

гічні школи, навчальне й лабораторне устаткування. Дуже важливим є й взаємодія університетів з бізнесом і реальним сектором промисловості, що дозволяє забезпечити фундаментальну фахову та відповідну практичну підготовку. Це в свою чергу сприятиме забезпеченню і гарантуванню зайнятості людини та зміцненню соціальної згуртованості суспільства.

Список використаних джерел

1. Гриненко А.М. Кирилюк В.В. Социальные индикаторы социальной сплоченности общества. Инновационные доминанты социальной сферы: материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (13 заседание). 24 мая 2013 г. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет. – 2013. – С. 35-38.
2. Кирилюк В.В. Основні чинники формування соціальної згуртованості суспільства / Кирилюк В.В. // Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Серія «Економіка». – Одеса: Видавничий дім «Гельветика». – 2014. – Т. 19. – № 2(5). – С. 55-59.
3. Мороз В. Динаміка зміни індексу освіченості населення в Україні як якісна характеристика системи трудового потенціалу країни / В. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2009. – Вип. 2. – С. 249-256.
4. Цілі розвитку тисячоліття: Україна 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.idss.org.ua/arhiv/2014_19_12Dopovid.pdf
5. Education index. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/education-index>

Summary. *In the article the basic educational indicators included in the social indicators of social cohesion of society. The comparative analysis of statistical indicators of educational sphere Ukraine and European countries. The main problems of the educational sphere and suggested possible ways to overcome.*

Key words: *social cohesion; social indicators; education index, net enrollment rate in preschool education, the net rate of secondary education, the net enrollment rate in higher education.*

УДК 331.5.024.5

Кобеля З.І.,

*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича,
м. Чернівці*

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Дане дослідження присвячене репрезентації інституції ринку праці, функціональній стратегії ринку праці, діяльності у сфері працевлаштування на прикладі ринку праці Буковини. Належна організація інституції, які підтримують учасників ринку праці, як і політика ринку праці, а також політика працевлаштування, є сталим предметом дискусій між учасниками ринку праці.

Ключові слова: *ринок праці, державне регулювання, фази реалізації проекту, обмін комунікаціями.*

Постановка проблеми. Ринок праці невід’ємно співіснує з економічною, політичною та суспільною дійсністю. Як відомо, держава володіє засобами впливу на усі ринки, а тому числі і на ринок праці. Допоки міркування будуть скеровані у бік політики ринку праці та політики працевлаштування, доцільним буде уточнення, що собою являє економічна політика. Її вважають свідомим і цілеспрямованим впливом

інституцій і органів урядового рівня та рівня самоврядування на динаміку, структуру й функціонування державної економіки, а також на економічні стосунки в державі та економічні відносини держави з іншими країнами. Згаданий вплив, залежно від влучності рішення тягне за собою прибутки або збитки, але з урахуванням повноти витрат. Цілі економічної політики носять ієрархічний та холистичний характер, а це означає, що, по-перше, визначеними є цілі вищого і нижчого ряду і, по-друге, приймаючи рішення в аспекті економічної політики, варто взяти до уваги інші сфери державної економіки, оскільки дії в одному економічному секторі провокують наслідки в іншому.

Політика ринку праці Чернівецької області, ключовою метою якої є повне працевлаштування, становить важливий сегмент економічної політики держави. Проте 2014 рік виявився не найкращим для даного регіонального ринку праці.

Основні тенденції на ринку праці Чернівецької області *(за останніми опублікованими даними)* є такими:

- Рівень економічної активності населення знизився, з 63,8% за 9 місяців 2013 р. до 61,9% за 9 місяців 2014 р. У тому числі серед осіб працездатного віку цей показник знизився з 64,7% за 9 місяців 2013 р. до 63,7% за 9 місяців 2014 р.
- Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років, у порівнянні з 9 місяцями 2013 р., зменшилася на 16,2 тис. осіб та становила 378,5 тис. осіб. Кількість зайнятих осіб працездатного віку становила 326,8 тис. осіб (за 9 місяців 2013 р. – 333,4 тис. осіб).
- Рівень зайнятості населення знизився з 59,1% за 9 місяців 2013 р. до 56,6% за 9 місяців 2014 р. Рівень зайнятості серед працездатних осіб становив 57,5% (за 9 місяців 2013 р. – 59,2%).
- Середньооблікова кількість штатних працівників. В цілому по області у листопаді 2014 р. становила 128 тис. осіб та, у порівнянні з відповідним періодом 2013 р., скоротилася на 2,3 тис. осіб.
- Кількість працюючих за договорами між фізичними особами-підприємцями та найманими працівниками станом на 1 січня 2015 р., у порівнянні з відповідною датою минулого року, скоротилася на 519 осіб та становила 14473 особи. Зменшення цього показника відбулося в усіх районах області.
- Кількість працюючих, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у січні-вересні 2014 р., у порівнянні з відповідним періодом минулого року, зросла на 1,8 тис. осіб і становила 9,1 тис. осіб, або 7,1% працівників.
- Чисельність безробітних в середньому за 9 місяців 2014 р., у порівнянні з відповідним періодом минулого року, збільшилася на 4,1 тис. осіб і становила 35,5 тис. осіб. Кількість безробітних становила 35,5 тис. осіб (за 9 місяців 2013 р. – 31,4 тис. осіб).
- Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), зріс з 7,4% до 8,6% економічно активного населення. Серед осіб працездатного віку рівень безробіття зріс з 8,6% до 9,8%.
- Кількість безробітних, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 січня 2015 року становила 9,5 тис. осіб, що на рівні відповідної дати минулого року.
- Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 січня 2015 р. становила 404 одиниці та, у порівнянні з даними на 1 січня 2014 р., скоротилася на 18,1%. Зокрема, у м.Чернівці кількість вакантних посад скоротилася на 27,1%, у Новоселицькому районі – вдвічі.

Ідеальний стан повного працевлаштування ініціюється Міжнародною організацією праці. Такий стан справ можливий виключно при інтервенції держави, де у сфері політики працевлаштування перед урядовцями стоять наступні завдання: зростання економіки за рахунок розширення зайнятості, переважання інвестиційної діяльності, зміни у структурі – видові зміни і зміни власності, ріст ефективності суб'єктів, що підлягають працевлаштуванню, оптимальні зміни винагород праці та зарплати, збільшення ефективності політики попиту на ринку праці, а також роль громадських служб працевлаштування і працедавців, зростання ролі прогнозів попиту на працю та систему освіти. Натомість, Р. Е. Хелл і Й. Б. Тейлор ставлять інші завдання перед державною політикою у сфері ринку праці: збільшення працевлаштування і його раціоналізація, зменшення безробіття та обмеження його наслідків, обмеження і ліквідація бідності, формування мікро- та макроекономічних умов, що сприяють правильній діяльності ринку праці, реорієнтація і створення інституцій ринку праці, котрі служитимуть його еластичному й ефективному функціонуванню. Настільки широко розбудовані завдання, які стоять перед державною політикою ринку праці, виникають з наслідків, що їх веде за собою нестача праці і безробіття. Передовсім, тут варто виокремити погіршення фінансової ситуації осіб, яких зачепило безробіття, і їх родин, зменшення державного доходу, розчарованість і невпевненість у ситуації, що може спровокувати патологічну поведінку, втрати державного бюджету внаслідок обмеження податкових впливів та використання засобів суспільної допомоги, зменшення активності дітей в освітньому процесі. Проте, це далеко не усі наслідки нестачі праці. Посилюються вони, звісно, при довготривалому безробітті. Саме тому, політика ринку праці повинна проводитись в аспекті співпраці інших видів політики, що залежать від ринку праці.

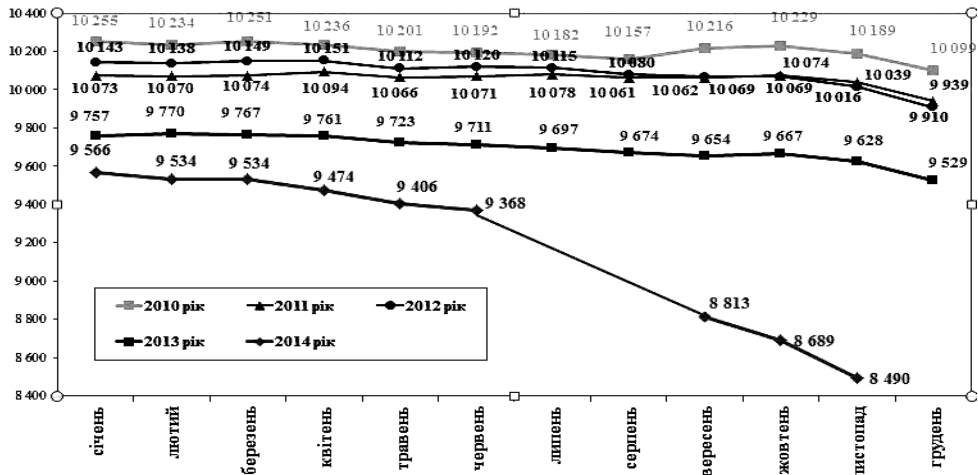
Регіональним представником державної політики в сфері праці є Чернівецька обласна служба зайнятості, яка здійснювала таку діяльність у 2014 р.:

- Послуги Чернівецької служби зайнятості отримали 25452 безробітних громадян, у тому числі з початку року звернулися за допомогою у працевлаштуванні та отримали статус безробітного 15937 осіб. Зокрема, у Сокирянському районі кількість зареєстрованих безробітних зросла в 1,3 рази, Путильському районі – на 10,2%, м.Чернівці – на 7,3%.
- Сприяння працевлаштуванню громадян. За направленням державної служби зайнятості за 2014 р. працевлаштувалися 11234 особи, у тому числі 7477 зареєстрованих безробітних. Зокрема, 329 безробітних започаткували власну справу за рахунок отримання виплати допомоги по безробіттю одноразово та працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування 261 безробітного.
- Підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. За направленням державної служби зайнятості професійне навчання проходили 4266 безробітних. Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації отримали 53 особи старше 45 років. З метою сприяння самозайнятості населення, забезпечено надання 2490 безоплатних індивідуальних та групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності.
- Залучення до тимчасової зайнятості. У громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 2714 осіб, зокрема 2691 безробітного.
- Матеріальне забезпечення. Протягом 2014 р. право на отримання допомоги по безробіттю мали 22124 безробітних громадян або 86,9% загальної кілько-

сті зареєстрованих безробітних. Станом на 1 січня 2015 р., кількість зареєстрованих безробітних становила 9451 особу, з них отримували допомогу по безробіттю 7410 осіб. Середній розмір допомоги по безробіттю у грудні 2014 р. становив 1075,5 грн.

В результаті державних та регіональних заходів з політики на ринку праці за останні роки ми бачимо такі тенденції (рис.1, рис. 2).

Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні, (тис. осіб)*



* За даними Державної служби статистики України (без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополь)

дані за липень та серпень 2014 р. Держстатом оцінює

Рис. 1. Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні, 2010–2014 рр.



Рис. 2. Середньооблікова чисельність штатних працівників в Чернівецькій обл., 2012–2014 рр.

У літературі щодо політики працевлаштування окреслено чотири її основні цілі,:

1. мета працевлаштування, що стосується скорочення безробіття;
2. структурна мета, котра полягає у діяльності, яка схиляє до нівелювання непристосованості структурного характеру на ринку праці;
3. продуктивна мета, яка прагне збільшення ефективності робочої сили;

4. соціальна мета – фінансове забезпечення особам, що втратили роботу, допомога тим, котрі впродовж тривалого часу були безробітними, у відновленні професійної активності, й певного роду адаптації до нових умов на ринку праці.

Поставивши дані цілі, держава репрезентує свою програму інтервенції у сфері попиту і пропозиції на ринку праці. Схиляючись до зменшення пропозиції на ринку праці, держава приймає рішення, які детермінують її вагомість згідно із законодавчими положеннями, які гарантують достроковий вихід на пенсію, подовження освітнього процесу, розширення або подовження обов'язку військової служби, або ж записи в самому Кодексі праці, що гарантують утримання місць праці через субсидії та працевлаштування. Важливим елементом є також реалізація спеціальних програм з працевлаштування, підтримка підприємницької діяльності та самостійного працевлаштування.

Подібно до політики ринку праці, свої засади презентує політика працевлаштування. Поставлені нею цілі сконцентровані на повному і раціональному працевлаштуванні, підпорядкованому діяльності в інтересах збільшення працевлаштування, максимальності збільшення суспільного продукту, обмеження безробіття або неповного працевлаштування, а також з метою сталого й ефективного благоустрою надлишку робочої сили. Відтак, скелетом політики працевлаштування є не прагнення стану ідеальної рівноваги попиту і пропозиції, а доведення до повного працевлаштування. На сучасному етапі, у час вільної ринкової економіки такий стан справ трактується радше як прагнення до благоустрою робочої сили як найбільшого трудового ресурсу. Починання у цій сфері зосереджені на підтримці осіб, які шукають і знаходять роботу, й не тільки. Здійснено спроби ідентифікації проблем, що появляються на ринку праці, та пошук їх розв'язання. Серед них можна згадати дискримінацію та нерівність між визначеними суспільними групами, а також нестачу умінь та кваліфікацій, які відповідають потребам працедавців.

Політика зайнятості на регіональному рівні може бути реалізована на основі «Проекту з розширення зайнятості», яке по суті є дуже складним починанням. Мова йде не тільки про різnorodність дій, рівень їх складності, але і про часові рамки та бюджет. Рішення щодо реалізації проекту є наслідком зав'язування професійних стосунків між колективами, які складають проект, між інституціями-партнерами проекту, між інституціями, котрі реалізують проект та інституціями, що надають засоби для його реалізації, а також між реалізаторами проекту та особами й інституціями, які є одержувачами результатів проекту. Не наводячи тут усі можливі сторони відносин, зрозуміло, що наведені стосунки відображають утворену ними широку мережу. Подібна ситуація і з предметом – змістом стосунків. Залежно від того, хто буде стороною стосунків, вони можуть стосуватись різних питань: суттєвих та організаційних. Фази стосунків, котрі утворюються під час реалізації проекту, відповідають фазам життєвого циклу проекту. Саме на ці фази й опиралась пропозиція сценарію. Вона стосується реалізації з партнерами проекту, які займатимуть певне місце в окремих циклах проекту.

Фаза I (вступна). Завдання: Ідентифікація проблеми, що вимагає вирішення. Запрошення до співпраці інституцій та осіб, зацікавлених у вирішенні проблеми. Визначення меж діяльності та планових інструментів для використання чи розв'язання ідентифікованих проблем. Підписання угоди про співпрацю у проекті. Визначення

осіб, які представлятимуть проєкт. Визначення осіб-представників партнерів та проєктного колективу. Поділ ролей та завдань у проєктному колективі. Встановлення правил функціонування колективу. Опрацювання проєкту. Прийняття проєкту для реалізації.

Фаза II (основна). Завдання: реалізація завдань проєкту відповідно до розкладу, організація зустрічей проєктного колективу, моніторинг діяльності та отриманих результатів, вирішення проблем, ідентифікація ризику у проєкті та підготовка планів його уникнення. Інформування через ЗМІ про реалізацію проєкту. Реалізація процедур, пов'язаних із закупівлею товарів і послуг.

Фаза III (спадна). Завдання: різні проєкти, складання кінцевих звітів та висновків щодо платежу. Закриття проєкту.

Фаза IV (підтримання / згасання). Завдання: інформування про актуальні події та програми, організовані лідером і партнерами, інформування про проявлені ініціативи, заклик до нових проєктів. Ввічливі стосунки.

Реалізація проєкту сприятиме утворенню довготривалих стосунків, завдяки яким можливе напрацювання стандартів співпраці, що приносить значні ефекти.

Передача інформації про стан безробіття є правовим обов'язком громадських служб із працевлаштування. Одержувачами цієї інформації є всі учасники ринку праці, а також інші інституції, організації чи особи, для яких знання актуальної ситуації на ринку праці, його прогнози є необхідними для власного функціонування. Одержувачами інформації можуть бути: громадські служби з працевлаштування або регіональні біржі праці; освітні установи, серед яких можна виокремити освітні школи усіх рівнів, починаючи від основної школи і завершуючи ВНЗ й управлінням освіти; місцеві і державні ЗМІ; місцеве суспільство; професійні зв'язки – регіональні, галузеві, основні, загальнодержавні; зв'язки між працедавцями – регіональні, галузеві, основні, загальнодержавні; неурядові організації; міністерства, передовсім, Міністерство праці і соціальної політики; органи місцевого самоврядування.

Стосунки, які утворюються під час передачі інформації, можуть носити одно- або двосторонній характер. односторонній постає тоді, коли ініціатор – біржа праці, яка надає інформацію стосовно ринку праці. Такі стосунки не мають зворотної реакції. Двосторонніми стосунки стають тоді, коли в результаті наданої інформації її реципієнти реагують питаннями, спрямованими до інституцій, котрі її надають. Двосторонній характер такі стосунки можуть носити від моменту їх започаткування. Це можливо при умові, що ініціатором виступає інституція, яка ставить запитання, а біржа праці зобов'язана на них відповісти.

Є чимало способів передачі інформації. На сьогоднішній день основними вважаються, передовсім, Інтернет-сторінки бірж праці, а також письмова інформація, наприклад, публікації чи усні доповіді. Суттєвою і водночас навіяною респондентами-учасниками дослідження є частотність, а радше, систематичність передачі інформації. Дані чинники залежать від типу і змісту інформації. Другим чинником, який обумовлює ефективні стосунки, є компетенція особи, котра передає повідомлення, її досвід, знання і особиста культура. Важливо посприяти тому, аби це був працівник, що вже ідентифікований реципієнтами інформації.

Таблиця 1

Приклади змісту інформації про ринок праці

Зміст інформації	Частотність передачі інформації	Спосіб передачі інформації
Основні статистичні дані щодо безробіття, кількість безробітних, структура безробіття.	Щомісяця	Інтернет-сторінка
Розширені дані про безробіття, наприклад, аналіз даних за кілька років, прогнозування.	Щокварталу	Інтернет-сторінка. Інформація для ЗМІ
Результати та аналіз проведених досліджень, наприклад, настроїв працевлаштування Чернівецької області щодо працевлаштування.	Щоразу по завершенні досліджень	Інтернет-сторінка. Інформація для ЗМІ
Розпочата діяльність, нові програми, проекти.	Щоразу під час події	Інтернет-сторінка. Інформація для ЗМІ

Двосторонні стосунки, у випадку, якщо головною темою виступає інформація про ринок праці, видаються такими, що включають якнайменше конфліктів. Негатив у будь-якої зі сторін стосунків може викликати несвоєчасність або якість переданої інформації. Тому важливою є комунікація, що полягає у ставленні точних запитань і наданні інформації комунікативною мовою. Також суттєвою є відкрита комунікація щодо часових можливостей приготування інформації і щодо способу її передачі.

Будь-який початок стосунків характеризується певною втраченою незалежності для обох партнерів. Водночас згадана залежність провокує визначений, додатковий ризик. Втім, усі бар'єри можуть бути подолані завдяки акцентуванню на вигоді, яку можна отримати від налагоджених стосунків.

Потенційні бар'єри, ідентифіковані при втіленні у життя сценаріїв стосунків між інституціями на ринку праці, зосереджуються, головним чином, на сторонах стосунків. Саме у цьому ключі варто також шукати рішень, які уможливають подолання бар'єрів і сумнівів, що виникають у сторін стосунків.

- Запропоновані сценарії можуть бути модифіковані для потреб локальних ринків праці. Ухилення від нав'язаних «не своїх» сценаріїв може бути «освоєне» через заангажованість інституцій у їх створення. Це, по-перше, дозволить створити нові, власні сценарії, а по-друге, дозволяє створити стосунки і досягти перших спільних успіхів.
- Різномірність стосунків може бути пом'якшена через ступеневе впровадження у стосунки окремих департаментів, організаційних мобільних телефонів інституцій. Спершу різномірний досвід на ринку праці може викликати труднощі. Однак, з часом він може стати для цієї інституції козирем, оскільки може відігравати роль лідера цих стосунків і приносити більшу вигоду для своєї організації.
- Брак компетенції та вмінь ведення стосунків (комунікації) можуть ефективно бути подолані завдяки участі у вишколах, курсах, а також робочих конференціях. Особа, котра повинна бути стороною стосунків, може виступати спостерігачем в інших стосунках або користуватись підтримкою менторів.
- Брак менеджера-лідера у веденні стосунків. Роль менеджера у випадку не сформування природного керівника вимагає його встановлення. Спершу ним може стати ініціатор стосунків, аж до моменту сформування стосунків. Однак варто взяти до уваги факт, що якщо лідер стосунків не виконуватиме своєї ролі, а вигода від стосунків не буде задовільною, є загроза занепаду стосунків.

- Розв'язання особистих конфліктів лежить в інтересах лідера. У випадку, якщо він не зможе собі дати з цим раду, розв'язанням проблеми має зайнятись уповноважений або медіатор. Це буде мати сенс за умови, що сторони конфлікту вносять стільки вигоди у стосунки, що втрата буде надто дорогою ціною.
- Фінансовий потік залежить від основної поточної діяльності сторони стосунків, а також від засобів, які переказуються у межах стосунків, якщо такі є. Респонденти більшою мірою вказували на брак задовільного управління фінансами у стосунках. У такому випадку стосунки розпадуться, а протриматься тільки якщо сторони стосунків здатні почекати на нетерміновий переказ засобів.
- Організаційна база та правові умови часто не є залежними від сторін стосунків, особливо правові умови. З метою уникнення цієї перешкоди треба попередньо вказати визначені обмеження, які містить дана організація.
- Нерівне ангажування у стосунки та недотримання правил ведення стосунків вимагає формалізації стосунків.

Висновки. Стосунки між інституціями ринку праці розширюють їхню діяльність і збагачують їх досвід. Для ринку праці стосунки мають особливе значення, оскільки інституції визначаються з проблемами ринку праці і самостійно, з власної ініціативи, ангажуються в діяльність із запобігання безробіттю. Внаслідок цього збільшується ефективність діяльності щодо працевлаштування на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Ачкасов А. Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика / А.Є. Ачкасов. – Житомир : Житомир, 2002. – 362 с.
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. Головне управління статистики у Чернівецькій області. Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.

Summary. *This research deals with the representation of labor market institutions, functional labor market strategies, activities related to the employment of the labor market as an example of Bukovina. Proper organization of institutions that support labor market participants, as well as labor market policies and employment policy is constant subject of discussion among the participants of the labor market.*

Key words : *labor market, government regulation, the phases of the project, the exchange of communications.*