

*Прохоровська С.А.,*  
канд. екон. наук, доцент,  
Тернопільський національний економічний університет

## **ЕФЕКТИВНА ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Необхідними умовами гідної праці є ефективна зайнятість і збалансований ринок праці. Ефективна зайнятість працездатного населення країни передбачає максимально можливу зайнятість на гідних робочих місцях, що забезпечують високу продуктивність праці, оптимізацію управлінських і посередницьких структур, виключення неформальних трудових відносин, тіньового ринку праці.

Статистичні дані свідчать, що чисельність економічно активного населення України за останні чотири роки (2013 – 2016 рр.) скоротилася на 13% з 20824,6 тисяч осіб у 2013 році до 17955,1 тисяч осіб – 2016 році. Дослідження економічної активності населення за віковими групами засвідчили, що найбільшу питому вагу мають вікові групи 40 – 49 років та 50 – 59 років (у 2013 році відповідно 24,3%; 20,0%; у 2016 році – 25,3%; 20,9%). Найменшу питому вагу має вікова група 60 – 70 років (2013 р. – 5,2%; 2016 р. – 3,6%). Варто відзначити, що за цей період чисельність працездатного населення зросла на 3,2% (з 93,2% до 96,4%), а зайнятих старше працездатного віку знизилася на з 6,8% до 6 % [3].

Рівень зайнятості населення знизився: у віці 15 – 70 років у 2013 р. становив 60,2%, то у 2016 р. – 56,3%; у віці 15 – 64 роки відповідно у 2013 році – 62,8%, то у 2016 році – 60,1%; у віці 15-24 у 2013 році в – 32,5% ,то у 2016 році – 27,0%. Дослідження рівня зайнятості за статевою структурою вказують, що серед жінок за аналізований період рівень зайнятості знизився на 2,5%, серед чоловіків на 3% [3].

Чисельність зайнятого населення впродовж 2013–2016 рр. скоротилася на 15,9 % (3037,3 тис. осіб), з них осіб працездатного віку 12,6 % (2263,3 тис. осіб). Жінок зайнятих працездатного віку стало менше на 16,1% (1502,1 тисяч осіб), а чоловіків на 15,3% (1535,2 тис. осіб). Значно зменшилася і чисельність зайнятого населення, зокрема, у працездатному віці як у міській так і в сільській місцевостях.

У досліджуваному періоді рівень безробіття, за методологією МОП зріс, зокрема, у віці 15 – 70 років у 2013 р. він становив 7,3%, у 2016 р. – 9,3%; у віці 15 – 64 роки відповідно у 2013 р. – 7,4%, у 2016 році – 9,5%. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття у 2016 р. залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – 23%. Дослідження рівня безробіття за статевою структурою вказують, що серед жінок за аналізований період він зріс на 1,4%, а серед чоловіків на 2,7% [3].

Відсутність достатньої кількості сучасних робочих місць, низька купівельна спроможність та падіння рівня життя працюючого населення генерують зростання міграційного відпливу працюючого населення. За різними оцінками обсяг міграції сягає 2 – 6 млн. осіб, тобто майже кожен четвертий українець є трудовим мігрантом.

Економічного благополуччя Україна може досягти шляхом впровадження високих стандартів гідної праці, які дозволять задовольнити потреби суспільства, держави і роботодавців. У переважній більшості випадків роботодавці ще недостатньо розуміють важливість забезпечення гідного рівня якості трудового життя. Проте необхідно усвідомити, що вдосконалення умов трудової діяльності стосується не лише інтересів найманих працівників, але і роботодавців, суспільства загалом.

Для забезпечення ефективної зайнятості необхідно: здійснювати постійний державний контроль та моніторинг ринку праці і робочих місць, що виключатиме тіньові трудові відносини – джерело недобросовісної конкуренції на ринку праці; створювати гідні робочі місця в процесі модернізації економіки; проводити попередню експертизу планів модернізації, інноваційних і інвестиційних програм з точки зору створення нових гідних робочих місць; підвищити інноваційну активність працівників на основі інноваційних форм зайнятості; підсилити рівень матеріальної підтримки безробітних громадян; реалізувати ефективні заходи щодо здійснення міжрегіональної міграції трудових ресурсів з метою виключення вимушеного безробіття; регулювати зовнішню трудову міграцію; прийняти і реалізувати регіональні перспективні програми розвитку робочих місць і системи професійної освіти [2].

Впровадження високих стандартів гідної праці у сферу зайнятості дасть змогу:

- змінити кількісні і якісні показники виробничої діяльності. Підвищення продуктивності праці зумовить зростання заробітної плати, що забезпечить надійні передумови розвитку середнього класу, формування заможного суспільства, створення стимулів для розвитку людського капіталу;
- створити підґрунтя для всебічного розвитку особистості, зростання ініціативи на підприємствах, інноваційного, науково-технологічного розвитку суспільства;
- підвищити рівень задоволеності працею, знизити виробничий травматизм і рівень захворюваності персоналу, поліпшити стан їхнього здоров'я;
- утвердити справедливість соціально-трудова відносин, поліпшити систему соціального захисту працівників, підвищити рівень соціальної активності персоналу, посилити соціальну відповідальність роботодавців, вдосконалити систему соціального партнерства та знизити соціальну напруженість у суспільстві.

### *Література*

1. Програма гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm)
2. Прохоровська С. А. Гідна праця як чинник регулювання соціально-трудових відносин / С. А. Прохоровська // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 25–26 квіт. 2017 р. – К.: КНЕУ, 2017. – с. 77 – 80.
3. Статистичні дані Державного комітету статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

УДК 331.4

*Василик А.В.,*

канд. екон. наук, доц.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### **ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ: СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ КОНЦЕПЦІЇ В УКРАЇНСЬКІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Дефіцит гідної праці в Україні вимагає з-поміж іншого підвищення уваги до однієї з важливих компонент забезпечення гідної праці, якою є система управління гігієною і безпекою праці на різних рівнях. Переорієнтація концептуальних підходів у сфері безпеки праці від реагування на страхові випадки та матеріальну компенсацію їх наслідків до превентивної моделі забезпечення професійної безпеки і здоров'я, орієнтованої на управління виробничими ризиками, створює можливості для забезпечення гідних та безпечних умов праці.

Усвідомлення вигід такого підходу зумовило з кінця 90-х рр. ХХ століття в західних країнах зміну підходу до політики безпеки на виробництві, з'явилася тенденція робити акцент на таких факторах, як організаційна культура, зміна поведінки, підвищення відповідальності, відданість підприємства меті забезпечення гідних умова праці та безпеки праці. Адже дійсно, саме керівництво виробляє концепцію (філософію) в сфері охорони праці і формує культуру охорони праці в своїй організації.

Згідно положень Конвенції (187) «Про засади, що сприяють безпеці та гігієні праці» (яку Україна ратифікувала) термін національна культура профілактики в галузі безпеки та гігієни праці означає культуру, в якій право на безпечне й здорове виробниче середовище дотримується на всіх рівнях, коли уряди, роботодавці і працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового виробничого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності і обов'язків та коли принципам профілактики надається найвищий пріоритет.