку нових робочих місць, яка, відповідно, повинна бути стратегічним орієнтиром організації діяльності центральних органів законодавчої та виконавчої влади, що зобов'язані створити належні умови для збереження якості людського потенціалу, забезпечення умов його розвитку. Для цього необхідно, зокрема, відновити практику складання довгострокових планово-прогнозних документів територіального соціально-економічного розвитку держави, активізувати дію механізмів системи контролю та соціального моніторингу за регіональними змінами параметрів відтворення якості людського потенціалу тощо.

Список використаних джерел

References

1. Аналітичний огляд показників гідної праці за методологією Міжнародної організації праці (2006-2017 рр.). Конфедерація роботодавців України (15 черв. 2018 р.) [Електронний ресурс]. – URL: http://employers.org.ua/media/Monitorung_2006-2017.pdf
2. Гідна праця: деякі стратегічні виклики на майбутнє: Міжнар. конф. праці (Женева, 97-я сесія, 2008). Доповідь I (С). – Міжнародне бюро праці [Електронний ресурс]. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092709.pdf
3. Семенов А. Рабочие места как основа занятости / А. Семенов, С. Кузнецов // Экономист. – 1996. – № 7. – С. 51-63.
4. Mishchuk H. Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment / H. Mishchuk, O. Grishnova // Journal of International Studies. – 2015. – 8 (1). – P. 67-80. DOI: 10.14254/2071-8330.2015/8-1/6
5. Грішнова О.А. Людський капітал в умовах кризи: оцінка та пошук можливостей збереження / О.А. Грішнова, С.М. Дмитрук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – № 5 (170). – 2015. – С. 11- 16. DOI: dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/2
6. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціал. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2016. – 328 с.
7. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку / У.Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
8. Семів Л.К. Регіональна політика : людський вимір : монографія/ Л.К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
9. Верба Д.В. Відтворення робочих місць підприємства як чинник продуктивної зайнятості : автореф. дис. канд. екон. наук за спеціальністю: 08.00.07. / Д.В. Верба; ДВНЗ “КНЕУ імені Вадима Гетьмана”. – К., 2008.
10. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці : автореф. дис. докт. екон. наук за спеціальністю: 08.09.01 / В.І. Герасимчук. – К., 2002. – 26 с.
1. Anality`chny`j oglyad pokazny`kiv gidnoyi praci za metodologiyeyu Mizhnarodnoyi organizaciyi praci (2006-2017 rr.). Konfederaciya robotodavciv Ukrayiny` (15 cherv. 2018 r.) [Elektronny`j resurs]. – URL: http://employers.org.ua/media/Monitorung_2006-2017.pdf
2. Gidna pracya: deyaki strategichni vy`kly`ky` na majbutnye: Mizhnar. konf. praci (Zheneva, 97-ya sesiya, 2008). Dopovid` I (S). – Mizhnarodne byuro praci [Elektronny`j resurs]. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092709.pdf
3. Semenov A. Rabochy`e mesta kak osnova zanyatosty` / A. Semenov, S. Kuznecov // Ekonomy`st. – 1996. – № 7. – С. 51-63.
4. Mishchuk H. Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment / H. Mishchuk, O. Grishnova // Journal of International Studies. – 2015. – 8 (1). – P. 67-80. DOI: 10.14254/2071-8330.2015/8-1/6
5. Grishnova O.A. Lyuds`ky`j kapital v umovax kry`zy`: ocinka ta poshuk mozhly`vostej zberezheniya / O.A. Grishnova, S.M. Dmy`truk // Visny`k Ky`yivs`kogo nacional`nogo universy`tetu imeni Tarasa Shevchenka. – № 5 (170). – 2015. – S. 11- 16. DOI: dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/2
6. Lyuds`ky`j rozvy`tok v Ukrayini. Innovacijni vy`dy` zajnyatosti ta perspekty`vy` yix rozvy`tku: kol. monogr. / za red. E. M. Libanovoyi. – K.: In-t demografiyi ta social. doslidzh. im. M. V. Ptuxy` NAN Ukrayiny`, 2016. – 328 s.
7. Sadova U. Ya. Social`na polity`ka v Ukrayini : regional`ni doslidzhennya i perspekty`vy` rozvy`tku / U. Ya. Sadova. – L`viv : IRD NAN Ukrayiny`, 2005. – 408 s.
8. Semiv L. K. Regional`na polity`ka : lyuds`ky`j vy`mir : monografiya/ L.K. Semiv. – L`viv : IRD NAN Ukrayiny`, 2004. – 392 s.
9. Verba D.V. Vidtvorennya robochy`x miscz` pidpry`yemstva yak chy`nny`k produkty`vnoyi zajnyatosti : avtoref. dy`s. kand. ekon. nauk za special`nistyu: 08.00.07. / D.V. Verba; DVNZ “KNEU imeni Vady`ma Get`mana”. – K., 2008.
10. Gerasy`mchuk V. I. Transformaciya zajnyatosti i problemy` socializaciyi ry`nku praci v perexidnij ekonomici : avtoref. dy`s. dokt. ekon. nauk za special`nistyu: 08.09.01 / V. I. Gerasy`mchuk. – K., 2002. – 26 s.

Uliana Sadova,

Doctor of Economics, Professor in the Department of Theoretical and Applied Economics at Lviv Polytechnic National University

Tetiana Stepura,

PhD (Economics), Associate Professor in the Department of Theoretical and Applied Economics at Lviv Polytechnic National University

Job opportunities as the basis of the new employment policy and recreation of the quality of human potential in Ukraine

This article outlines a methodical approach to substantiating the need for the formation of a territorial scheme to preserve and create jobs in Ukraine in designing new modes of employment and search for strategic

guidelines for further development of human potential. The proposed approach is an option on how to calculate regional indicators of tension in employment and living standards in territorial social systems that was adapted to the Ukrainian national conditions. This method was proved in the dynamics in a regional context and is suitable for substantiation of long-term projected plans of the territorial socio-economic development of the country.

Key words: *job, tension, labor market, employment, living standards, quality of human potential.*

Стаття надійшла 11.09.2018