

Розділ I

Економічна теорія

УДК 338.24:331.5

Н.О. Гаман
*кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності та логістики,
Університет економіки та права «КРОК»*

Удосконалення державного регулювання забезпечення ефективної зайнятості населення

У статті визначено шляхи вдосконалення державного регулювання забезпечення ефективної зайнятості населення.

Ключові слова: державне регулювання, ефективна зайнятість населення, ринок праці, безробіття.

Н.А. Гаман
*кандидат наук по государственному управлению,
доцент кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности и логистики,
Университет экономики и права «КРОК»*

Совершенствование государственного регулирования обеспечения эффективной занятости населения

В статье определены пути усовершенствования государственного регулирования эффективной занятости населения

Ключевые слова: государственное регулирование, эффективная занятость населения, рынок труда, безработица.

N.O. Haman
*PhD in Public Administration
Associate Professor of Foreign Economic Activity
Management and Logistics Department
“KROK” University*

Improvement of state regulation to ensure effective employment

The article identifies ways to improve the state regulation of effective employment ensuring.

Keywords: state regulation, effective employment, labor market, unemployment.

Постановка проблеми

В умовах сучасної української економіки формування і функціонування ринку праці супроводжується такими складними соціальними явищами, як наявність прихованого безробіття, неповної і надлишкової зайнятості, незатребуваності кадрів з багатьох сучасних професій. Це обумовлено не тільки зростанням напруженості на ринку праці, а й необхідністю одночасного вирішення багатьох складних і суперечливих проблем: подолання деформації у сфері зайнятості та регулювання породженого нею безробіття, становлення сучасних соціально-трудових відносин і вирішення проблем ефективної зайнятості населення. У таких умовах все більшого значення набуває централізована політика держави в галузі регулювання зайнятості та безробіття.

В умовах економічної трансформації політику зайнятості слід орієнтувати, в першу чергу, на створення умов для більш повного використання трудового потенціалу країни, стимулювання економічної активності населення, сприяння розвитку ділової активності за допомогою ув'язки специфіки інтересів суб'єктів господарювання із завданнями соціально-економічного розвитку країни. Державна політика в галузі зайнятості повинна не тільки забезпечувати ефективну зайнятість, а й враховувати інтереси соціально незахищених верств населення, забезпечувати збалансованість попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Учені С.М. Бабич [1], Л.І. Безтелесна [2], Д.П. Богиня [3], В.С. Васильченко [4], В.М. Гриньова [5], Н.М. Ковальська [6], Е.М. Лібанова [7] та інші вважають, що на сучасному етапі сталого соціально-економічного розвитку країни політику зайнятості слід привести у відповідність із пріоритетами структурної перебудови економіки, орієнтувати на активізацію вивільнення надлишкової робочої сили з організацій, її перерозподіл у галузі пріоритетного розвитку, а також на залучення безробітних у суспільно корисну діяльність та надання кожному економічно активному члену суспільства можливості працевлаштування або зайняття підприємницькою діяльністю. Ми підтримуємо порушення таких питань і пропонуємо своє бачення напрямів державного регулювання забезпечення ефективної зайнятості населення.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Огляд наукових праць із досліджуваної проблематики дає підстави стверджувати, що питанням удосконалення державного регулювання забезпечення ефективної зайнятості населення не приділяється належної уваги в наукових дослідженнях. Звичайно, доцільно розглядати концептуальні основи системи соціального захисту безробітних, а також вирішувати практичні пріоритетні питання в галузі соціального захисту від безробіття.

Формулювання цілей статті

Метою дослідження є визначення шляхів удосконалення державного регулювання забезпечення ефективної зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу дослідження

На відміну від існуючих підходів до формування політики зайнятості ми робимо акцент на вдосконаленні системи соціального захисту безробітних. Вважаємо, що механізм державного регулювання зайнятості не може надійно й ефективно функціонувати без органічно вбудованої в нього системи соціального захисту безробітних.

Безпосередньо система соціального захисту безробітних, на наш погляд, є су-

купністю соціально-економічних інструментів, що дають змогу реалізовувати заходи соціального захисту безробітних, сприяти їх включенню у сферу зайнятості та здійснювати страхування від безробіття.

Виходячи з вищевикладеного, вважаємо можливим сформулювати концептуальні основи системи соціального захисту безробітних:

- створення системи страхування від безробіття;
- багаторівневе фінансування програм зайнятості;
- створення дієвих стимулів для організацій по найму громадян, які тривалий час є безробітними;
- домінуюча роль держави в регулюванні трудових відносин;
- пріоритет активних програм сприяння зайнятості;
- сприяння адаптації громадян на ринку праці з максимально можливою реалізацією їхнього трудового потенціалу;
- підвищення стимулюючої ролі допомоги з безробіття, за допомогою їх диференціації залежно від стажу та рівня заробітної плати.

Адекватно активній політиці регулювання зайнятості населення пропонуємо класифікувати функції системи соціального захисту за трьома основними напрямками: стабілізація ринку праці, підготовка до оновлення ринку робочої сили, соціальне страхування.

Введення системи страхування від безробіття визначає необхідність прийняття Закону України «Про страхування від безробіття» та створення Державного фонду страхування від безробіття. При цьому об'єктами страхування виступають працюючі громадяни, які сплачують внески до Державного фонду страхування від безробіття і у разі втрати роботи мають право на страхову допомогу.

Пріоритетними завданнями у сфері соціального захисту від безробіття є:

- надання державних гарантій захисту від безробіття працюючим громадянам;
- забезпечення адресного соціального захисту безробітних, заснованого на диференційованому підході до різних соціальних груп;
- підвищення стимулюючої ролі допомоги з безробіття за допомогою їх встановлення на основі таких критеріїв, як трудовий стаж і рівень заробітної плати.

Введення пропонованої системи страхування від безробіття потребує перегляду основних аспектів функціонування Державного фонду сприяння зайнятості. Зокрема, за рахунок коштів фонду рекомендуємо здійснювати фінансування активної політики на ринку праці, тоді як пасивні програми доцільно фінансувати за рахунок фонду страхування від безробіття.

Державний фонд страхування від безробіття пропонуємо створити і формувати за допомогою:

- обов'язкових страхових внесків працюючих громадян;
- добровільних пожертвувань;
- плати за користування банками коштами, що зберігаються на рахунках фонду страхування від безробіття.

Систему страхування від безробіття слід формувати з огляду на такі основні принципи:

- фінансування здійснюється головним чином за рахунок внесків працівників, утримуваних із заробітної плати;
- розміри страхових виплат залежать від розмірів внесків: страхова допомога тим значніша, чим більшими є розміри внесків і чим довше їх виробляють.

Відносно осіб, що тривалий час є безробітними, доцільно застосовувати диференційований підхід: відокремити тих, які не хочуть працювати з яких-небудь

причин, від тих, які не можуть знайти роботу з об'єктивних обставин і потребують трудової реабілітації. Видається, що реабілітація осіб, що тривалий час є безробітними, у свою чергу, потребує диференційованого підходу за окремими соціальними категоріями (таблиця).

Таблиця

Основоположні напрями реабілітації осіб, що тривалий час є безробітними

Соціальна категорія безробітних	Заходи впливу
Робочі	реалізація програм громадських робіт і надання тимчасових робочих місць
Службовці	професійне навчання і перенавчання з урахуванням поточного і перспективного попиту на ринку праці, підтримка самозайнятості
Інженерно-технічні робітники	програми підвищення кваліфікації для осіб із вищою освітою
Випускники навчальних закладів	професійне навчання випускників та їх подальше працевлаштування, профорієнтація, підбір вакансій, організація курсів з методів пошуку роботи

Джерело: [2; 5; 7]

Допомога особам, що тривалий час є безробітними, з боку органів державної служби зайнятості переслідує дві основні мети: зниження стресогенності від втрати робочого місця і формування установки на активний пошук роботи [2; 7]. Активізація роботи державної служби зайнятості населення з різними соціальними категоріями осіб, що тривалий час є безробітними, дасть змогу запобігти їхньому переходу у сферу незареєстрованих форм зайнятості та прихованого безробіття, а також зменшить соціальне напруження та збереже зв'язок тимчасово непрацюючих громадян із ринком праці.

Видається, що сприяння працевлаштуванню недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці категорій населення слід здійснювати не тільки за допомогою створення нових робочих місць, але також шляхом розширення системи самозайнятості та надомної праці, тимчасових і громадських робіт, у першу чергу для осіб, що тривалий час є безробітними, які не отримують допомогу з безробіття. Крім цього, доцільно розширити взаємодію служби зайнятості з суб'єктами господарювання в питаннях надання допомоги не тільки при створенні нових робочих місць та наданні інформації про вакансії, а й у вивченні можливості перерозподілу працівників усередині організації або між організаціями регіону, минаючи стан безробіття.

В економічній літературі до тимчасової зайнятості, як правило, відносять всі види тимчасової, спорадичної, випадкової роботи [1; 7]. Вважаємо, що визначення масштабів, термінів тимчасових робіт і потреби в працівниках для їх виконання є базою для випереджаючого планування та організації їх на місцях, що дасть можливість попередньо формувати контингент тимчасових працівників, у тому числі з персоналу незавантажених або тимчасово непрацюючих організацій. Для досягнення цієї мети необхідна скоординована робота всіх органів управління в забезпеченні тимчасової зайнятості населення на основі створення бірж тимчасових робіт.

На наш погляд, широке поширення гнучких видів зайнятості дасть змогу пом'якшити безробіття і створити додаткові робочі місця, дасть можливість

суб'єктам господарювання маневрувати трудовими ресурсами в періоди змін кон'юнктури ринку праці, а громадянам — можливість більш гнучкого використовувати свій час. Крім цього, добровільна неповна зайнятість, з одного боку, служить джерелом додаткових доходів сім'ї, а з іншого — є психологічним фактором включеності індивіда в суспільне життя. Водночас гнучкі види зайнятості не забезпечують працівникам тих соціальних гарантій, які надає робота повний робочий час на постійній основі.

З метою забезпечення ефективної зайнятості населення вважаємо перспективним розвиток таких нетрадиційних форм зайнятості, як телекомп'ютинг, лізинг персоналу і аутсорсинг.

Телекомп'ютинг являє собою новий спосіб організації роботи за допомогою використання телекомунікацій, електронного обладнання та Інтернет-технологій. Цей спосіб дистанційних відносин між наймачем і працівником дає змогу безробітним отримати роботу в організації, розташованій в іншому регіоні, а також дає доступ до працевлаштування людям з обмеженими фізичними можливостями.

Лізинг персоналу — це така форма співпраці наймача і працівника, коли обидві сторони укладають довгостроковий договір з кадровим агентством, при цьому наймачеві не потрібно укласти контракт безпосередньо з працівником. Після закінчення терміну дії договору на лізинг персоналу сторони можуть або припинити правовідносини, або укласти новий договір, а також найманець на умовах, встановлених кадровим агентством, має право укласти з працівником трудовий договір на невизначений термін. Різновидом лізингу персоналу є аутсорсинг — використання праці тимчасових працівників, які оформлені в іншій організації [5; 7]. Такий вид трудових відносин доцільно застосовувати наймачам, які мають потребу в працівниках на певний період: для заміщення тимчасово відсутнього основного персоналу або для виконання певного обсягу робіт.

В умовах економічної трансформації все більшого значення набуває розвиток малого і середнього бізнесу, що дає змогу не тільки створити нові робочі місця для працевлаштування працівників, що вивільняються з організацій, а й залучити у виробничу діяльність, у тому числі в режимах гнучко зайнятості, інші категорії населення, які потребують додаткового заробітку. Тому підтримка підприємництва та самозайнятості населення є, на наш погляд, одним із пріоритетних напрямків державної політики зайнятості.

Відповідно до Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), самостійна зайнятість розглядається як стратегічна міра захисту населення від безробіття.

Міжнародна організація праці розглядає самозайнятість як доступність гідної роботи на противагу соціальній нерівності, а розвиток малого бізнесу — як ефективний засіб збільшення самостійної зайнятості, що визначено Міжнародною конференцією (1998 р.) і закріплено в Рекомендації №189 «Створення робочих місць на малих та середніх підприємствах» [8, с. 54]. Слід зазначити, що в сучасних умовах в розвинених країнах самозайняті являють собою дуже диспаратні групи робочої сили, які розрізняються якістю праці і його організацією. До них, як правило, відносять роботу в особистих підсобних господарствах, ведення фермерських господарств, створення організацій сімейного бізнесу тощо.

Виведення самозайнятих громадян із тіньового сектору економіки і включення їх в офіційний ринок праці можливе шляхом стимулювання самостійної зайнятості за допомогою дієвого комплексу заходів, спрямованих на підтримку

підприємництва, у тому числі на реінтеграцію безробітних в економічне життя шляхом фінансування самозайнятості і створення адекватної нормативно-правової бази.

Малий бізнес також являє собою дієвий інструмент скорочення безробіття і реальну можливість зайнятості незахищеним верствам населення. Розвиток малого бізнесу в Україні дасть змогу створити нові робочі місця, забезпечити стабільність динаміки зайнятості та соціальну стійкість у суспільстві. Малі організації мають нижчу фондомісткість, ціна створюваного робочого місця тут нижча, а терміни створення додаткових робочих місць менші, ніж у середніх і великих організаціях.

Для стимулювання розвитку малого підприємництва в сучасних умовах необхідним є, насамперед, сприяння їм фінансових установ, у тому числі вдосконалення системи субсидування і пільгового кредитування, а також податкової системи. При цьому фінансово-економічну допомогу з розширення підприємницької діяльності слід здійснювати адресно і чітко пов'язувати її з кількістю новостворених робочих місць. Крім цього, доцільно розвивати фінансово-кредитний механізм сприяння зайнятості у сфері малого бізнесу і самофінансування підприємств, у тому числі на кооперативній основі.

Слід зазначити, що малі суб'єкти господарювання на перших стадіях свого становлення і розвитку потребують особливо сприятливих умов, оскільки не мають достатніх фінансових ресурсів, а також стабільних господарських зв'язків з іншими організаціями; недостатньо, в силу низького рівня доступності для них інформаційних засобів, орієнтуються в кон'юктурі ринку.

На нашу думку, одним із найважливіших видів дієвої допомоги розвитку малого бізнесу є відкритий, а в ряді випадків пільговий, доступ до устаткування різного ступеня зношеності. У зв'язку з цим, доцільно створити фонд списаного виробничого обладнання з періодичним оповіщенням про його резерви асоціацій суб'єктів малого підприємництва, обласних і районних центрів зайнятості населення та приватних підприємств.

Крім цього, актуальним є розширення консультаційних послуг малим і середнім організаціям, у тому числі допомога малим промисловим суб'єктам господарювання в розробленні продукту, його вдосконаленні, поліпшенні зовнішнього вигляду, у проведенні рекламної компанії, а також сприяння експорту виробів.

В умовах економічної трансформації вважаємо за доцільне переглянути систему преференцій малому бізнесу, передбачивши надання пільг організаціям, які розширюють свою господарську діяльність і створюють нові робочі місця. На регіональному рівні державної політики підтримки малого підприємництва, на наш погляд, слід урахувати виробничо-технологічні відмінності між окремими функціональними типами малих суб'єктів господарювання:

- відмінності за часом, що необхідний для облаштування робочих місць в організації, що позначається на термінах окупності капітальних вкладень і конкурентоспроможності компанії;
- кількість створюваних робочих місць, у тому числі для молодих фахівців і безробітних, а також інших громадян, не здатних на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- особливості технологічного циклу залежно від характеру виробництва (термін зберігання продукції на складах, необхідність тримати запаси сировини і матеріалів);
- пріоритетність для регіону того чи іншого виробництва, в силу того, що воно повинно мати більшу підтримку від влади.

Висновки

Таким чином, одним із пріоритетних напрямів державного регулювання зайнятості населення є вдосконалення соціального захисту безробітних на основі створення системи страхування від безробіття, яка дасть змогу підвищити рівень матеріальної допомоги безробітним, посилити адресність її отримання та стимулювати громадян, які втратили роботу, до активного працевлаштування. У свою чергу, розвиток малого бізнесу та різних видів нетрадиційної зайнятості є дієвим інструментом зниження рівня безробіття, що не реєструється, скорочення надлишкової зайнятості, підвищення рівня економічної активності громадян, а також інтегрування недостатньо конкурентоспроможних категорій населення в трудову діяльність. Крім цього, розвиток різних форм господарської діяльності сприяє адаптації населення до ринкових умов і є значним соціально-економічним стимулом для створення в суспільстві, у тому числі в невеликих населених пунктах, політичного і соціального клімату, сприятливого як для розвитку всього соціуму, так і окремої особистості

Література

1. *Бабич С. М.* Сучасний ринок праці в економічній системі [Електронний ресурс] / С. М. Бабич // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 160-164. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2012_10_38.pdf
2. *Безтелесна Л. І.* Ринок праці [текст] : навч. посіб. / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик ; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. – Рівне : НУВГП, 2012. – 269 с.
3. *Богиня Д.* Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці : інституційний аспект [текст] / Д. Богиня // Україна : аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 3-8.
4. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/108/7277.html>
5. *Гриньова В. М.* Ринок праці : теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку [текст] / В. М. Гриньова, В. В. Самойленко ; Харківський національний економічний ун-т. – Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 168 с.
6. *Ковальська Н. М.* Ефективність державної політики зайнятості населення : працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / Н. М. Ковальська // Ефективність державного управління. – 2013. – Вип. 35. – С. 141-148. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/efdu_2013_35_19.pdf
7. *Лібанова Е. М.* Ринок праці : навчальний посібник [текст] / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
8. *Котляр С.* Развитие малого бизнеса в контексте регулирования рынка труда / С. Котляр // Человек и труд. – 2002. – № 3. – С. 50-54.

УДК 330.341.1(477)

М.П. Денисенко

*доктор економічних наук, професор
професор кафедри економіки підприємства,
Київський національний університет технологій та дизайну*

Інноваційний потенціал України: досвід і проблеми

Статтю присвячено питанням доцільності посилення ролі держави в стимулюванні залучення коштів суспільного накопичення і приватних заощаджень в інвестування нарощування інноваційного потенціалу. Особливу увагу приділено висвітленню досвіду високорозвинених країн світу у вирішенні цієї проблеми.