

В последние годы также существенно сокращаются потери рабочего времени. В отраслях материального производства среди потерь рабочего времени наибольший удельный вес занимают отпуска, предоставляемые работником по договоренности с нанимателем — 55 процентов общих потерь рабочего времени; на целодневные простои приходится в среднем 17 процентов, неотработанное время в связи с работой в режиме неполного рабочего времени — 13 процентов, отпуска по инициативе нанимателя — 11 процентов; прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины — 4 процента.

Из общего количество неотработанного времени около 70 процентов приходится на промышленные предприятия; около 17 процентов — на строительные организации. Явление вынужденной неполной занятости в основном характерно для организаций легкой промышленности, машиностроения и металлообработки, пищевой промышленности.

Стаття надійшла до редакції 06.04.2007

УДК 331.57

**І. О. Штундер**, канд. екон. наук, доц.,  
Національний педагогічний університет  
імені М. П. Драгоманова

## **ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

*АНОТАЦІЯ. Сфера зайнятості є однією із найважливіших у досягненні економічного зростання в сучасних умовах. Тому актуальним є питання забезпечення ефективної зайнятості в економіці України. Аналізу чинників формування ефективного попиту на робочу силу та якісної пропозиції робочої сили присвячена дана стаття.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Ефективна зайнятість, ринок праці, безробіття, інфраструктура ринку, чинники попиту, чинники пропозиції.

Інноваційна спрямованість соціально-економічного розвитку економіки України, домінування постіндустріального вектора руху, орієнтир на світову економіку вимагають формування нового типу соціально-трудових відносин та нової філософії зайнятості населення. Попередній економічний спад і депресія вплинули на техніко-технологічні параметри виробництва, на продук-

тивність праці персоналу, на рівень зайнятості та масштаби безробіття, на рівень доходів економічно активного населення, на якісні та кількісні характеристики робочих місць та робочої сили. Звідси випливає необхідність реформування системи соціально-трудова відносин у бік посилення акцентів саме на ефективну зайнятості в економіці країни. Вона виражає якісний аспект зайнятості в цілому і являє собою такий її вид, коли працівники мають можливість отримувати соціальні гарантії та високий розмір доходу, який забезпечуватиме їм гідні умови життя. Крім того, така зайнятості є неформальною, не допускає утримання зайвих працівників та створення формальних робочих місць з метою уникнення безробіття. Формальна зайнятості, що проявляється у практиці надання адміністративних відпусток, зайнятості неповний робочий день, тиждень на сьогодні вже втратила той позитивний ефект, який вона мала на початку та у середині 90-х років. Зайнятості, що ґрунтується на розвитку персоналу, робочих місць і завдяки цьому зведення до мінімуму безробіття розглядається нами як орієнтир соціально-економічного розвитку економіки України. Досягнення саме ефективної зайнятості вимагає гнучких і злагоджених дій усіх суб'єктів сучасного ринку праці — найманого працівника, роботодавця, держави. Саме у площині цих трьох суб'єктів можна виділити деякі чинники, які сьогодні справляють вплив на вітчизняний ринок праці та формування ефективної зайнятості.

Провідні вітчизняні науковці у сфері соціально-трудова відносин останніми роками багато уваги приділяють аналізу чинників досягнення ефективної зайнятості в умовах інноваційно-інституціональних перетворень. Інституціональним зрушенням, формуванню людського капіталу, ролі науково-технічного потенціалу робочих місць, переходу до економіки знань, розвитку ринку освітніх послуг, змінам в системі соціально-трудова відносин присвячені праці Д. Богині, О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова та інших. Водночас попри активну розробку багатьох економічних аспектів формування ефективної зайнятості далеко не у повній мірі сформоване цілісне бачення цієї проблеми. Зокрема, слід відзначити проблеми формування ефективної зайнятості на селі, трансформації тіньової зайнятості в легальну як фактор підвищення її ефективності, забезпечення ефективної зайнятості у монофункціональних регіонах країни та інше.

Дослідження чинників, що впливають на забезпечення ефективної зайнятості на вітчизняному ринку праці з точки зору фор-

мування ефективного попиту на робочі місця роботодавцем та формування пропозиції якісної робочої сили з боку найманого працівника.

Зарубіжна та вітчизняна практика, світові глобалізаційні процеси, інноваційний характер розвитку економік світу впевнюють у тому, що людський капітал слід розглядати з точки зору його максимальної економічної та соціальної ефективності. Важливим аспектом змін, які відбуваються сьогодні в суспільстві є налагодження ринкових відносин з урахуванням соціального чинника та формування ефективною зайнятості. Як істотна складова функціонування економічної системи, ефективна зайнятість приносить працівникам доход, що забезпечує гідні умови життя, а також така зайнятість не є формальною і передбачає утримання оптимальної кількості працівників та створення економічно ефективних робочих місць. Ефективна зайнятість передбачає профілактику безробіття та уникнення утримання надлишково зайнятих в економіці. Вона слугує орієнтиром розвитку робочої сили на робочому місці та поза ним. На нашу думку, доцільно розглядати чинники формування ефективною зайнятості з точки зору їхнього поділу на дві частини: по-перше, чинники формування ефективного попиту; по-друге, чинники формування пропозиції якісної робочої сили.

У зв'язку з цим, одним із спільних і найважливіших чинників формування ефективною зайнятості є становлення і розвиток вітчизняного ринку праці та його дієвої інфраструктури. Вона може бути визначена як сукупність соціальних інститутів, які здійснюють посередницькі функції між працівниками і роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й професійному навчанню кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективною зайнятості працездатного населення та їх соціального захисту у визначеному реальному інституціональному середовищі. Її завданням є втілення в господарську практику заходів державної політики зайнятості. Впродовж останнього десятиріччя відбувається становлення інфраструктури ринку праці. Безпосередньо політику на ринку праці в країні формують Міністерство праці та соціальної політики, його регіональні структури. З метою реалізації цієї політики через механізм трипартизму було створено Раду національного партнерства. До складу інфраструктури ринку праці входять органи, які формують попит на робочу силу, — структури галузевих органів управління та місцеві органи влади. Регулювання пропозиції робочої сили, забезпечення її якості здійснюють за-

клади професійно-освітньої підготовки, вищі навчальні заклади, Державний комітет України у справах національностей і міграцій, а також структури, діяльність яких спрямована на зростання економічної активності осіб з особливими потребами (інвалідів, жінок з малолітніми дітьми). Своєчасним надходженням інформації до роботодавців та носіїв робочої сили займаються центри зайнятості населення, діяльність яких фінансується переважно з коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Формуванням та розвитком інститутів інфраструктури ринку праці має опікуватись держава в особі урядових структур, оскільки різноманітні органи сприяння зайнятості це потужна інформаційна база як для найманого працівника так і для роботодавця, це джерело моніторингу та аналізу вітчизняного ринку праці та економіки в цілому.

Актуальним у питаннях формування ефективної зайнятості вважаємо розширення сфери застосування праці шляхом створення нових та модернізації старих робочих місць. Цей чинник формування ефективної зайнятості лежить у площині держави та роботодавця як суб'єктів ринку праці. Згідно даних Міністерства праці та соціальної політики України проект Державної програми зайнятості на 2006—2009 рр. передбачає розширення сфери прикладання праці через створення нових робочих місць для 4 млн осіб [3, с. 7]. Формування ефективної зайнятості за рахунок створення нових та модернізації старих робочих місць може бути здійснене шляхом використання потенціалу вакансій та незайнятих робочих місць; легалізації тих підприємств, що працюють у тіні; шляхом реструктуризації державних підприємств, модернізації застарілих робочих місць; податкового та інвестиційного стимулювання приватних підприємств, які створюють нові робочі місця та модернізують старі; підтримки підприємницької ініціативи безробітних, самозайнятості, родинного підприємництва; через розвиток гнучких форм зайнятості населення. Щодо конкретних галузей економіки, то слід наголосити, що у приладобудуванні, наприклад, резервом створення робочих місць є виробництво та впровадження телекомунікаційного обладнання цифрових автоматичних станцій; у суднобудуванні — освоєння будівництва нових типів конкурентоспроможних суден; у деревообробній та легкій промисловості — реалізація інвестиційних проектів та модернізації застарілих виробництв; у машинобудуванні — забезпечення потреб сільського господарства у техніці та обладнанні.

Втручання держави щодо формування ефективної зайнятості вимагає сьогодні і сільське господарство, хоч безпосередньо цей чинник у більшій мірі стосується роботодавця. Для вирішення проблеми розвитку малого і середнього бізнесу в селах та забезпечення сільських жителів робочими місцями сприятиме розвиток фермерських та кооперативних господарств. Досить перспективними у цьому сенсі є обслуговуючі, заготовельно-збутові кооперативи, вирощування і міні-переробка сільськогосподарської продукції, відродження та організація народних промислів. Необхідно сприяти знаходженню ринків збуту сільськогосподарської продукції та послуг, створенню мережі торгових підприємств та організацій. Важливим також є надання суб'єктам малого бізнесу на селі допомоги щодо реалізації інвестиційних проектів. Тут важлива роль належить підвищенню інвестиційної активності регіонів, створенню сприятливого інвестиційного клімату для бажаючих вкласти кошти для розвитку бізнесу на селі. Роль органів зайнятості полягає у наданні допомоги у питаннях пов'язаних з організацією власної справи в аграрному секторі економіки, а саме: організаційна допомога з правових питань, консультації із складання бізнес-планів, підготовка до реєстрації, пільгова фінансова підтримка, спрощення процедури реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності, пільгова система оподаткування сільгоспідприємств, організація навчання сільськогосподарських підприємців за суміжними спеціальностями, організація профорієнтації сільської молоді. Також важливим, на нашу думку, способом формування ефективної зайнятості на селі є організація надання побутово-комунальних послуг сільському населенню, розвиток сільського зеленого туризму та інше.

Складними на сьогодні залишаються проблеми формування ефективної зайнятості у монофункціональних містах, яких в Україні нараховується близько півтори сотні. У багатьох із них структуроутворюючі підприємства були ліквідовані повністю, або працюють не на повну потужність. У таких регіонах, як правило, рівень безробіття перевищує середнє значення по країні у кілька разів. Як результат, зростає частка бідного населення, скорочується його приріст, відбувається абсолютне скорочення його кількості. Для забезпечення ефективної зайнятості держава, з одного боку, має провести облік таких міст, виявити можливості розвитку підприємств іншого спрямування у таких регіонах, сприяти самозайнятості населення, його навчання і перекваліфікації.

Чинником, що загострює ситуацію на вітчизняному ринку праці і не сприяє формуванню ефективної зайнятості є поширен-

ня тіньової зайнятості. За окремими експертними даними, тіньова економіка зараз становить майже половину загального обсягу виробництва в Україні. Діяльність тіньового сектору, з одного боку, є важливою для частини громадян, так як забезпечує їх робочими місцями. Проте, підприємства, що працюють у тіні, не сплачують податки, що збільшує податкове навантаження на офіційну економіку, знижує ефективність її функціонування, звужує можливості її розвитку, стримує процеси створення нових та оновлення старих робочих місць, не сприяє підвищенню заробітної плати працівникам, забезпечення елементарних соціальних гарантій зайнятості. Також скорочення податкових надходжень через значні масштаби тіньового сектору призводить до збільшення дефіциту бюджету, зменшення соціальних трансфертів і негативно позначається на життєвому рівні населення. Це свідчить про необхідність переходу тіньового сектору у офіційний як важливої передумови ефективної зайнятості на інноваційній основі. На сучасному етапі тіньова зайнятість виступає гальмом у побудові нової філософії зайнятості, яка має ґрунтуватись на ефективному використанні людських ресурсів для економіки країни та добробуту самого працівника.

Фактором підвищення ефективності зайнятості є також міграційні рухи населення, які впливають як на попит, так і на пропозицію робочої сили. Ринок праці України традиційно функціонує в умовах трудових міграцій, які, з одного боку, частково знімають напругу у сфері зайнятості, розширюючи сферу прикладання праці, а з іншого — потребують чіткого регулювання. Міграційні потоки з України формуються за рахунок найбільш мобільної частини економічно активного населення віком від 25 до 40 років. Причиною цього найчастіше є обмежені можливості в отриманні високооплачуваної роботи. Також довготривале безробіття часто спонукає українських громадян пропонувати свої послуги на зовнішніх ринках. Трудова міграція з України є об'єктивною реальністю і досить поширеним явищем через історичні зв'язки і наявність спільних кордонів з рядом країн. Проте зайнятість на зовнішніх ринках праці буде вважатися ефективною, якщо відбуватиметься шляхом підписання міждержавних угод, які б гарантували безпеку та легальність функціонування трудовим мігрантам на території країни-реципієнта, можливість розвивати трудові здібності та гарантували б повернення. За експертними оцінками, сьогодні за кордоном працює від 3 до 7 млн громадян України. Зважаючи на це, забезпечення ефективної зайнятості у сфері трудових міграцій має включати наступні дії з боку держави: ство-

рення місткого і привабливого внутрішнього ринку праці, посилення мотивації потенційних працівників до легальної зайнятості; приєднання України до багатосторонніх та укладання двосторонніх міжнародних договорів з питань праці та соціального захисту трудових мігрантів та забезпечення їх реалізації; співпраця прикордонних регіонів держав, що межують з Україною, у питаннях розвитку прикордонних міграцій і взаємного врегулювання трудової діяльності громадян, які працюють за межами своїх держав; укладання договорів та досягнення домовленостей щодо візового режиму, умов перетину кордонів та перебування українських громадян на території інших країн; розвиток відносин ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном з метою посилення їх соціального захисту та запобігання торгівлі людьми.

Важливим чинником, який формує ефективний попит на роботу силу та впливає на її пропозицію, є оплата праці. Згідно досліджень НДІ праці і зайнятості населення, у рангу чинників, які впливають на вибір місця роботи, рівень заробітної плати стоїть на першому місці. Проте, вона аж ніяк не забезпечує відтворення робочої сили, а у багатьох випадках втрачає і свою стимулюючу функцію. Так, у 2006 році середня номінальна заробітна плата становила близько 990 грн. При чому спостерігається залежність доходів і матеріальної нерівності не так від різниці у природжених здібностях чи талантах або від характеру праці та її результатів, як від місця проживання, належності до певного відомства, галузі чи сфери, від владної позиції тощо. Надто низькі стандарти оплати праці, застаріла технологічна база виробництва й недостатня технічна оснащеність праці стримують процеси зростання та розвитку інтелектуального капіталу, не дають можливості отримати нові наукові знання, підвищити кваліфікацію, набути нових професійних знань. Крім того, зміна у шкалі престижності професій на користь тих занять, які передбачають швидкий успіх і збагачення, а також тих, які взагалі не передбачають тривалого систематичного навчання істотно послаблюють потяг до висхідного освітньо-професійного зростання.

Саме тому актуальним чинником формування пропозиції робочої сили є покращення її якісних характеристик. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних є одним із видів соціальних послуг населенню, що передбачені законодавством і є важливим напрямом забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах інноваційних змін. Чисельність безробітних громадян, що проходили професійне навчання

у системі Державної служби зайнятості України збільшилась у 3 рази за період реформ. Проте професійне навчання безробітних, ще не повною мірою сприяє підвищенню якості трудових ресурсів, їх конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках. Дослідження показують, що рівень охоплення безробітних професійним навчанням залишається низьким незважаючи на деяке зростання показників. Причинами є тривалий економічний спад, банкрутства підприємств, заборгованість з виплати зарплати, значні диспропорції у попиті та пропозиції робочої сили, відсутність достовірних даних про попит на ринку праці, недостатнє фінансування заходів з професійного навчання, перекваліфікації, слабка поінформованість населення. У країнах з розвинутою ринковою економікою домінує підхід, відповідно до якого краще перенавчати та працевлаштовувати безробітних, ніж пасивно виплачувати їм допомогу. Звідси випливає, необхідність розробки низки дієвих активних заходів щодо ефективної зайнятості населення. Витрати на професійне навчання безробітного населення слід розглядати як інвестиції в людський капітал, віддача від яких може проявитись на усіх рівнях управління. Також актуальним у питаннях формування ефективної зайнятості населення є система безперервного професійного навчання не тільки безробітних, а і працюючих, адже перед загрозою безробіття не застрахований ніхто, тому незрозумілим є недостатнє впровадження у практику сучасних підприємств такої форми підвищення кваліфікації, як стажування, курси спеціалізації, семінари, тренінги та інше. Проте, сьогодні не слід обмежуватись лише тактичними діями, оскільки ринок диктує свої вимоги до кількісних і якісних показників робочої сили. Тому слід сказати і про попереджувальні заходи, які сприятимуть формуванню ефективної зайнятості населення. Необґрунтований, а часто і помилковий вибір громадянами професій, які не мають попиту на ринку призводить до випуску потенційних безробітних, яким складно конкурувати на ринку праці. Ця проблема стосується всього населення країни, де профорієнтаційні послуги майже не надаються. Потенційні випускники мають орієнтуватися сьогодні у світі професій, моделювати свою майбутню кар'єру, знати попит на обрану спеціальність у майбутньому. Слід зробити всю профінформацію більш доступною та поширеною, проводити первинну і поглиблену професійну діагностику, консультивання населення. У випадку закриття підприємств та неминучого вивільнення працівників діагностика ситуації дасть можливість провести заходи з випереджаючого навчання.

На формування ефективної пропозиції робочої сили впливає також і стимулювання внутрішньої активності безробітного. Досвід свідчить про необхідність посилення контролю за активністю безробітних під час пошуків роботи, введення регулярної звітності, жорсткої залежності між активністю пошуку роботи і отриманням допомоги з безробіття. Так, існує практика надання безробітним наприкінці кожного місяця не менше 10 підтверджень його звернень до роботодавців. Таку політику проводять у Бельгії, Данії, Швеції. В Японії чим швидше безробітний знайде роботу, тим більший розмір бонусу він отримає, який може дорівнювати чотиримісячному розміру допомоги з безробіття. Існує також досвід виплати премій довготривалим безробітним, які зуміли працевлаштуватися.

Перехідний період накопичив ряд складних питань у соціально-трудовій сфері: високі показники безробіття, невідповідність структури попиту і пропозиції, тіньова зайнятість, затримки з виплатою заробітної плати, низький рівень оплати праці, нелегальна міграція робочої сили та інші. Європейське спрямування економіки України вимагає істотного інвестування в людський капітал, перегляду ролі людського чинника у процесі виробництва та надання послуг, формування ефективної (продуктивної) зайнятості населення. Virішення цих питань лежить на перетині інтересів держави та її інституцій, роботодавця, найманого працівника.

Чинниками, які сприятимуть формуванню ефективної зайнятості в економіці України, на нашу думку, є, з одного боку, чинники формування ефективного попиту на робочу силу та — з іншого, чинники формування пропозиції якісної робочої сили. Дане розмежування є досить умовним, оскільки один і той самий чинник може справляти вплив як на попит, так і на пропозицію. Отже, до чинників формування ефективного попиту, на наш погляд, належать: ступінь розвитку інфраструктури ринку праці; динаміка створення нових робочих місць; модернізація старих робочих місць; оплата праці; структурні перетворення в окремих галузях (сільське господарство); розвиток альтернативних виробництв у монофункціональних містах; темпи легалізації тіньової зайнятості; міграційні рухи. Чинниками формування пропозиції якісної робочої сили ми вважаємо: доступність до інститутів інфраструктури ринку праці потенційних працівників; оплата праці; підвищення кваліфікації; професійне навчання; доступність до джерел профінформації; внутрішня активність та ступінь сформованості навичок трудової поведінки потенційного працівника; можливість внутрішньої та зовнішньої міграції робочої сили.

## Література

1. *Курило І.* Людський вимір інноваційного розвитку // Україна: аспекти праці. — № 6 — 2005. — С. 46—51.
2. *Мазурок П.* Методологічні та інституціональні основи визначення інфраструктури ринку праці України // Україна: аспекти праці. — № 1. — 2005. — С. 17—22.
3. *Петрова Т.* Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації // Україна: аспекти праці. — № 5. — 2005. — С. 3—12.
4. *Покришук В., Перегудова Т.* Підвищення економічної активності безробітного населення України // Україна: аспекти праці. — № 4. — 2005. — С. 17—24.

Стаття надійшла до редакції 17.05.2007

УДК 331

**Л. В. Щетініна**, канд. екон. наук, ст. викл.  
кафедри управління персоналом,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ ЗА КРИТЕРІЯМИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

*АНОТАЦІЯ.* В статті розроблено теоретико-методологічне та методичне забезпечення диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя; виділено групи диференціації працюючого населення, а також залежно від них стратегії поведінки соціальних партнерів.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Критерії якості трудового життя, диференціація працюючого населення, групи диференціації працюючого населення, середній клас, критерії виділення середнього класу.

Проблема регулювання соціально-економічних процесів і явищ полягає, в першу чергу, у вірному розумінні їх сутності та закономірностей, які є визначальними у розумінні характеру розвитку цих процесів та явищ. Необхідно наголосити на важливості визначення саме сутності явищ і процесів, а не тих численних ознак, які їм притаманні, але носять випадковий характер, а також пов'язані з надбудовними процесами. Тобто мова йде про протиставлення сутності явищ і процесів, їх дійсності як сукупності проявів сутності в реальному житті.