

Чернявська О.В.

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ
РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Монографія

Полтава 2011

УДК 331.5(477)
ББК 65.9(4Укр)240
Ч-49

Рекомендовано до видання, розміщення в електронній бібліотеці та використання в навчальному процесі вченою радою ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», протокол № 8 від 25 листопада 2009 р.

Автор **О. В. Чернявська**

Рецензенти:

І. К. Бондар, д.е.н., професор НДЕІ Міністерства економіки України, заслужений діяч науки і техніки України; **В. М. Василенко**, д.е.н., професор, заступник директора Інституту економіко-правових досліджень НАН України; **Т. А. Костишина**, д.е.н., професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Чернявська О. В.

Ч-49 Регіональні аспекти аналізу та регулювання ринку праці України : монографія : в 2 ч. Ч. 2. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. – 148 с.

ISBN 978-966-184-095-8

Монографія присвячена вивченню регіонального ринку праці та обґрунтуванню практичних напрямів та інструментів його регулювання на основі апробації розроблених авторських методик. Системний підхід дослідження забезпечено шляхом урахування новітніх підходів до визначення регіону. Автором розроблено та апробовано сукупність показників – індикаторів ефективності регулювання регіональних ринків праці, розроблена порівняльно-динамічна модель оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці України в умовах трансформації.

Монографія може бути широко використана фахівцями державного управління соціально-економічної сфери, органів місцевої влади та самоврядування, науковцями, економістами, студентами економічних вузів, аспірантами та викладачами навчальних закладів.

УДК 331.5(477)
ББК 65.9(4Укр)240

ISBN 978-966-184-095-8

© О. В. Чернявська, 2011 р.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2011 р.

РОЗДІЛ 3. ДІЮЧА СИСТЕМА РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ТА СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

3.1. Стратегічні напрями реформування механізму регулювання ринку праці

Сучасний стан розвитку ринку праці є кризовим, таким, що ставить під загрозу національну безпеку України. Адже при наявності економічного зростання він продукує трудову бідність та розширення економічно вимушеної праці, зниження економічної активності населення та подальше його майнове розшарування, втрату трудового потенціалу як у демографічному, так і в міграційному вимірі. Ринок праці України залишається незрілим, розбалансованим і малоефективним. Протягом всього періоду від початку економічних реформ держава так і не змогла сформулювати цілісну концепцію регулювання ринку праці, зосереджуючи головні зусилля переважно на одній (причому незначній за вагою) складовій – регулюванні масштабів офіційного безробіття за рахунок сприяння малоефективній зайнятості. Складовою деінституціалізованої економіки України став деінституціалізований ринок праці, що зумовлює значні соціальні витрати, насамперед у вигляді високих міграційних інтенцій, знецінення і декваліфікації робочої сили, втрати трудового потенціалу, і взагалі, депопуляції. Не-ефективна політика регулювання ринку праці призвела до наступних негативних наслідків розвитку національної економіки та загрози національним інтересам.

1. Звуження демографічного потенціалу формування пропозиції праці, продовження депопуляції попри економічне зростання.

Демографічне становище в Україні є одним із найскладніших в Європі. В Україні з кінця 1993 року розпочалися процеси депопуляції, темпи якої весь час прискорюються. Демографічні процеси в Україні перебувають під потрійним тиском: рівень народжуваності в Україні є одним із найнижчих у світі, катастрофічно високий рівень смертності і один із найнижчих в Європі рівень очікуваної тривалості життя, внаслідок чого нині фактично відсутній відтворювальний потенціал для заміщення поколінь батьків поколіннями дітей. Навіть у період економічного зростання країна (порівняно з 2000 роком) втратила 2,7 млн осіб – понад 5 % населення. А впродовж 1993–2006 рр. загальна чисельність населення скоротилася на 11 % (рис. 3.1). Кількість постійного населення України на 1 травня 2008 року становила 46082724 осіб [445, с. 6].

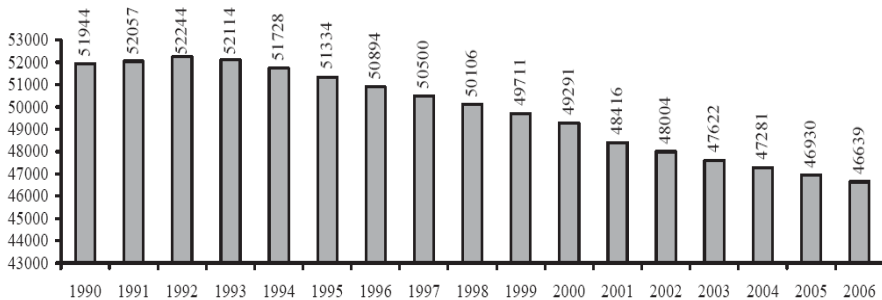


Рис. 3.1. Динаміка чисельності населення України:
1990–2006 рр., тис. осіб

Джерело: [446, с. 283].

Середній вік населення зріс з 36,5 до 39,2 років. При цьому частка людей похилого віку (вікова категорія понад 65 років) зросла з 13 % до 16 % і нині є однією з найвищих у світі. В результаті погіршується співвідношення між чисельністю осіб працездатного віку та осіб віком понад 60 років, яке, за експертними оцінками, впродовж найближчого десятиріччя, зміниться з 3:1 до 2:1.

2. Деградація пропозиції праці внаслідок відсутності зваженої міграційної стратегії, що відповідає національним інтересам.

За останні 10 років Україна перетворилася на вихідний пункт потужної трудової міграції, виконуючи роль країни-донора робочої сили для країн Європейського Союзу. Там працює щонайменше мільйон українських громадян. Взагалі на тимчасовій роботі за кордоном перебуває від 3 млн до 5 млн осіб, серед яких майже чверть – висококваліфіковані кадри.

Відбувається «відплив інтелекту», що є однією з найвагоміших проблем у контексті перспектив науково-технічного прогресу. Довготривалі стажування та контракти поступово переростають у право на постійне проживання, а в окремих випадках – і в отримання громадянства країни перебування. Це стосується вчених, висококваліфікованого технічного персоналу та інших громадян України, які виїхали і продовжують виїжджати через неефективну мотиваційну політику на ринку праці України. Вже на сьогодні за кордоном працює до 30 % українських вчених. Втрати у сфері науки, зумовлені «відпливом інтелекту», оцінюються в сумі більше 1 млрд дол. США на рік.

Порушується морально-психологічний клімат у суспільстві та підбивається такий важливий соціальний інститут, як сім'я. Бажання заробити на поточне споживання та утримання сім'ї, забезпечення дітей освітою, квартирою, побутовими зручностями супроводжується «со-

ціальним сирітством» або проблемою ще одного «втраченого покоління». Крім того, тривала зайнятість у сфері низькокваліфікованої праці у приймаючих країнах призводить до втрати кваліфікації, професій, набутих раніше в Україні.

Водночас, за даними звіту Світового банку «Міграція і грошові надходження у Східній Європі та колишньому Радянському Союзі» (2007 р.), Україна посідає 4 місце у світі за кількістю іммігрантів. За цим показником вона потрапила до першої десятки країн світу – її випередили лише Сполучені Штати Америки, Росія і Німеччина. Проте маємо визнати, що структура імміграції на даному етапі є нераціональною: станом на 1 січня 2005 р. кількість біженців в Україні становила 2459 осіб, із яких: з Європи – 201, Азії – 1933, Африки – 318. В'їзд іммігрантів в Україну відбувається найчастіше з країн ризикової міграції (Туреччина, Китай, Іран). Серед основних категорій нелегальних мігрантів за громадянством основну кількість становлять громадяни Китаю – 25 %; Індії – 25 %; Пакистану – 7 %; Афганістану – 7 %; Іраку – 6 %; В'єтнаму – 5 %; Ірану – 4%; Сирії – 3 %; інших країн – 13 %.

Найбільші потенційні загрози для національних інтересів України це явище містить саме з огляду на стратегічну перспективу – через проблеми забезпечення національної економіки якісним людським капіталом, збереження та відтворення демографічного потенціалу нації. На жаль, сьогодні держава практично не має довгострокової стратегії та дієвих механізмів, які б могли принципово змінити ситуацію на внутрішньому ринку праці і вплинути на мотивацію трудових мігрантів.

Чинники, які зумовлюють зовнішню трудову міграцію українців, передусім мають економічний характер. Якщо в 90-х роках мотивація трудових мігрантів визначалася насамперед неможливістю знайти будь-яку роботу, то на початку XXI ст. основним мотивом стало бажання поліпшити рівень добробуту у зв'язку із зубожінням більшої частини населення, внаслідок невідповідності між рівнем оплати праці та фактичною вартістю життя в Україні; суттєво нижчого рівня оплати праці в Україні, ніж у країнах можливого працевлаштування (фактично кваліфікована праця в Україні оплачується нижче, ніж низькокваліфікована в країнах-реципієнтах).

3. Існування такого феномену національної економіки, як поширення трудової бідності в умовах швидкого економічного зростання.

Базисною суперечністю ринку праці є економічно необґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці. Заробітна плата фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Рівень оплати праці в Україні надто низький у порівнянні з країнами з розвинутою ринковою еко-

номікою (рис. 3.2), навіть з урахуванням фактичної продуктивності праці. Так, на один долар заробітної плати український середньостатистичний робітник виробляє утричі більше кінцевої продукції, ніж аналогічний робітник у США.

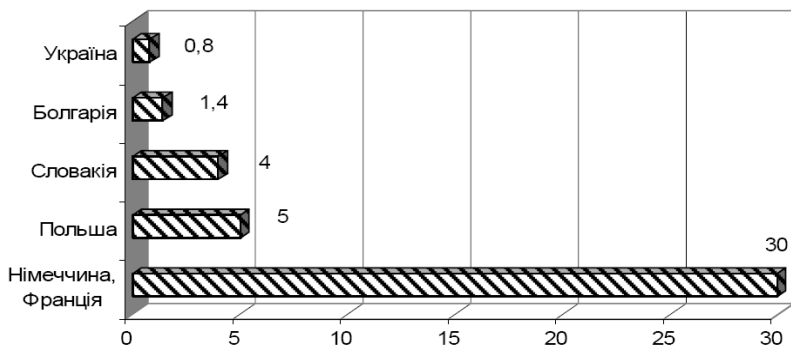


Рис. 3.2. Погодинна оплата праці в Україні та деяких країнах Євросоюзу 2006 р. (євро)

Джерело: [447, с. 134].

Розмір мінімальної заробітної плати з 01.04.2008 р. в Україні становить 525 грн (близько 70 євро) на місяць, тоді як у Бельгії – 1317,5 євро, Франції – 1154, Іспанії – 513, Словенії – 484, Чехії – 236, Польщі – 208, Естонії – 172, Литві та Латвії – відповідно 145 та 121 євро на місяць. 25,5% працюючих одержують заробітну плату, меншу прожиткового мінімуму, тобто понад 3 млн громадян в Україні своєю працею не можуть забезпечити мінімального рівня споживання працюючого, не кажучи вже про функцію заробітної плати відтворення трудового потенціалу в майбутніх поколіннях хоча б у простому режимі. Основна частина працюючого населення належить до категорії бідних. Згідно з міжнародними стандартами, для країн Центральної і Східної Європи та СНД введено міжнародний критерій бідності – вартість добового споживання на рівні 4,3 дол. США. Для країн з розвинутою ринковою економікою критерій бідності – вартість добового споживання в розмірі 14,46 дол. США [448]. До категорії бідних в Україні належать за цим критерієм 26,7 % населення, 14,7 % проживають у злиденності. Майже половина населення країни – 46,8 % – вважають себе бідними. Мінімальна заробітна плата в Україні не дозволяє працюючим народжувати та виховувати бодай одну дитину, адже не досягає навіть стандарту бідності і становить 3,65 дол. США (525/4,8/30). А для виховання однієї дитини, тобто забезпечення простого відтворення, навіть у крайніх умовах бідності вартість добового споживання має бути 8,6 дол. США (4,3 · 2) тобто 1238,4 грн на місяць. Крім того, є цілі галузі національної економіки, для яких хара-

ктерна трудова бідність (середня заробітна плата нижча за критерій бідності, розрахований на двох осіб з урахуванням простого відтворення): сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги; рибальство, рибництво; діяльність готелів та ресторанів; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги з розмірами середньомісячної заробітної плати штатних працівників відповідно 916; 845; 1146 та 1070 грн.

За європейськими стандартами оплати праці, визначених Європейською соціальною хартією, і досягнення яких визначає проголошений країною курс на євроінтеграцію, орієнтовне співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму має становити 2 (2,5) [449]. Враховуючи розмір прожиткового мінімуму, встановленого в Україні з 01.07.2008 р. на рівні 649 грн. для працездатних осіб, мінімальна заробітна плата має становити 1298 (1622,5) грн. Натомість розмір МЗП станом на 01.07.2008 р. становить 525 грн., що відповідає 81 % прожиткового мінімуму однієї працюючої людини. Тобто працююча людина не в змозі забезпечити свої мінімальні потреби, навіть враховуючи занижену їх вартість у методиці підрахунку прожиткового мінімуму, не кажучи вже про можливість хоча б прос того відтворення трудового потенціалу в наступному поколінні. Від моменту прийняття закону України «Про оплату праці» аж до лис топада 2009 року мінімальна заробітна плата жодного разу не була затверджена на рівні мінімальної заробітної плати (табл. 3.1).

4. Зростання доходів найбільш забезпечених верств населення на тлі масової бідності.

Останніми роками тривав інтенсивний процес перерозподілу загального обсягу грошових доходів на користь високоприбуткових груп на тлі скорочення частки доходів найбідніших верств населення. Майнове розшарування в Україні одне з найбільших серед європейських країн. За оцінками Світового Банку, в 2005 році доходи 10 % найбільш забезпеченого населення України перевищували доходи 10 % найменш забезпеченого населення більш ніж у 47 раз [450, с. 94]. У розвинених ринкових країнах, наприклад у США, цей показник дорівнює 1:4,1; в Австрії – 1:4,4. Найбільш високий децильний коефіцієнт серед розвинених країн має Великобританія – 1:10,4. За науково обґрунтованими рекомендаціями, цей коефіцієнт не повинен перевищувати 1:6, 1:7 [447, с. 135].

Сформована в Україні економічна система не містить ніяких вбудованих механізмів перерозподілу доходів у національному масштабі, навпаки, українці з найнижчим доходом зазнають найвищого податкового тиску. Загалом, в Україні застосовується порівняно невисока ставка оподаткування доходів фізичних осіб – 15 % з початку 2007 р.

Таблиця 3.1

**Співвідношення прожиткового мінімуму та заробітної
плати в Україні: 2000-2010 рр.**

Показник	2000	2001	2002	2003	2004	2005 з 1.04	2005 з 1.07	2005 з 1.09	2005 з 1.12	2006 з 1.01	2006 з 1.04	2007 з 1.01	2007	2007
МЗП	118	118	118	185	237	262	290	310	332	350	375	400	420 з 1.07	450 з 1.12
ПМ	287	311	362	362	362	453	453	453	453	496	496	525	535 з 1.04	548 з 1.10
% МЗП до ПМ	41	38	33	51	65	58	64	68	73	71	76	76	79	82

Продовж. табл. 3.1.

Показник	2008 з 1.01	2008 з 1.04	2008 з 1.07	2008 з 1.10	2008 з 1.12	2009 з 1.01	2009 з 1.04	2009 з 1.07	2009 з 1.10	2009 з 1.11	2010 з 1.01	2010 з 1.04	2010 з 1.07	2010 з 1.10
МЗП	515	525	525	545	605	605	625	630	650	774	869	884	888	907
ПМ	633	647	649 з 1.07	669	669	669	669	669	669	774	869	884	888	907
% МЗП до ПМ	81	81	81	81	90	90	93	94	97	100	100	100	100	100

Джерело: розроблено автором.

Однак, в Україні вона фіксована, в результаті чого зберігається один з найвищих рівнів оподаткування невисоких доходів. У країнах ЄС, як правило, такі доходи оподатковуються за суттєво меншими ставками, наприклад: у Великобританії – 10 %, Португалії – 10,5 %. Вищою, ніж в Україні, є фактична ставка оподаткування сімей з низькими та середніми доходами тільки у скандинавських країнах (24–26 %) та Бельгії (15,2 %) [450, с. 100]. Крім того, в Україні порушується принцип звільнення від оподаткування прожиткового мінімуму (він застосовується лише для тих, хто отримує дохід на рівні прожиткового мінімуму) та не звільняються від оподаткування витрати на утримання дітей. Тоді як практично в усіх країнах Європи передбачено звільнення від оподаткування певних обсягів доходів, у тому числі й на утримання дітей. Так, для найманого працівника, який отримує дохід на рівні середньої зарплати та має на утриманні двох дітей і дружину, фактична податкова ставка складає в Німеччині (–2,8 %), у Греції (+0,6 %), в Іспанії (+3,4 %), у Великобританії (+8,7 %). У країнах Центральної Європи з перехідною економікою (Угорщина, Польща, Словаччина, Чехія) фактичний рівень оподаткування складає від –5,3 % (Словаччина) до +5,3 % (Чехія), тоді як в Україні у 2007 р. він зростає приблизно до 14,5 % (з урахуванням так званої податкової пільги).

Висока частка населення з низькими доходами – це значні соціальні видатки, більші вимоги до різних галузей соціальної політики, низький платоспроможний попит, загроза соціальних конфліктів.

5. Втрата заробітною платою своїх основних функцій – відтворення робочої сили, стимулювання праці та регулювання економіки.

Відставання України за рівнем оплати праці суттєво перевищує її відставання за продуктивністю праці, що засвічує недооцінку робочої сили в Україні і звужує можливості формування особистих заощаджень.

Низькі стандарти оплати праці та відсутність безпосереднього зв'язку між заробітками та ефективністю праці стають непереборним бар'єром для належної мотивації населення до високої економічної та трудової активності. Зменшується чисельність економічно активного населення працездатного віку (у 2006 р. – 20,5 млн осіб проти 21,2 млн осіб у 2000 р.), що призводить до глибоких незворотних деформацій у структурі людського капіталу, сферах зайнятості й освіти. В результаті населення не заробляє кошти працею, а чекає допомоги держави. В структурі загальних доходів населення на заробітну плату та соціальну допомогу приходяться майже однакові частки: 43,3 % та 41,2 % відповідно (рис. 3.3).

Держава, при наявності дефіциту на ринку праці, не використовує резерв трудового потенціалу для ефективної праці та зростання національної економіки, а тримає працездатних людей на утриманні і має значні як прямі, так і непрямі втрати.

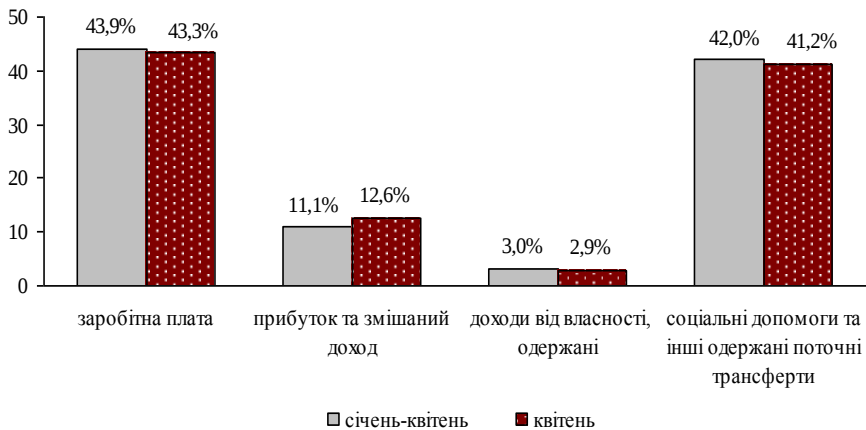


Рис. 3.3. Структура доходів населення України:
січень – квітень 2008 року

Джерело: [451, с. 2].

6. Відсутність механізмів впливу капіталовкладень в людський капітал на якість життя населення.

Висока диференціація заробітної плати безпосередньо пов'язана з міжгалузевою й внутрішньогалузевою нерівністю в оплаті праці незалежно від професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Найбільш високі заробітки відзначені у авіаційній промисловості та в сфері фінансів, найнижчі – у сільському господарстві, низькою залишається оплата праці в таких соціально важливих сферах, як освіта та охорона здоров'я. Рівень заробітної плати визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загально визнаних світовою практикою чинників, якими є освіта, кваліфікація, якість та результати праці. До категорії бідних потрапили верстви населення, які за освітнім та фаховим рівнем у розвинених країнах складають основу середнього класу та рушійну силу інноваційного розвитку країни. Середньомісячна заробітна плата науковців залишається нижче законодавчо визначеного рівня, який дорівнює подвійній оплаті праці працівників промисловості.

У результаті поширеним стало явище намагання отримання дипломів з вищою освітою, а не кваліфікаційних знань. При цьому вибір майбутньої професії визначається ступенем легкості отримання освіти, в результаті чого ринок праці пересичений неякісними економістами та юристами, тоді як економіка відчуває брак фахівців інженерних професій.

7. Розбалансованість ринку праці, відсутність механізмів забезпечення розвитку пріоритетних для національної економіки галузей.

Кон'юнктура українського ринку невірноважена й поєднує протилежні тенденції: надлишку і дефіциту праці. Нині дефіцит трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентоспроможних територіально-виробничих структур. Розвиток національного господарства, що характеризується дефіцитом праці, стає фундаментальним параметром і якісно новим явищем для України. Щороку зростає обсяг нереалізованого попиту на робочу силу в Україні (рис. 3.4). Гостроту дефіциту робочої сили поряд з кількісними оцінками визначають структурні (якісні) аспекти його вияву. Проблему дефіциту робочої сили загострює брак досвідчених робітників окремих професій і кваліфікацій.

Зростає тенденція нестачі трудових ресурсів у більшості регіонів України: понад 27,6 % промислових і 59,8 % сільськогосподарських підприємств відчують гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів.



Рис. 3.4. Динаміка нереалізованого попиту на робочу силу в Україні: 2001–2006 рр.

Джерело: [452, с. 292].

Система вищої освіти в результаті постійних реформ, посиленої комерціалізації та відсутності системи прогнозування потреби у фахівцях різних галузей економіки не забезпечує відповідності підготовки кадрів суспільним потребам.

Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки потенціалу трудового ресурсу знижує його конкурентноздатність в умовах зростання інтелектуальної інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації.

Не може задовольнити потреби національної економіки система професійного навчання, підготовка кваліфікованих робітничих кадрів, рівень вищої освіти.

Все це в найближчому майбутньому не просто стане основним негативним чинником на шляху економічного зростання, а переросте у широкомасштабну загрозу національним інтересам України.

Водночас основною ознакою сучасного етапу цивілізаційного розвитку є різке зростання ролі людини в системі факторів виробництва, що зумовлює необхідність глибокої соціальної переорієнтації економічних пріоритетів. Людина ставиться в центр соціально-економічної системи. Відбувається більш повне задоволення усього спектру її потреб, включаючи потребу у самореалізації, і одночасно стає кінцевою метою виробництва й умовою його сталого розвитку. У світі на перший план висувається забезпечення більш повного розвитку і реалізації людського потенціалу, забезпечення умов праці та гідного життя, що реалізується через ринок праці, і на що направлена авторська *Концепція регулювання ринку праці України*.

Концепція передбачає нові принципи, форми та методи посилення функції держави як суб'єкта регулювання національної економіки, що дозволить сформувати соціально-економічне середовище, сприятиме активній самореалізації кожного громадянина суспільства в економічній сфері, і при цьому гарантуватиме достатній рівень стабільності й можливості розвитку, підтримку малого і середнього бізнесу, реалізацію програм збалансованого розвитку регіонів і створення сприятливого інвестиційного клімату, а головне, забезпечить ефективну політику зайнятості, заробітної плати та доходів населення.

Концепція розроблена у відповідності до вимог Закону України «Про державні цільові програми» та постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.07 № 106 «Про затвердження Порядку розроблення та виконання державних цільових програм», на вимогу норм Конституції України, Законів України і норм міжнародного права.

Аналіз причин виникнення проблем та обґрунтування необхідності їх розв'язання

Падіння реальної заробітної плати, її надмірна диференціація – наслідок втілення помилкової концепції переходу до ринку, за відсторонення держави від економічних процесів. Перехід до регулювання ринку праці на основі домовленостей соціальних партнерів був передчасним, таким що відбувався на стадії незрілості інституту профспілки і демократії взагалі, і забезпечував реалізацію виключно інтересів роботодавців. За останні 15 років частка заробітної плати у ВВП України знизилася з 53,1 % до 27,8 %. Сьогодні у собівартості продукції частка зарплати складає 4–12 %, тоді як в Європі та США цей показник у середньому перебуває на рівні 40 %, а у наукоємних галузях та сфері послуг сягає 90 % [447, с. 137]. А це, як з економічної, так і з соціальної точки зору означає надексплуатацію робочої сили. В результаті держава отримала кризовий стан ринку праці і взяла на себе тягар соціального захисту збіднілого, внаслідок вигідного власни-

кам капіталу механізму перерозподілу доходів, працюючого населення.

З переходом до ринкової економіки помилково були зруйновані основи національної системи аналізу, оцінки та прогнозування ринку праці і перехід до запропонованої МОП уніфікованої методики оцінки ринку праці, що позбавляє об'єктивної основи для прийняття рішень у сфері регулювання національного ринку праці.

Відмова від інструменту державного замовлення фахівців на користь ринкових регуляторів попиту і пропозиції призвели до дисбалансу ринку праці, відірваності системи освіти від реальних потреб національної економіки. Відмова від єдиної тарифної сітки, системи нормування праці призвело до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці.

Всі диспропорції, що сьогодні існують, зумовлюють необхідність активної ролі держави в регулюванні оплати праці та доходів населення, тільки держава може забезпечити справедливий і суспільно-прийнятний розподіл в умовах ринкової економіки.

Аналіз показує, що гіпертрофована модель соціально-економічних відносин була породжена тим, що перевага надавалась фізичному та природному капіталу. Саме на них були спрямовані основні зусилля та економічні й фінансові ресурси. З усіх ресурсів, що використовувались у національній економіці, тільки ціна робочої сили визначалась можливостями її споживача і не мала своєї фіксованої ринкової ціни. Людському капіталу була відведена роль ресурсного забезпечення за залишковим принципом. В результаті, якщо на початку незалежності Україна за основними показниками соціально-економічної сфери посідала перше місце серед республік колишнього СРСР, то на теперішній час Україна має номінальну заробітну плату у 4 рази нижче, ніж країни Прибалтики, удвічі нижчу – ніж Російська Федерація, у півтора рази – ніж Казахстан і на 30 % – ніж республіка Білорусь, не кажучи вже про колишні постсоціалістичні країни, які стали країнами Євросоюзу. Встановлюючи низькі стандарти оплати праці, держава знижує стимули роботодавців ефективно організувати виробництво.

Розрахунки переконують, що підвищення стимулів до праці, застосовані разом з іншими заходами, дають суттєвий приріст ВВП вже за три роки. А це розширення податкової бази: податку з доходів фізичних осіб, акцизів, податків на зовнішньоекономічну діяльність, ПДВ. Крім того, подвоєння оплати праці – це для держави подвоєння прибуткового податку, навіть з тієї заробітної плати, що показується офіційно. Підвищення заробітної плати також зменшить державні видатки на житлові субсидії та інші види соціальних трансфертів.

Оцінка умов реалізації концепції регулювання ринку праці

Особливістю даної концепції є умови її реалізації. А саме, вперше за часи незалежності України виникли умови працедефіцитної ситуа-

ції, яка буде загострюватись в майбутньому під впливом демографічних, міграційних структурних факторів. Тоді як на шляху економічного зростання, на який вийшла країна з 2000 року, попит на працю буде постійно зростати. Це визначено об'єктивними економічними законами. Також об'єктивними законами ринку визначається зростання ринкової ціни на працю як під дією фактора підвищення попиту, так і під дією фактора скорочення пропозиції. Тобто зростання ринкової ціни праці відбувається об'єктивно під подвійним тиском, що створює об'єктивні умови переходу від моделі дешевої робочої сили до моделі максимальної капіталізації праці.

Крім того, в таких умовах надзвичайної актуальності набуває проблема визначення стратегічних напрямів розвитку національної економіки, що дозволить максимально ефективно використати глобальні переваги країни, і, відповідно забезпечити ці галузі якісним ресурсом праці із впровадженням механізму оптимального використання цього ресурсу і мотивації до високопродуктивної праці.

Мета, завдання та принципи регулювання ринку праці України

Метою державного регулювання ринку праці України є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад забезпечення розширеного відтворення та формування раціональної пропозиції праці, її ефективної реалізації із забезпеченням національного зростання в пріоритетних для країни напрямках в умовах капіталізації реалізованої праці із стимулюючим механізмом її диференціації.

Відповідно завданнями регулювання ринку праці України є:

1) забезпечення розширеного відтворення якісної та конкурентоспроможної пропозиції на ринку праці:

- формування та реалізація національної демографічної стратегії;
- формування та реалізація національної міграційної стратегії;
- формування та реалізація національної профорієнтаційної та освітньої стратегії, відновлення системи державних замовлень;
- стимулювання зростання офіційної економічної активності населення;

2) забезпечення продуктивної реалізації пропозиції на ринку праці України:

– розробка методології ґрунтового аналізу та прогнозування ринку праці, що відповідає принципам стратегічного управління, а не поточного регулювання;

– розробка стратегічних, середньострокових та поточних планів розвитку ринку праці та відповідних інструментів його регулювання на державному, міжрегіональному, регіональному та мікроекономічному рівнях;

– збалансування ринку праці на основі відновлення системи балан-

сів трудових ресурсів та підпорядкування ринку освітніх послуг перспективним потребам ринку праці;

- сприяння максимально ефективній реалізації трудового потенціалу працюючих шляхом нормування та вдосконалення системи мотивації;
- розвиток національного віртуального ринку праці та представлення профілю національного ресурсу праці для використання на світовому віртуальному ринку праці;

3) забезпечення капіталізації реалізованої праці:

3.1) реформування системи оплати праці з метою відновлення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати та забезпечення зростання реальних доходів населення:

- встановлення «національної ціни ресурсу праці» на рівні 60 % ВВП;
- розробка економічно обґрунтованого механізму встановлення мінімальної заробітної плати;
- встановлення європейських стандартів співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати;
- встановлення нормативного співвідношення максимальної та мінімальної заробітної плати на рівні 7, відображення цього співвідношення в єдиній тарифній сітці та генеральній угоді;
- реформування системи оподаткування;
- перерозподіл податкового тягаря з ресурсу праці на нерухомість та майно, встановлення податку на розкіш;
- відновлення прогресивної системи оподаткування;
- звільнення від оподаткування прожиткового мінімуму для працюючої особи, незалежно від обсягу доходів та прожиткового мінімуму на кожну неповнолітню дитину;
- відміна максимальної межі нарахування внесків до соціальних фондів.

Реформа заробітної плати має бути комплексною, охоплювати ринковий і неринковий сектори економіки і передбачати наступні цілі: – вирішення соціально-економічних потреб населення; – підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку і зростання інвестиційної активності; – реструктуризацію валового внутрішнього продукту в частині підвищення питомої ваги заробітної плати (для порівняння: в Україні рівень ЗП у ВВП менше 30 %, в розвинутих країнах – 60–70 %); випереджаюче зростання заробітної плати порівняно зі зростанням інших доходів.

Принципи регулювання ринку праці:

Планомірність та стратегічне спрямування. Цей принцип передбачає регулювання ринку праці на основі розробки стратегії і тактики, які передбачають вибір стратегічних цілей і пріоритетів та систему заходів щодо їх реалізації.

Посилення регулюючої ролі держави. Означає підпорядкування ін-

тересів приватного сектора загальнонаціональним інтересам, перехід від політики «лікування ран» до зваженої політики регулювання всіх сфер ринку праці з метою забезпечення ефективного розвитку національної економіки.

Пріоритетність трудового капіталу над фізичним. Означає необхідність розробки перерозподільного механізму між доходами та прибутками підприємств і працівників, оподаткуванням прибутку, нерухомості і землі, фонду оплати праці і заробітної плати.

Комплексність. Дотримання цього принципу передбачає врахування взаємозв'язку та взаємообумовленості факторів (демографічних, міграційних, освітніх, техніко-технологічних, соціально-економічних, глобальних), які впливають на функціонування ринку праці.

Збалансованість. Цей принцип зорієнтований на дотримання структурної пропорційності ринку праці.

Інтеграція. Передбачає здійснення заходів, які сприятимуть впорядкуванню зв'язків і підпорядкуванню частин системи головній меті – забезпечення розширеного відтворення та ефективного формування пропозиції праці, її продуктивної реалізації із забезпеченням капіталізації реалізованої праці із стимулюючим механізмом її диференціації.

Динамічність. Обумовлює етапність, безперервність і прискорення темпів реалізації перспективних цілей і завдань регулювання ринку праці.

Варіантність. Диференціація варіантів досягнення мети і вибір найкращого з точки зору умов реалізації та результатів.

Регулювання ринку праці України в 2009–2018 рр. має бути спрямованим на:

- зростання національної економіки;
- подолання явища трудової бідності і забезпечення пріоритетності трудового капіталу над фізичним;
- скорочення диференціації доходів населення;
- розширення кількісної бази пропозиції праці на основі ефективної демографічної та міграційної політики;
- зростання економічної активності населення;
- впровадження економічних стимулів детінізації праці і заробітної плати;
- формування національної програми ефективного використання праці в пріоритетних галузях економіки, спрямованих на розширення внутрішнього ринку та використання глобальних переваг України на світовому ринку;
- забезпечення подальшого розвитку трудового потенціалу, його пристосування до структурних змін в економіці шляхом навчання протягом життя, відповідності ринку освітніх послуг потребам ринку праці, посилення професійної орієнтації населення та зацікавлення самонавчання, саморозвитку, підвищення комп'ютерної грамотності населення;

- формування ефективного і сучасного механізму мотивації продуктивної праці шляхом встановлення європейських стандартів співвідношення фонду оплати праці та ВВП, мінімальної та середньої заробітної плати, мінімальної та максимальної заробітної плати, базової та додаткової складової заробітної плати, що включає надбавки та доплати за якість трудового ресурсу та результативність його використання;
- збалансований розвиток регіонів;
- практична реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення.

Напрями та заходи регулювання ринку праці України

У сфері організаційного механізму регулювання ринку праці:

- підвищення ролі держави, інституціоналізація ринку праці (інституціалізація, інституціоналізація): 1) вироблення норм права в будь-якій сфері суспільних стосунків (інститутів), тих або інших форм суспільного устрою; 2) формування соціальних інститутів; 3) процес перетворення будь-якого явища або руху до організованої установи (інституту) [453]; інституціалізація – процес впорядкування, формалізації і стандартизації будь-чого [454];

– реорганізація діючої організаційної структури Міністерства праці та соціальної політики, включення до її складу департаменту аналізу та прогнозування ринку праці, департаменту стратегічного управління ринком праці, департамент поточного регулювання ринку праці, департамент співпраці з ринком освітніх послуг та відповідних управлінь Головних управлінь праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій;

– вдосконалення структури обласної державної адміністрації, що, відповідно до системного принципу з урахуванням факторного підходу, має включати економічний сектор, сектор розвитку ринкової інфраструктури, сектор розвитку та ефективного використання трудового потенціалу, сектор з питань раціонального природокористування із забезпечуючими підрозділами: головне фінансове управління, управління та відділи апарату облдержадміністрації. Головне управління праці та соціального захисту населення має відноситись не до сектора соціальної політики, освіти та охорони здоров'я, а до нового сектора з питань розвитку та ефективного використання трудового потенціалу поряд з управліннями охорони здоров'я, у справах сім'ї, молоді та спорту, освіти і науки, культури, відділом у справах національностей, що відповідає підходам теорії людського капіталу і забезпечує комплексний підхід до управління єдиним активним фактором виробництва – працею;

– переорієнтація діяльності Головних управлінь праці та соціального захисту населення обласних державних адміністрацій з питань соціального захисту та виплати різного виду допомог та встановлення

пільг (в діючій структурі три управління із п'яти займаються соціальними виплатами і соціальним обслуговуванням населення) на розвиток трудового потенціалу та ефективне його використання задля зростання національної економіки;

- включення до складу постійних комісій місцевих та обласних рад народних депутатів постійної комісії з питань відносин праці та заробітної плати;

- введення до кола соціальних партнерів (всеукраїнські об'єднання профспілок, роботодавців та уряду, які затверджували чинну неадекватну методику розрахунку прожиткового мінімуму, стандарти оплати праці, що призвели до соціальної конфронтації та трудової бідності) фахові, професійні та академічні організації, які б запропонували адекватну методику розрахунку прожиткового мінімуму, систему оплати праці;

- організація єдиної національної системи соціального, медичного та пенсійного страхування населення, відмова від недержавного пенсійного забезпечення як такого, що заохочує тіньову зайнятість та розвиток тіньової економіки.

У сфері забезпечення розширеного відтворення пропозиції на ринку праці:

- забезпечення розширеного відтворення населення за умови всебічного розвитку сім'ї та її членів, заохочення сімей, особливо молодих, мати дітей;

- збереження здоров'я населення, поліпшення його стану, зниження рівня дитячої смертності;

- поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, подальший розвиток практики гнучкого режиму їх праці на підприємствах, установах і закладах різних форм власності;

- удосконалення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх професійної та соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, працевлаштування та розширення можливостей санаторно-курортного оздоровлення.

- проблеми міграції визначити як такі, що загрожують національній безпеці, відмінити видачу ліцензій, які дозволяють організаціям займатися працевлаштуванням за кордоном, перевести ці питання виключно до компетенції держави;

- розроблення заходів по боротьбі з нелегальною міграцією; інформування населення обласними службами зайнятості та засобами масової інформації про загрози та наслідки нелегального працевлаштування за кордоном;

- надання трудовим мігрантам, які перебувають за кордоном, можливості реєструватися в службі зайнятості в Україні для отримання ін-

формації про можливе працевлаштування при поверненні з-за кордону; стимулювання повернення населення у місця його постійного проживання;

- організація моніторингу працевлаштування випускників та прогнозування потреб у фахівцях певного напрямку діяльності й регулювання цього ринку через формування обґрунтованого державного замовлення у ВНЗ, забезпечення працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням;

- створення єдиного електронного банку даних потреб підприємств, організацій та установ у фахівцях з вищою освітою та резюме випускників вищих навчальних закладів.

У сфері підвищення якості та конкурентоспроможності пропозиції праці:

- формування методології професійного самовизначення та ефективної адаптації шкільної молоді відповідно до прогнозних напрямів розвитку національної економіки шляхом впровадження відповідних програм на рівні загальноосвітньої школи;

- вдосконалення змісту та якості професійно-технічного навчання для отримання професій, адекватних попиту та пропозиції на ринку;

- відтворювання та підтримка діяльності спеціалізованих навчальних центрів на робочих місцях у промислових і сільськогосподарських підприємствах для отримання робочої кваліфікації;

- залучення засобів масової інформації – впровадження телевізійних та радіопрограм, всеукраїнських конкурсів, форумів, конференцій з метою профорієнтації населення;

- переорієнтація ринку освітніх послуг на перспективні потреби національної економіки; розроблення і впровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та ринку праці;

- обґрунтування державного замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення;

- фінансування та надання пільгових кредитів для здобуття вищої та професійно-технічної освіти за пріоритетними напрямами навчання;

- здійснення безперервного навчання працівників протягом періоду трудової діяльності;

- здійснення професійного навчання працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців;

- здійснення професійного навчання зареєстрованих безробітних з метою забезпечення подальшої їх зайнятості;

- сприяння самоосвіті і професійному навчанню, забезпечення розвитку особистості;

- удосконалення державних стандартів освіти;

- оптимізація мережі вищих навчальних закладів та системи їх підпорядкування;
- забезпечення престижності знань за рахунок державного преміювання найкращих учнів і студентів.

У сфері забезпечення ефективної реалізації пропозиції на ринку праці:

- удосконалення загальнодержавної інформаційної системи ринку праці відповідно до попиту та пропозиції на професії по кожному регіону з урахуванням особливостей його демографічної характеристики, наявності трудових ресурсів і трудового потенціалу шляхом повернення до системи балансів трудових ресурсів, використання поряд із показниками, рекомендованими для оцінки ринку праці МОП, показників, що традиційно використовувались для оцінки національного ринку праці, а саме, категорії «трудові ресурси», та її співвідношення з іншими показниками ринку праці;

- розвиток на цій основі системи стратегічного прогнозування та планування формування пропозиції праці з метою професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту та пропозиції робочої сили;

- розробка та впровадження на основі прогнозування вивільнення працівників у процесі структурної модернізації економіки Державної програми зайнятості на 2011–2020 рр., яка передбачатиме випереджальне створення нових робочих місць в пріоритетних галузях економіки, зокрема:

- аграрний сектор економіки, зокрема в умовах світової продовольчої кризи використання глобальної переваги України, на території якої сконцентровано 40–50 % високоякісних чорноземів світу;

- система забезпечення мереж міжнародних транспортних коридорів та функціонування їх інфраструктури;

3) сфера туризму, зокрема розвиток туристичної інфраструктури, туристичних маршрутів, підготовка та підтримка зон оздоровлення та відпочинку в Україні;

4) вугільна та торфодобувна промисловість, електроенергетика, виробництво нетрадиційного палива;

3) авіа- та суднобудування, зокрема будівництво нових типів конкурентоспроможних літаків і суден;

4) машинобудування, зокрема забезпечення потреб агропромислового комплексу високотехнологічною технікою та обладнанням;

5) інформаційна сфера, в тому числі виробництво інформаційних програмних пакетів, забезпечення інформатизації національної економіки та суспільства, створення банку суспільно корисної інформації для громадян України у віртуальному просторі, виробництво та впровадження телекомунікаційного обладнання цифрових автоматичних станцій;

6) наукова сфера та галузь освіти, в тому числі представлення на-

ціональних освітніх дистанційних проектів на світовому ринку освітніх послуг;

7) розширення лісового фонду, екологічної інфраструктури, інститутів раціонального природокористування;

8) соціальна сфера та легка промисловість;

- створення сприятливих економічних, податкових умов для подальшого розвитку в країні підприємств малого і середнього бізнесу, самозайнятості;

- розробка заходів реалізації держави та місцевих органів у якості суб'єкта підприємництва та роботодавця в сфері державної та комунальної власності влади;

- сприяння диверсифікації трудових відносин щодо легалізації новітніх форм нетипової зайнятості, поширеної в світі, таких як лізинг робочої сили, робота за викликом, телеробота та інтернет-професії;

- скасування допомоги по безробіттю, її заміна на стипендію під час професійного навчання, освоєння комп'ютерної грамотності, винагороду за суспільно корисну діяльність під час офіційного безробіття (наприклад, розбудова та підтримка інфраструктури, об'єктів державної та комунальної власності, розширення автомобільних доріг – для представників робітничих професій, відкриття безкоштовних хобі-класів, освітніх порталів, занять фізкультурою та спортом – для вчителів, безкоштовних консультацій – для лікарів та юристів, формування інформаційної інфраструктури регіонів – для безробітних, що пройшли відповідні курси; надомна робота на телефоні, робота за викликом);

- відновлення нормування праці з метою ефективного використання трудового потенціалу та робочого часу;

- підвищення опосередкованої активності населення у створенні попиту на свою працю шляхом переорієнтації заощаджень населення із придбання готівкової іноземної валюти та об'єктів нерухомості на купівлю цінних паперів суб'єктів національної економіки, розвиток національного фондового ринку;

- стимулювати працевлаштування для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби тощо);

- розвиток нетрадиційних видів зайнятості, віртуального ринку праці та інтернет-професій, створення умов для надання послуг іноземним роботодавцям не від'їжджаючи за кордон, за допомогою телероботи;

- підвищення контролю ефективності діяльності державних та комунальних підприємств та поширення зайнятості в цій сфері;

- зниження рівня та тривалості безробіття шляхом відміни прямої допомоги по безробіттю та реалізації заходів активної політики на ринку праці;

- вдосконалення правових норм регулювання соціально-трудових

відносин, забезпечення подальшої гармонізації законодавства з питань соціально-трудова відносин з міжнародними та європейськими нормами, посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

У сфері забезпечення капіталізації реалізованої праці із стимулюючим механізмом її диференціації:

У сфері оплати праці:

- 1) перехід на модель економіки з високою вартістю робочої сили;
 - підвищення мінімальної заробітної плати. В основу мінімальної заробітної плати покласти соціальний стандарт нормального відтворення працівника;
 - забезпечення випереджаючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням споживчих цін як обов'язкової умови для систематичного зростання реальної заробітної плати;
 - збільшення частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті (ВВП) до рівня 60 відсотків (фонд оплати праці у структурі ВВП у розвинених країнах становить від 60 (країни ЄС) до 75 % (США) [455, 456]);
 - зміна догми – «зарплата не повинна зростати швидше за продуктивність праці», за якої прибутки підприємств збільшуються, а доходи населення скорочуються, на систему випереджального зростання заробітної плати, визначення нормативу кількісного співвідношення зростання заробітної плати і валового доходу із забезпеченням випереджаючого зростання заробітної плати у порівнянні зі зростанням валового доходу;
 - відновлення функцій заробітної плати з розширеного відтворення робочої сили;
 - посилення державного впливу на порядок формування валових витрат і собівартості продукції підприємств, забезпечення збільшення частки оплати праці в собівартості продукції при одночасному зменшенні матеріальних витрат, витрат на електроенергію, паливо, сировину, напівфабрикати тощо;
- 2) кардинальна зміна політики оплати праці в Україні шляхом її переорієнтації з низькооплачуваних груп працівників на підтримку висококваліфікованих кадрів, застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема таких, як визначення розмірів заробітної плати шляхом оцінки особистого внеску та ділових якостей працівника;
- 3) розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів;
- 4) виправлення допущених викривлень в оплаті праці за видами економічної діяльності, забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працюючих;

5) законодавче визначення позачерговості виплати заборгованості із заробітної плати порівняно з іншими виплатами, як це визначають міжнародні норми, а саме, Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.), розроблення додаткових заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати відповідно норм Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» (1992 р.), положень Рекомендації МОП № 180 (1992 р.) в частині надання привілеїв у задоволенні вимог працівників підприємцями і (або) за допомогою гарантійних установ.

6) розроблення порядку примусового стягнення коштів з рахунків підприємств у разі невиконання зобов'язань перед найманими працівниками, бюджетом та соціальними фондами;

7) запровадження нормативного законодавчо визначеного співвідношення мінімальної та максимальної тарифних ставок для різних кваліфікаційних груп працівників;

8) розширення сфери використання погодинної форми оплати праці, що сприятиме поліпшенню організації виробництва, нормуванню праці, технічному обґрунтуванню норм часу на виконання всіх операцій технологічного процесу виготовлення продукції, забезпеченню правового захисту працівників, зайнятих на умовах погодинної оплати праці;

9) створення раціональних співвідношень між заробітною платою, підприємницьким прибутком і прибутком від власності;

10) посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості шляхом скасування альтернативної недержавної пенсійної системи;

11) забезпечення професійної підготовки і зайнятості громадян, що потребують соціального захисту і не спроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Реформування системи оплати праці, враховуючи визначені об'єктивні умови реалізації стратегії, має стати ядром реформування механізму регулювання ринку праці.

Мінімальна заробітна плата ($ЗП_{min}$) повинна перевищувати прожитковий мінімум ($ПМ$) у 2,5 разу для того, щоб дорівнювати вартості обсягу ресурсів, необхідних для відтворення робітника та його заміни у наступному поколінні, забезпечувати можливості заощадження та розвитку. Але, враховуючи європейські стандарти оплати праці та співвідношення фонду оплати праці і $ВВП$, для досягнення такого розміру $ЗП_{min}$ обсяг $ВВП$ має становити 1398 млрд. грн., тоді як в 2007 році він становив 713 млрд. грн., тобто був майже вдвічі менший.

Тому пропонується проміжний етап реформування системи оплати праці, механізм якого побудований на європейських стандартах співвідношень окремих показників оплати праці, а саме:

1) Як уже говорилося, фонд оплати праці (ФОП) становить від

60 (ЄС) до 75 % (США) ВВП, тобто: $\Phi ОП = 0,6 ВВП$.

2) Співвідношення між мінімальною ($ЗП_{min}$) та середньою заробітною платою $З\overline{П}$, за розрахунками європейських експертів, має становити 1:2,5 [449], тобто:

$$ЗП_{min} = 0,4 \cdot \overline{ЗП}.$$

3) За науково обґрунтованими рекомендаціями, коефіцієнт майнового розшарування має бути на рівні 1:6, 1:7 [457, с. 135], тобто:

$$\frac{ЗП_{min}}{ЗП_{max}} = 7.$$

З цих співвідношень визначимо нормативне значення мінімальної заробітної плати по відношенню до ВВП:

$$ЗП_{min} = 0,4 \cdot З\overline{П} = 0,4 \cdot \frac{\Phi ОП}{З \cdot 12} = 0,4 \cdot \frac{0,6 \cdot ВВП}{З \cdot 12 \cdot K_{CB}} = \frac{0,02 \cdot ВВП}{З \cdot K_{CB}},$$

де $З$ – кількість офіційно зайнятих в країні;

$З\overline{П}$ – середня заробітна плата;

$\Phi ОП$ – фонд оплати праці;

K_{CB} – коефіцієнт корегування на соціальні відрахування, які здійснюються роботодавцем.

Відповідно середня заробітна плата становить:

$$З\overline{П} = ЗП_{min} + \overline{Д}_я + \overline{Д}_p,$$

де $\overline{Д}_я$ – доплати та надбавки за якість трудового ресурсу, що визначаються тарифною сіткою, або ставкою заробітної плати відповідно до рівня освіти, кваліфікації працівника;

$\overline{Д}_p$ – доплати за результат праці.

$$\overline{Д}_я + \overline{Д}_p = 0,6 \cdot З\overline{П}.$$

На етапі економічного зростання необхідно забезпечувати перехід від фіксованої мінімальної зарплати до нормативної, яка має ґрунтуватися не на прожитковому мінімумі, а на обсягах національного виробництва. Нормативна заробітна плата, що визначається державою, забезпечує мінімальний рівень ефективності виробництва, ринковий відбір ефективних виробництв, формування національної свідомості і зацікавленості кожного працівника в економічному зростанні країни, стримує інфляційні процеси, адже підвищення цін власниками на продукцію в поточному періоді визначає необхідність збільшувати заробітну плату працівникам в наступному, приводить обсяг споживання у відповідність із розвитком економічного потенціалу суспільства, динамічне зростання мінімальної заробітної плати призведе до скоро-

чення частки прихованої оплати праці і зростання податкових надходжень з доходів фізичних осіб, поширює попит населення, вис тупає джерелом підвищення прибутку, збільшує надходження до бюджету від податків з доходів фізичних осіб, ПДВ, акцизного збору, виконує функції реальної диференціації заробітної плати, впливаючи як на співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, так і на співвідношення за основними кваліфікаційними групами, а також на співвідношення мінімальних і максимальних розмірів оплати праці, впливає на структуру заробітної плати, на співвідношення в ній постійної та змінної частини, а через це – на організацію заробітної плати на підприємстві, скорочує витрати бюджету на надання субсидій, державної соціальної допомоги.

Крім того, встановлені співвідношення дозволять подолати сформовані в Україні диспропорції в галузевих рівнях оплати праці, про які говорилось раніше і які викликані, як доводить аналіз, не стільки різницею в продуктивності праці і її матеріало- і фондомісткості, скільки у встановлених на рівні галузі стандартах оплати праці. Наприклад, в структурі валової доданої вартості галузі сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рівень оплати праці в різні роки, починаючи з 2001 року, становив 16–21 %, тоді як у видобувній промисловості – 60–76 % (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Міжгалузеві диспропорції фактичної ціни ресурсу праці в Україні: 2001–2006 рр.

Вид економічної діяльності	Рік	Валова додана вартість	У тому числі				рівень оплати праці у ВДВ, %
			оплата праці найманих працівників	інші податки, пов'язані з виробництвом	інші субсидії, пов'язані з виробництвом	валовий прибуток, змішаний дохід	
1	2	3	4	5	6	7	8
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	2001	29421	5831	559	–536	23567	20
	2002	29418	5108	602	–377	24085	17
	2003	29059	4890	557	–694	24306	17
	2004	37258	6044	609	–1298	31903	16
	2005	40542	6887	760	–1597	34492	17
	2006	41006	8448	468	–2208	34298	21

1	2	3	4	5	6	7	8
Добувна промисловість	2001	8513	5088	317	-1024	4132	60
	2002	10016	6350	227	-999	4438	63
	2003	10854	6972	228	-909	4563	64
	2004	12518	9541	196	-983	3764	76
	2005	17939	12729	280	-1736	6666	71
	2006	22064	15420	3418	-2671	8974	70
Переробна промисловість	2001	35592	20407	1390	-148	13943	57
	2002	40386	23461	1701	-120	15344	58
	2003	49702	30414	2074	-237	17451	61
	2004	64124	41507	2134	-239	20722	65
	2005	86863	53891	2673	-251	30550	62
	2006	109416	62673	3293	-372	43822	57
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2001	11232	4186	243	-238	7041	37
	2002	11425	5252	270	-189	6092	46
	2003	12270	6073	291	-258	6164	49
	2004	12423	8623	226	-475	4049	69
	2005	15169	9160	268	-325	6066	60
	2006	18610	12076	364	-323	6493	65
Будівництво	2001	7291	4242	236	-43	2856	58
	2002	7653	4843	172	-66	2704	63
	2003	10268	6686	228	-61	3415	65
	2004	14463	8924	252	-50	5337	62
	2005	16370	12677	301	-89	3481	77
	2006	21168	14955	441	-93	5865	71
Торгівля, ремонт	2001	22409	8942	1488	—	11979	40
	2002	24593	10627	1060	—	12906	43
	2003	31622	10197	1261	-22	20186	32
	2004	41057	11393	1339	-48	28373	28
	2005	56041	20882	1591	-44	33612	37
	2006	68573	24845	2108	—	41620	36
Діяльність транспорту та зв'язку	2001	24587	10325	737	-55	13580	42
	2002	27523	14065	450	-114	13122	51
	2003	35092	16732	616	-266	18010	48
	2004	42694	16936	775	-174	25157	40
	2005	47435	23754	1077	-439	23043	50
	2006	56053	30619	1523	-541	24452	55
Освіта	2001	8904	6402	28	—	2474	72
	2002	10819	7996	42	-12	2793	74
	2003	13781	10935	34	-4	2816	79
	2004	16252	12855	33	—	3364	79
	2005	20882	17498	47	—	3337	84
	2006	26243	22702	52	—	3489	87

1	2	3	4	5	6	7	8
Охорона здо- ров'я та на- дання соц. допомоги	2001	6011	4278	32	–	1701	71
	2002	7361	5377	32	–36	1988	73
	2003	9137	7093	43	–31	2032	78
	2004	10952	8426	42	–2	2486	77
	2005	13965	11419	59	–38	2525	82
	2006	17722	14829	79	–73	2887	84
ВВП	2001	204190	86440	30720	–3456	90486	42
	2002	225810	103117	30764	–3125	95054	46
	2003	267344	122188	34277	–4030	114909	46
	2004	345113	157450	40018	–4855	152500	46
	2005	441452	216600	62777	–6700	168775	49
	2006	544153	268631	82377	–8891	202036	49

Нормативну мінімальну заробітну плату доцільно переглядати щомісяця. Це дало змогу визнати, що:

1) Станом на 2007 рік мінімальна заробітна плата, враховуючи можливості національної економіки, мала б становити:

$$ЗП_{min} = \frac{0,02 \cdot ВВП}{З \cdot K_{CB}} = \frac{0,02 \cdot 712945}{20904,7 \cdot 1,37} = 498 \text{ грн},$$

натомість вона складала 400 грн – з 1.01.2007, 420 грн – з 1.07.2007 р. та 450 грн. – з 1.12.2007 р., тобто ресурс праці недоотримав 20,7 % (((498 – (400 · 6 + 420 · 5 + 450 · 1)/12)/(400 · 6 + 420 · 5 + 450 · 1)) · 100) зароблених грошей, що доводить панування моделі дешевої робочої сили та надексплуатацію робочої сили.

2) За європейськими стандартами та прийнятими в роботі принципами, мінімальна заробітна плата повинна перевищувати прожитковий мінімум (ПМ) у 2,5 рази. Але для досягнення такого розміру ЗП_{min} обсяг ВВП України має становити 1915 млрд. грн, тоді як в 2007 році він становив 713 млрд. грн.

Розроблена формула та висновки стали методологічною основою запропонованого в роботі двоетапного реформування системи розподілу результатів праці та формування заробітної плати (табл. 3.3).

Другий етап реформування заробітної плати має: 1) зберегти визначені співвідношення і 2) забезпечити мотивацію населення до розширення демографічної бази формування пропозиції праці.

Це може бути досягнуто при розрахунку мінімальної заробітної плати за наступною формулою:

$$ЗП_{\min} = \frac{0,02 \cdot ВВП}{З \cdot K_{CB}} = \frac{0,02 \cdot 712945}{20904,7 \cdot 1,37} = 498 \text{ грн},$$

$$ЗП_{\min} = 2,5ПМ + d \frac{0,02ВВП - 2,5ПМ \cdot З}{Д},$$

де $ПМ$ – прожитковий мінімум;

$Д$ – загальна кількість неповнолітніх дітей на утриманні працюючих;

d – кількість неповнолітніх дітей на утриманні працюючого (враховується за місцем роботи одного з батьків);

$0,02ВВП$ – економічні можливості держави з виплати мінімальної заробітної плати;

$2,5ПМ \cdot З$ – фактичні потреби суспільства з виплати мінімальної заробітної плати.

За даною формулою зберігаються всі встановлені раніше співвідношення, а саме:

$$\Phi ОП = 0,6 ВВП ; ЗП_{\min} = 0,4 \cdot \overline{ЗП} ; ЗП = ЗП_{\min} + Дя + Др ; \frac{ЗП_{\min}}{ЗП_{\max}} = 7 ;$$

$$\overline{Дя} + \overline{Др} = 0,6 \cdot \overline{ЗП}.$$

Якщо станом на 2014 рік виявиться, що $d \frac{0,02ВВП - 2,5ПМ \cdot З}{Д} < 0$,

то це означає, що перехідний період слід продовжити і застосовувати формулу до тих пір, доки $d \frac{0,02ВВП - 2,5ПМ \cdot З}{Д}$ не буде дорівнювати,

або перевищувати нульове значення.

У сфері оподаткування:

– зниження нарахувань на фонд оплати праці підприємства та спрямування вивільнених коштів на підвищення заробітної плати, що сприятиме її легалізації. Податковий прес (для роботодавців розмір відрахувань на обов'язкове державне пенсійне страхування залишився той самий – 33,2 % фактичних витрат на оплату праці працівників) примушує роботодавця уникати законних норм і приховувати частину прибутку, використовуючи її для виплат тіньової винагороди працівникам. Натомість, розрахунки російських економістів свідчать, що зниження податку на додану вартість на 10 % та встановлення єдиного соціального податку в розмірі 15 % збільшить заробітну плату в ринковому секторі на 77,8 %, а доходи державного бюджету збільшаться за рахунок ВВП та податкової бази [458];

– удосконалення механізму оподаткування заробітної плати шляхом встановлення прогресивного прибуткового податку як механізму

перерозподілу доходів (максимальні ставки податку в розвинутих країнах: США – 39,6 %, Великобританія – 40 %, ФРН – 51,5 %, Франція – близько 60 % [450, с. 102]), звільнення від оподаткування прожиткового мінімуму, помноженому на кількість утримуваних працівником осіб, включаючи самого працівника, введення межі високозабезпеченості та податку на розкіш (існує в країнах Великої Вісімки (окрім Росії) [451, с. 102]);

– доведення загальної суми нарахувань на оплату праці, що сплачуються підприємствами (від 37 до 40 %) та працівниками (15 %) до ставки оподаткування прибутку як результату використання іншого фактора виробництва – капіталу (25 %), введення компенсуючого податку на нерухомість, який стягується з власників нерухомості житлового, виробничого та невиробничого призначення і може стати джерелом перерозподілу доходів.

Строк, етапи виконання програми та очікувані результати

Строк виконання: 2011–2020 рр.

Етапи виконання:

I етап – 2011–2015 рр.

II етап – 2016–2020 рр. (табл. 3.3).

Очікувані результати виконання програми, визначення її ефективності:

1. Зростання чисельності та якості трудових ресурсів України.
2. Досягнення гідного соціального забезпечення та відновлення довіри до держави.
3. Забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно з соціальними стандартами Євросоюзу.
4. Подолання бідності на основі забезпечення продуктивної зайнятості населення.
5. Забезпечення розвитку людських ресурсів якісною освітою, підготовки системи кадрів та навчання упродовж життя.
8. Забезпечення гендерної рівності, викорінення найгірших форм дитячої праці та будь-яких проявів дискримінації у сфері праці.
9. Подолання демографічної кризи на основі підвищення народжуваності, зміцнення здоров'я та зменшення смертності населення.
10. Зупинення втрати висококваліфікованого працездатного населення від зовнішньої трудової міграції.
11. Значне збільшення середнього класу як основного прошарку населення, що забезпечить стабілізацію у суспільстві. Забезпечення умов для того, щоб до середнього класу увійшли лікарі, вчителі, вчені, інженерно-технічні працівники та інші.

Схематично основні позиції концепції представлені на рис. 3.5.

Таблиця 3.3

Етапи реформування системи розподілу результатів праці

Етап	Індикатор	Мета	Нормативні співвідношення	
			спеціальні	загальні
I етап – «Досягнення соціального стандарту відтворення працівника»	$I = \frac{0,02 \cdot BBП}{2,5 \cdot 3 \cdot K_{сєв}} < 1$	Підвищення ціни праці, посилення мотивації до праці, подолання трудової бідності, зниження майнового розшарування населення	$3П_{min} = \frac{0,02 \cdot BBП}{3 \cdot K_{сєв}}$	$ФОП = 0,6 \cdot BBП;$ $3П_{min} = 0,4 \cdot 3П;$ $3П = 3П_{min} + \frac{\overline{Дя} + \overline{Др}}{2};$ $\frac{3П_{min}}{3П_{max}} = 7;$ $\overline{Дя} + = 0,6 \cdot 3П$
II етап – «Національне зростання та капіталізація праці»	$I = \frac{0,02 \cdot BBП}{2,5 \cdot 3 \cdot K_{сєв}} > 1$	Розширене відтворення конкурентоспроможної пропозиції праці. Формування відтворювальної функції заробітної плати	$3П_{min} = 2,5 \cdot ПМ +$ $+ d \cdot \frac{\frac{0,02 \cdot BBП}{K_{сєв}} - 2,5 \cdot ПМ \cdot 3}{Д}$	

Позначення:

$\overline{Дя}$ – доплати та надбавки за якість трудового ресурсу, що визначаються тарифною сіткою або ставкою заробітної плати відповідно до рівня освіти, кваліфікації працівника;

$\overline{Др}$ – доплати за результат праці;

$ПМ$ – прожитковий мінімум;

$Д$ – загальна кількість неповнолітніх дітей на утриманні працюючих;

d – кількість неповнолітніх дітей на утриманні працюючого (враховується за місцем роботи одного з батьків);

$0,02 \cdot BBП$ – економічні можливості держави з виплати мінімальної заробітної плати;

$2,5 \cdot ПМ \cdot 3$ – фактичні потреби суспільства по виплаті мінімальної заробітної плати.

Джерело: розроблено автором.

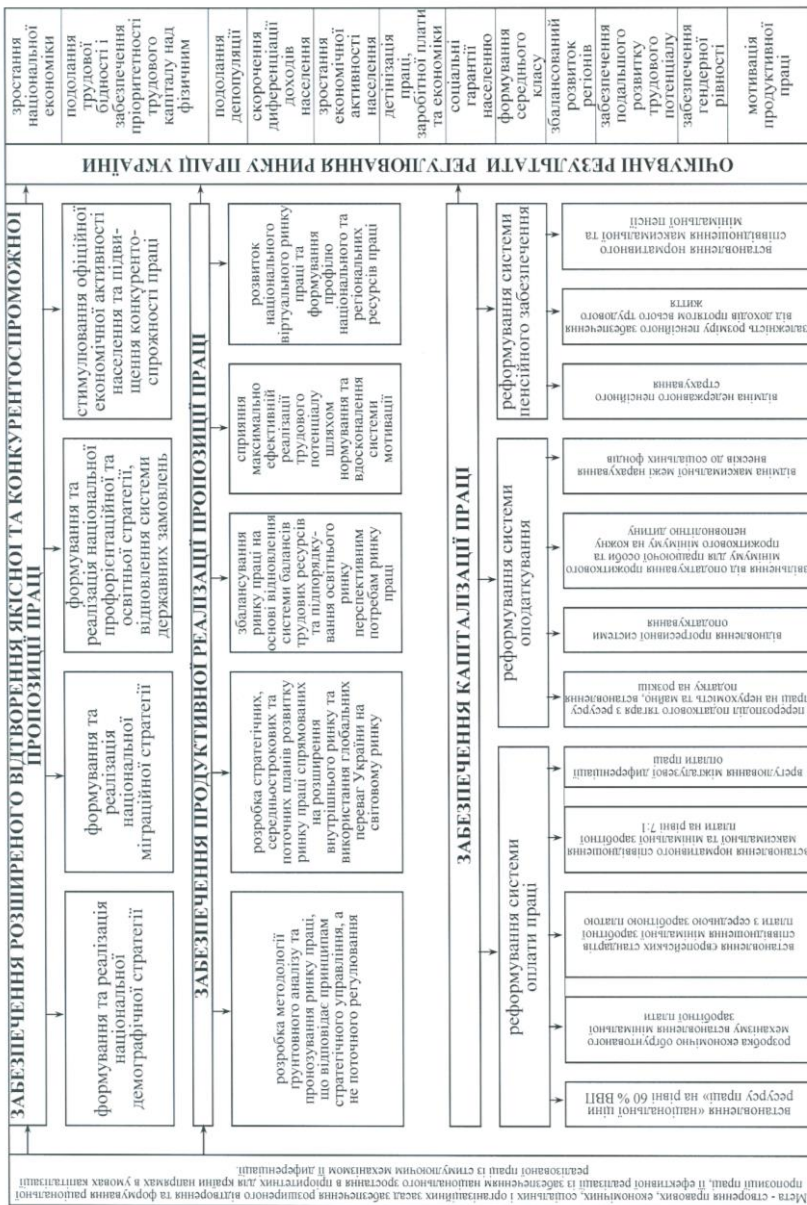


Рис. 3.5. Стратегічні напрями регулювання ринку праці України
Джерело: розроблено автором.

3.2. Регулювання регіональних ринків праці України та напрями його вдосконалення: державний рівень

Сучасний інституціональний (організаційний) механізм регулювання регіональних ринків праці в Україні представлений системою державних органів регулювання ринку праці країни національного, регіонального та місцевого рівнів, а також системою соціального партнерства. Система органів державного управління ринком праці включає сукупність органів державної законодавчої, виконавчої та судової влади. Законодавча гілка влади представлена Верховною Радою України, яка здійснює підготовку та прийняття законодавчих актів з формування та регулювання ринку праці. Кабінет Міністрів України (уряд) формує міністерства, комітети, відомства, які спеціалізуються на вирішенні функціональних завдань. Судові органи влади здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів на ринку праці. Виконавча влада, представлена в Україні Кабінетом Міністрів України, забезпечує виконання законів. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту населення, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони і умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудових відносин, трудової міграції є Міністерство праці та соціальної політики України, що в процесі виконання покладених на нього завдань взаємодіє з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, відповідними органами інших держав, об'єднаннями громадян, релігійними об'єднаннями, благодійними організаціями та окремими громадянами. Основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики України узагальнені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики України

Сфера діяльності	Напрями діяльності
Оплата й мотивація праці працівників у виробничих галузях та в бюджетній сфері	Вивчення перспективних і міжгалузевих проблем оплати праці в різних виробничих галузях; підготовка пропозицій щодо мінімального рівня оплати праці; встановлення тарифних ставок та посадових окладів для працівників бюджетної сфери

Сфера діяльності	Напрями діяльності
Рівень життя і соціальний захист населення	Моніторинг рівня життя, доходів, умов і охорони праці, аналіз структури й динаміки доходів, розробка мінімальних споживчих бюджетів та соціальних пільг, компенсацій; вивчення загальних питань пенсійного забезпечення
Політика на ринку праці й зайнятості населення	Аналіз і регулювання ринку праці, розробка політики зайнятості, вивчення й прогнозування міграції населення та соціальних проблем зайнятості
Організація праці	Розробка форм і методів організації та нормування праці, тарифікація праці
Підготовка й перепідготовка кадрів	Розробка видів і методів підготовки, перепідготовки кадрів для ринкової економіки, прогнозування ринку професій та профорієнтації населення, розробка міжрегіональних і міжгалузевих програм у цій сфері
Охорона та умови праці	Розробка та узгодження норм і правил з охорони та умов праці
Соціальне страхування	Розробка методичного й нормативного забезпечення соціального страхування, розвиток страхування від нещасних випадків, професійних захворювань, планування пільгових пенсій
Трудові відносини та соціальне партнерство	Розробка порядку укладання Генеральної та галузевих угод. Організація соціального партнерства, вирушення трудових конфліктів; розробка нормативно-методичних документів з питань трудових відносин і соціального партнерства
Правове регулювання праці і соціальних питань	Підготовка та експертиза проектів нормативних актів, систематизація та аналіз трудового законодавства
Міжнародне співробітництво	Розробка пропозицій з питань двостороннього співробітництва, координація робіт з МОП, вивчення проектів зарубіжної технічної допомоги

Структура центрального апарату міністерства праці наведена на рис. 3.6.

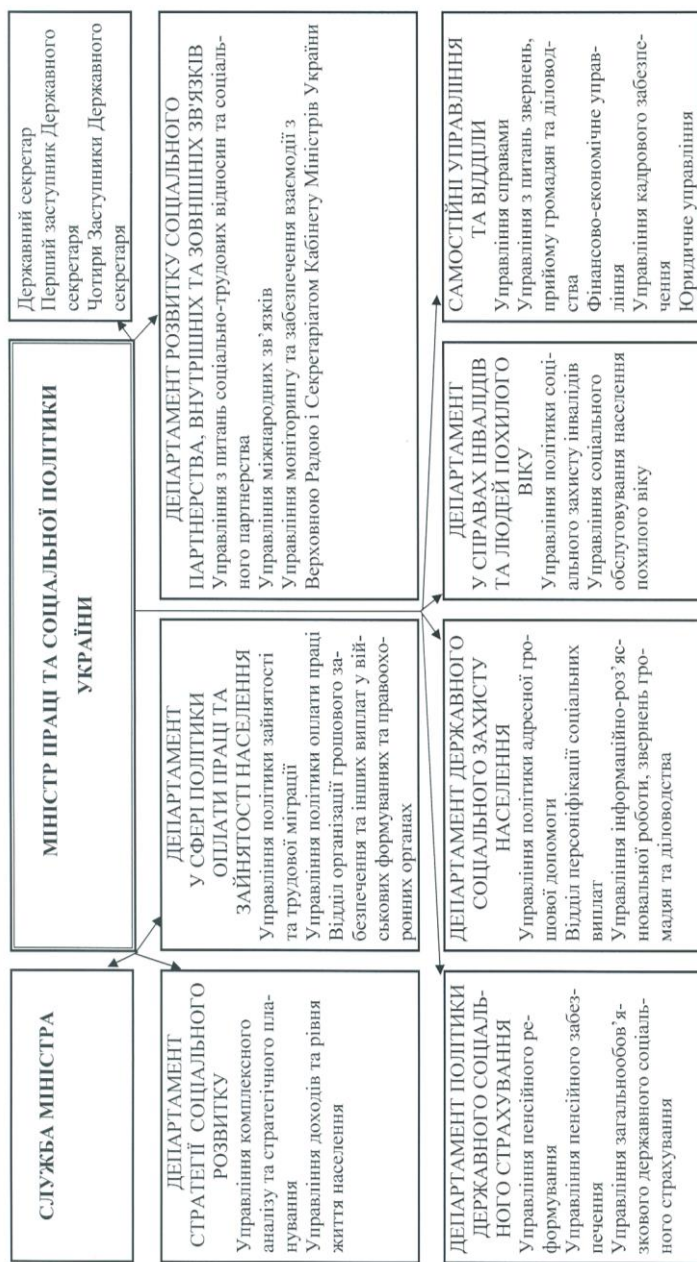


Рис. 3.6. Структура центрального апарату Міністерства праці та соціальної політики України*

Джерело: складено за матеріалами офіційного сайту Міністерства праці та соціальної політики України //www.mispr.gov.ua

Як видно на рис. 3.6, чинна структура центрального апарату Міністерства праці та соціальної політики України є недосконалою, такою, що розрахована на поточне регулювання ситуації на ринку праці, і не включає підрозділи, що відповідали б за прогнозування стану ринку праці та стратегічне планування, аналіз та контроль досягнення таких планів, їх поточне корегування, вивчення регіональних диспропорцій на ринку праці та формування політики трудової між регіональної міграції та міграцій «місто-село». Суттєвим недоліком сучасної структури Міністерства праці та соціальної політики України є відсутність департаменту співпраці з ринком освітніх послуг, до компетенцій якого слід було б включити планування напрямів професійної орієнтації, планування професійного навчання, планування потреби в працівниках з вищою освітою та науковцях, питання перенавчання відповідно до прогнозних потреб ринку, визначених за допомогою прогнозних трудових балансів, практику використання яких слід повернути. Вказані недоліки враховані у новій пропонованій структурі центрального апарату Міністерства праці та соціальної політики України (рис. 3.7).

Для погодженого вирішення питань, що належать до компетенції Мінпраці України, обговорення найважливіших напрямів його діяльності у Міністерстві утворюється колегія у складі Міністра (голова колегії), Державного секретаря, його першого заступника та заступників за посадою, а також керівників структурних підрозділів Мінпраці України. До складу колегії можуть входити керівники інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління Мінпраці України, а також представники громадських організацій.

Для розгляду наукових рекомендацій та пропозицій щодо головних напрямів розвитку у сфері праці та соціальної політики, обговорення найважливіших програм та інших питань у Мінпраці України можуть утворюватися наукова рада, інші консультативні та дорадчі органи.

Міністерству праці та соціальної політики України підпорядковуються такі установи, як Державна служба зайнятості України, Національна академія праці, Центральне бюро нормативів з питань праці, Інститут підготовки та підвищення кваліфікації кадрів та ін. Крім того, Міністерство має п'ять науково-дослідних інститутів (рис. 3.8).

Головна роль в управлінні ринком праці належить Державній службі зайнятості, яка, згідно з Законом України «Про зайнятість населення», займається реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України [459, с. 18].

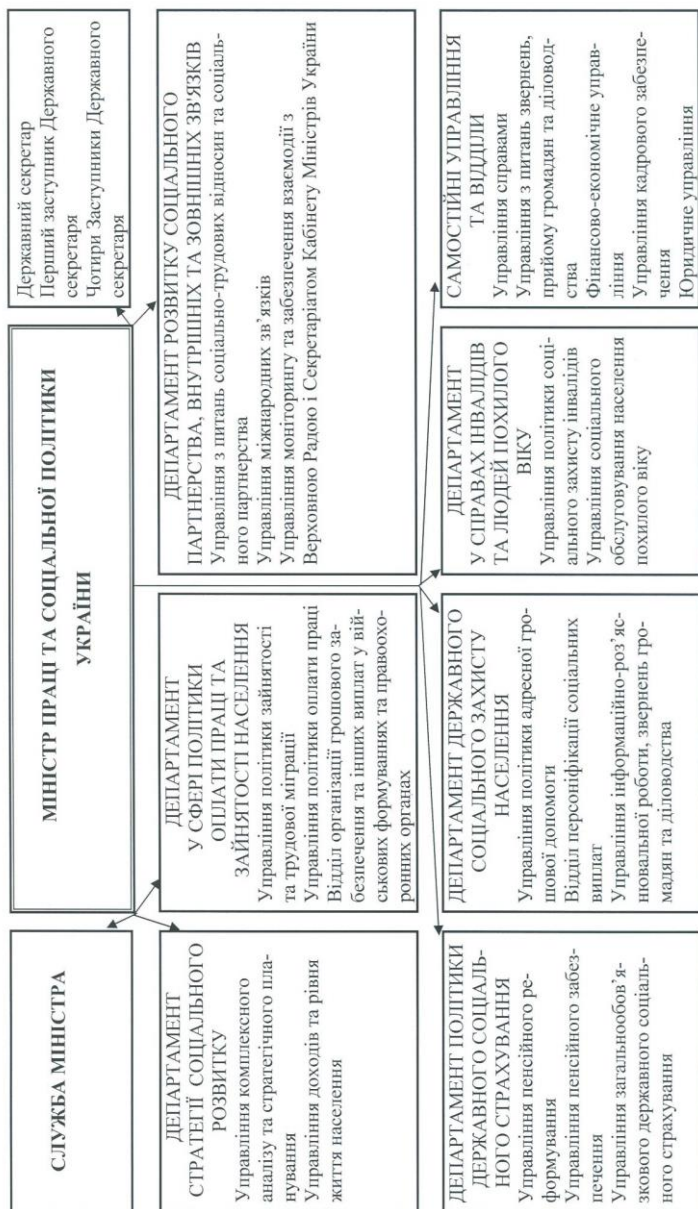


Рис. 3.7. Пропонована структура центрального апарату Міністерства праці та соціальної політики України

Джерело: розроблено автором.

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості (ДЦЗ) Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення. Регіональна структура ДЦЗ наведена на рис. 3.9.

До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи і організації, підпорядковані службі зайнятості. У складі державної служби зайнятості створюється інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість підприємствами, установами й організаціями, незалежно від форм власності і господарювання, фермерами та іншими роботодавцями. Права та обов'язки Державної служби зайнятості України наведені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Права та обов'язки Державної служби зайнятості України
[460, с. 19]

Права	Обов'язки
одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані по наявності вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників; розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;	аналіз та прогноз попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці; консультування громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення; облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище в сфері зайнятості населення;

Права	Обов'язки
направляти для працевлаштування на підприємства, в установи і організації всіх форм власності при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки; направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи; укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами при їх працевлаштуванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також подавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій; розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами фонду сприяння зайнятості; оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання матеріальної допомоги у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення; в установленому законодавством порядку подавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти і відкладати їх виплати; вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною	надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників; організація при потребі професійної підготовки і перепідготовки громадян у системі служби зайнятості або направлення їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяння підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання; надання послуг по працевлаштуванню та професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню; реєстрація безробітних і надання їм у межах своєї компетенції допомоги, в т. ч. і грошової; участь у підготовці перспективних і поточних державної і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Права	Обов'язки
частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, у порядку, визначеному законодавством України стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоїмок до державного фонду сприяння зайнятості населення; компенсувати до 50 процентів витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування.	

Джерело:[460, с. 19].

Державна служба зайнятості є розпорядником коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, який утворено для фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів щодо:

- професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння в їх працевлаштуванні, виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю;
- надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю;
- створення і розвитку навчально-матеріальної бази, інформаційно-обчислювальних центрів, центрів профорієнтації, підготовки і навчання працівників, службових приміщень і власних підприємств служби зайнятості;
- організації додаткових робочих місць в галузях народного господарства;
- утримання працівників служби та інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом права громадян держави на працю;
- відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців (рис. 3.10, табл. 3.6).

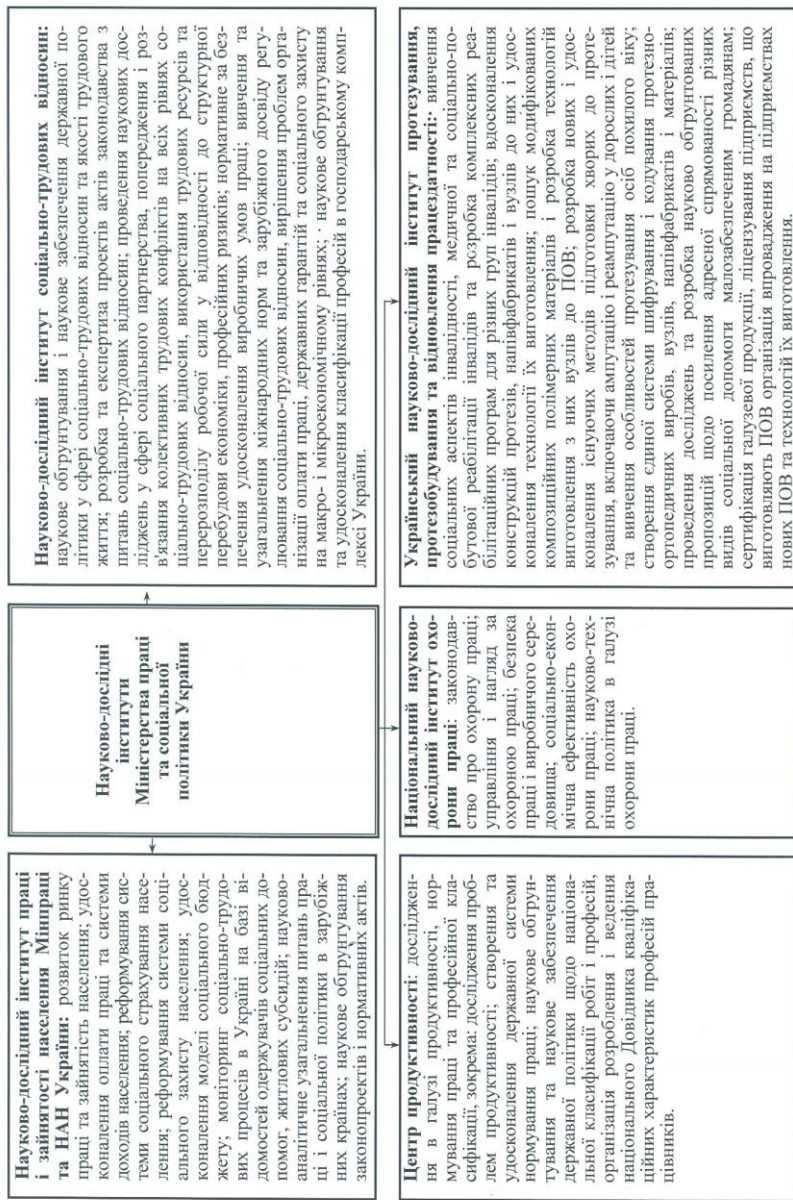


Рис. 3.8. Науково-дослідні інститути Міністерства праці та соціальної політики України та основні напрями їх діяльності

Джерело: розроблено автором.

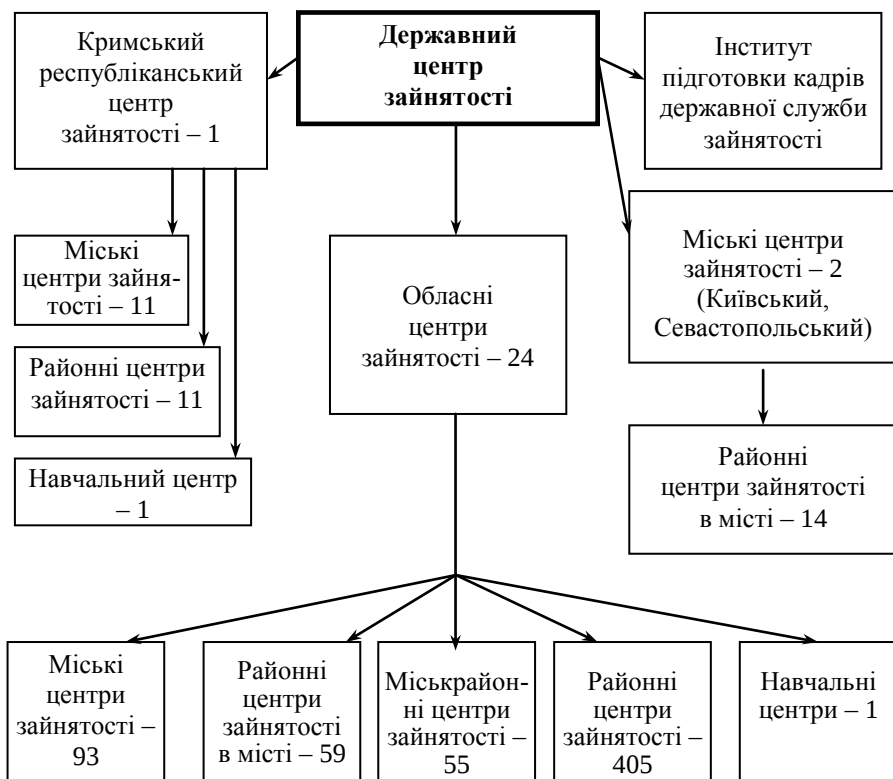


Рис. 3.9. Територіальна структура Державної служби зайнятості України

Джерело інформації: офіційний сайт Державної служби зайнятості України // www.dcz.gov.ua

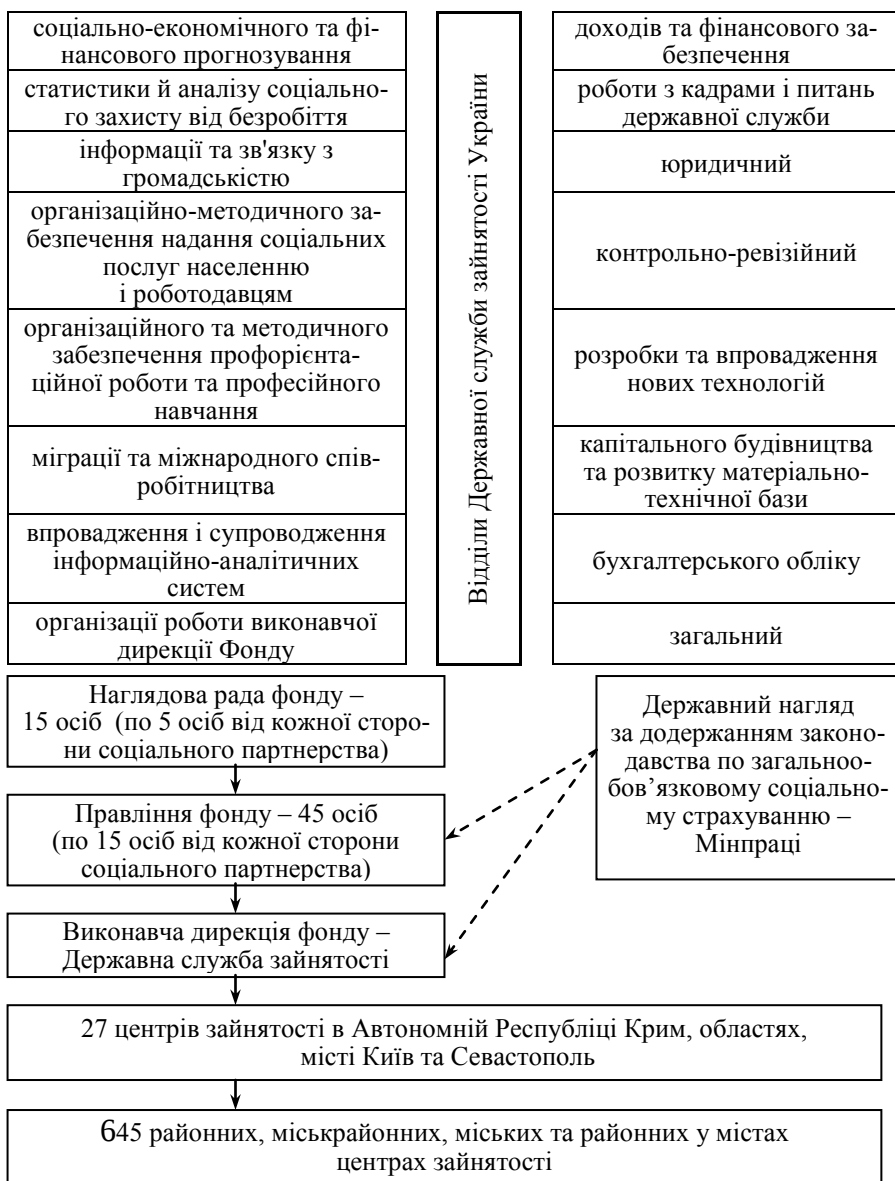


Рис. 3.10. Структура управління Фондом загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття

Джерело: розроблено автором.

Представниками держави є представники від центральних органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Представників застрахованих осіб та роботодавців делегують профспілки, їх об'єднання та об'єднання роботодавців. Порядок делегування цих представників визначається сторонами самостійно. Строк повноважень членів правління Фонду становить шість років і закінчується в день першого засідання нового складу правління Фонду. Правління Фонду очолює голова, який обирається з членів правління Фонду строком на два роки по чергові від представників кожної сторони. Голова правління Фонду має двох заступників, які разом з головою представляють сторони.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [462], виділяються наступні джерела надходжень та напрями використання коштів фонду (табл. 3.7).

Структура надходжень та витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття наведена в таблиці 3.8. Про розвиток системи соціального захисту на випадок безробіття свідчить динаміка надходжень і витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття як в абсолютному вимірі, так і у відношенні до ВВП. В Україні обсяги надходжень і витрат фонду постійно зростають. Разом з тим, їх відносні показники динаміки в порівнянні з темпами змін обсягу ВВП, останніми роками дещо скоротились. Позитивним є поступове зміщення пріоритетів з пасивних заходів захисту від безробіття на заходи активної політики зайнятості (табл. 3.9, рис. 3.11).

Розподіл коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування і звіт про їх використання затверджуються Кабінетом Міністрів України разом з державною програмою зайнятості населення.

Таблиця 3.6

**Розподіл повноважень між органами управління Фондом загальнообов'язкового
державного соціального страхування України на випадок безробіття**

Правління Фонду	Виконавча дирекція Фонду	Наглядова рада	Державний нагляд
спрямовує та контролює діяльність виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, визначає перспективні та поточні завдання Фонду; затверджує документи, що регламентують внутрішню діяльність Фонду, у тому числі виконавчої дирекції Фонду; обирає голову правління Фонду та його заступників; розглядає кандидатури на посади керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників та дає згоду на їх призначення в установленому порядку; дає згоду на звільнення в установленому порядку керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників, а в разі порушення ними законодавства чи статуту – вносить обов'язкове для врахування обґрунтоване подання про звільнення; затверджує бюджет Фонду на	Виконавча дирекція Фонду (органи державної служби зайнятості) та її робочі органи (центр зайнятості Автономної Республіки Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські, районні, міськрайонні, міські та районні у містах центри зайнятості): 1) ведуть реєстр платників страхових внесків; 2) провадять збір страхових внесків; 3) здійснюють оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету; 4) виплачують забезпечення та надають соціальні послуги, передбачені цим Законом; 5) контролюють правильність нарахування, своєчасність сплати страхових внесків, а також витрат за страхуванням на випадок безробіття;	Наглядову раду очолює голова, який обирається строком на два роки із складу членів наглядової ради почергово від представників кожної сторони і не може представляти ту сторону, від якої обрано голову правління Фонду. Наглядова рада: контролює виконання Фондом статутних завдань та цільове використання ним коштів; обирає голову наглядової ради та затверджує двох його заступників, які разом з головою представляють сторони; затверджує регламент роботи наглядової ради;	1) Вказує на допущені порушення в результаті дій з боку страхувальника або страховика сталось порушення законодавства, встановлює строк для їх усунення. У разі, якщо протягом цього строку страхувальник або страховик не усуне порушення, незаконне рішення скасовується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики з наступним відшкодуванням збитків за рахунок страхувальника або страховика; які допустили порушення. У двотижневий строк страхувальник

Правління Фонду	Виконавча дирекція Фонду	Наглядова рада	Державний нагляд
поточний рік після встановлення; Верховною Радою України розміру страхових внесків та звіт про його виконання; затверджує структуру органів Фонду, граничну чисельність працівників, видатки на адміністративно-господарські витрати Фонду (за погодженням із спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сфері фінансів, праці та соціальної політики); затверджує порядок використання коштів з окремих видатків бюджету Фонду; вирішує поточні питання щодо формування та використання резерву коштів Фонду; вносить Кабінету Міністрів України пропозиції про розмір страхових внесків для подання в установленому порядку; Верховній Раді України на затвердження; вирішує інші питання діяльності Фонду відповідно до його статуту.	6) представляють інтереси Фонду в судових та інших органах; 7) представляють Фонд у взаємовідносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян з питань соціального захисту, органами соціального страхування на випадок безробіття зарубіжних країн, міжнародними організаціями, діяльність яких пов'язана із захистом соціальних прав людини; 8) готує та подає на розгляд правління Фонду: пропозиції щодо вдосконалення законодавства про обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття; пропозиції щодо розміру страхових внесків на наступний рік; проект бюджету та звіт про виконання бюджету Фонду; пропозиції щодо розміру резерву коштів Фонду; звіт про діяльність.	заслуховує звіти правління Фонду та виконавчої дирекції Фонду з питань виконання статутних завдань Фонду та цільового використання коштів Фонду; у разі потреби вимагає від правління Фонду проведення аудиторської перевірки діяльності Фонду; ставить питання про відповідальність посадових осіб виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів за виявлені порушення; одержує необхідну інформацію про роботу органів управління Фонду.	або страховик можуть оскаржити рішення органу державного нагляду до суду. 2) Має право: вимагати скликання позачергового засідання правління Фонду, самостійно скликати та проводити засідання правління Фонду, якщо ця вимога не виконується; розпустити наглядову раду у разі допущення порушень, передбачених положенням про наглядову раду; ініціювати проведення аудиторської перевірки діяльності Фонду.

Таблиця 3.7

**Джерела формування та напрями використання коштів
Фонду загальнообов'язкового
державного соціального страхування України
на випадок безробіття**

Джерела формування	Напрями використання
страхові внески страхувальників – роботодавців, застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, передбачених цим Законом та іншими законодавчими актами; асигнування державного бюджету; суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до законодавства до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;	виплата забезпечення та надання соціальних послуг, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію; фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази; створення резерву коштів Фонду.
прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку; благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб; інші надходження відповідно до законодавства України.	

Таблиця 3.8

**Бюджет Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України
на випадок безробіття: 2002-2006 рр., тис. грн**

Показники	2002 р.	2003 р.	2004р.	2005 р.	2006 р.
Залишок коштів на 01.01.	421 873,1	516 304,2	385 738,9	154025,6	279 200,0
У т. ч. резерв Фонду	60 843,1	40 124,3	103 539,1	47 365,2	30 928,1
Надходження в поточному році, з них:	1531361,3	1686511,7	2153634,0	2615664,2	2669527,3
Страхові внески	1484476,4	1655596,9	2125860,3	2596661,6	2654356,5
Інші	6 546,4	21 010,5	27440,2	18051,5	10 090,8
у т. ч.: повернення позик та кредитів	2 666,3	2 690,6	2 777,7	1800,9	
Асигнування Державного бюджету (на безробітних з числа незастрахованих осіб, додаткові гарантії у зв'язку з достроковим зняттям з експлуатації ЧАЕС та військовослужбовців, звільнених у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України)	40 338,5	9 904,3	333,5	951,1	9480,0
Надходження - всього (з урахуванням залишку)	1953234,4	2202815,9	2539372,9	2769689,8	2948727,3
Видатки - всього (з урахуванням резерву)	1477054,5	1920616,1	2432712,5	2525673,8	2948727,3
з них:					
Фінансування матеріального забезпечення та соціальних послуг, всього	1010624,0	1307544,5	1604820,4	1829496,8	2147598,7
Виплата допомоги в зв'язку з безробіттям	715324,0	862 089,8	979 072,6	1 185653,3	1 449 530,8
Одноразова виплата для зайняття підприємницькою діяльністю	60178,1	84621,9	111968,1	149085,0	126443,7
Матеріальна допомога в період професійного навчання	33 227,8	33 308,9	39116,8	44 544,5	53 840,5
Матеріальна допомога, допомога на поховання	40 965,6	62 662,7	60 396,6	36 197,0	2 006,2
Послуги банків	4 167,8	5 189,4	5 856,6	7029,1	8 199,4

Продовж. табл. 3.8

Показники	2002 р.	2003 р.	2004р.	2005 р.	2006 р.
Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних	44 087,8	61311,4	90 355,8	94 449,7	112169,6
Організація громадських робіт	19982,6	33107,0	41 172,6	55 887,8	65091,6
Надання дотацій роботодавцям на створення додаткових робочих місць	51 399,1	92 825,9	150165,6	210519,5	280 252,8
Інформаційні та консультативні послуги, пов'язані з працевлаштуванням	41 291,2	72427,5	126715,7	46 130,9	50064,1
Розвиток інформаційно-довідкової системи обслуговування безробітних	99 849,0	60466,4	91 015,5	59 108,6	52 000,0
Відшкодування Пенсійному фонду витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію	73 943,1	87 732,1	95 715,7	162 809,4	215000,0
Спрямування на створення нових робочих місць працівникам вугільної промисловості, які вивільняються у зв'язку із закриттям шахт		98 220,1	104 308,6	0	0
Утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції та її робочих органів, ІПК, управління Фондом, всього	167 549,8	192 135,0	282 993,5	373 365,7	442 539,9
Створення умов для прийому та надання соціальних послуг робочими органами виконавчої дирекції Фонду	84 964,3	70 978,9	206 493,6	69 965,2	70 000,0
Резерв Фонду	40124,3	103539,1	47 365,2	30 928,1	21 588,7
Середньорічний розмір страхових внесків до Фонду, %	2,6	2,4	2,4	2,2	1,8

Таблиця 3.9

Динаміка загальних надходжень та витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття: 1996–2005 рр. [460]

Показники	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Загальні надходження до фонду, тис. грн.	275500	217757	456978	550795	731523	1259623	1531023	1686512	2153634	2615664
% до ВВП	0,34	0,23	0,45	0,42	0,43	0,62	0,68	0,63	0,62	0,62
Загальні витрати з фонду, тис. грн.	114947,0	198865,4	331747,0	520500,2	633638,8	1034143	1477055	1920616	2432713	2525674
% до ВВП	0,14	0,21	0,32	0,40	0,37	0,51	0,65	0,72	0,71	0,60
Статті витрат у % до ВВП										
– виплата допомоги по безробіттю	0,05	0,14	0,20	0,26	0,24	0,28	0,34	0,35	0,32	0,28
– заходи активної політики зайнятості	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04	0,04	0,07	0,08	0,09	0,10
– утримання державної служби зайнятості	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,07	0,07	0,08	0,09

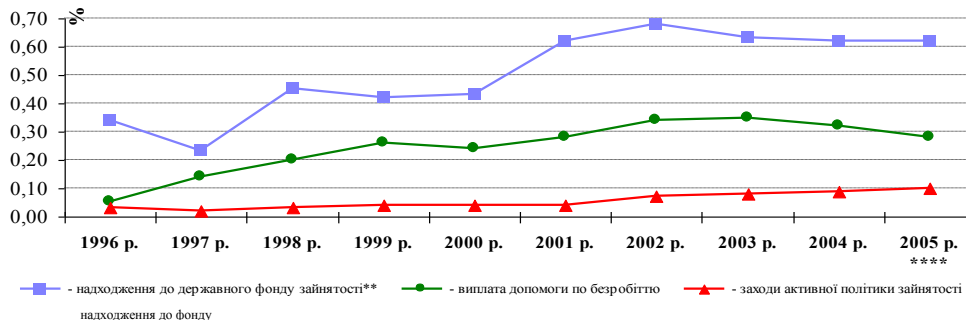


Рис. 3.11. Питома вага надходжень та витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття населення до ВВП: 1996–2005 рр.

Джерело: розроблено автором на основі [460].

Фонд є самостійною фінансовою системою і утворюється на державному та місцевому рівнях за рахунок: асигнувань державного і місцевих бюджетів, розмір яких встановлюється Верховною Радою України; зборів на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття; коштів служби зайнятості, отриманих за надання платних послуг підприємствам та організаціям, і частини прибутку підприємств, установ та організацій, що створюються державною службою зайнятості.

Поряд з Міністерством праці та соціальної політики України функції управління ринком праці виконують інші міністерства та відомства України, такі як Міністерство освіти і науки, Міністерство фінансів, Міністерство економіки, Державний комітет з молодіжної політики, спорту і туризму, Міністерство охорони здоров'я, підлеглі їм об'єднання, підприємства, установи та організації.

Міністерство освіти і науки здійснює координацію формування наукових та науково-педагогічних кадрів в Україні, керівництво підготовкою кваліфікованих кадрів з числа молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, проводить єдинодержавну політику в галузі підготовки кваліфікованих працівників, забезпечує координацію роботи міністерств та відомств у цій галузі та ін.

Галузеві міністерства та відомства України в сфері управління ринком праці: створюють і забезпечують надійне функціонування економічного і соціального механізму формування трудового потенціалу галузі та його раціонального використання; визначають потребу в кадрах і шляхи її забезпечення для діючих підприємств; вдосконалюють методи підготовки працівників та спеціалістів з урахуванням сучасних вимог, впроваджують системи безперервного підвищення їх кваліфікацій, проводять активну кадрову політику в умовах виборності керівників на підприємствах і формування резерву на висування; розробляють і реалізують заходи внутрішньогалузевого перерозподілу звільнених працівників; створюють галузеві інформаційні банки даних вакантних робочих місць, а також по працівниках, що звільняються, для їх внутрішньогалузевого перерозподілу.

До недержавних організацій, що забезпечують формування та розвиток ринку праці відносяться кадрові агентства, трудові колективи та профспілки підприємств. Так, згідно зі статтею 19 Закону України «Про зайнятість населення», суб'єктам підприємницької діяльності надається право здійснювати платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном. Така діяльність може проводитись лише на підставі дозволу (ліцензії), який видається Державним центром зайнятості Мі-

ністерства праці та соціальної політики України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Механізм регулювання ринку праці в Україні ґрунтується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю, Законів України «Про зайнятість населення», «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про охорону праці», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про підвищення соціальних гарантій для трудящих», Указом президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів реалізації Державної політики зайнятості на 2010–2011 роки» [461–469], регіональними програмами зайнятості населення тощо. Крім того, існує ряд додаткових соціальних гарантій у сфері зайнятості, встановлених для соціально вразливих категорій населення. Такі гарантії регламентуються, наприклад, Законом України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та ін.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення.

Державна і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

а) сприяння розвитку та структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників, у першу чергу, на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

б) запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

в) поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

г) захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

д) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;

е) заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

Проблеми регулювання ринку праці розглядаються з урахуванням конвенцій та рекомендації Міжнародної організації праці, членом якої є Україна. Трудові відносини громадян України, що працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами (угодами) України. Такі двосторонні угоди про працевлаштування та соціальний захист працівників-мігрантів, які працюють за межами своєї країни вже укладені з Росією, Молдовою, Литвою, Вірменією, Республікою Білорусь, Латвією, Чехією, Польщею та В'єтнамом. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено правила, відмінні від тих, які містить законодавство України про працю, у такому випадку застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Крім правової бази регулювання ринку праці здійснюється за допомогою матеріалів нормативно-методичного характеру.

Нормативно-методичне забезпечення системи регулювання ринку праці – це сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами.

Нормативно-методичне забезпечення створює умови для ефективного процесу підготовки, прийняття та реалізації рішень з питань регулювання ринку праці. Нормативно-методичні документи можуть бути такі: нормативно-довідкові документи, документи організаційного, організаційно-розпорядчого та організаційно-методичного характеру; документи технічного, техніко-економічного та економічного характеру.

До документів організаційно-методичного та методичного характеру відносяться: комплексні цільові програми; положення з формування регіональних програм зайнятості; програми профорієнтаційної роботи; положення про врегулювання трудових взаємовідносин; положення про оплату та стимулювання праці; інструкції про дотримання правил техніки безпеки та ін. Розробку цих документів виконують працівники відповідних ланок системи регулювання ринку праці.

Важливим внутрішнім організаційно-регламентуючим документом є положення про підрозділи та посадові інструкції [469, с. 31]. Положення про підрозділи (відділи, бюро, групи та ін.) – документ, що регламентує діяльність певного структурного підрозділу кадрової служби: його завдання, функції, права, відповідальність. Посадова інструкція – документ, що регламентує діяльність в межах кожної управлінської посади, – включає вимоги до працівників, які займають дану посаду, їхні обов'язки, права та відповідальність, що складається на підставі типових вимог до посади, які викладені в кваліфікаційному довіднику посад керівників, спеціалістів та службовців, з урахуванням змін соціально-економічних умов.

Право громадян на працю реалізується шляхом укладання трудового договору. Трудовий договір – це угода між працівником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, та підпорядковуватись внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України). Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному чи декількох підприємствах, в установах, організаціях або з фізичною особою, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором чи угодою сторін.

3.3. Регулювання регіональних ринків праці України та напрями його вдосконалення: регіональний рівень

Статтею 118 Конституції України передбачено, що виконавчу владу в регіонах здійснюють місцеві державні адміністрації.

Відповідно до статті 119 Конституції України та статті 2 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», місцеві державні адміністрації на відповідній території забезпечують: 1) виконання Конституції та законів України, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів виконавчої влади; 2) законність і правопорядок; додержання прав і свобод громадян; 3) виконання державних і регіональних програм соціально-економічного та культурного розвитку, програм охорони довкілля, а в місцях компактного проживання корінних народів і національних меншин – також програм їх національно-культурного розвитку; 4) підготовку та виконання відповідних

обласних і районних бюджетів; 5) звіт про виконання відповідних бюджетів та програм; 6) взаємодію з органами місцевого самоврядування; 7) реалізацію інших наданих державою, а також делегованих відповідними радами повноважень.

До відання місцевих державних адміністрацій у межах і формах, визначених Конституцією і законами України, відповідно до статті 13 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», належить вирішення питань: 1) забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян; 2) соціально-економічного розвитку відповідних територій; 3) бюджету, фінансів та обліку; 4) управління майном, приватизації та підприємництва; 5) промисловості, сільського господарства, будівництва, транспорту і зв'язку; 6) науки, освіти, культури, охорони здоров'я, фізкультури і спорту, сім'ї, жінок, молоді та неповнолітніх; 7) використання землі, природних ресурсів, охорони довкілля; 8) зовнішньоекономічної діяльності; 9) оборонної роботи та мобілізаційної підготовки; 10) соціального захисту, зайнятості населення, праці та заробітної плати. Місцеві державні адміністрації вирішують й інші питання, віднесені законами до їх повноважень.

Голови місцевих державних адміністрацій призначаються на посаду і звільняються з посади Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України. Голови місцевих державних адміністрацій при здійсненні своїх повноважень відповідальні перед Президентом України і Кабінетом Міністрів України, підзвітні та підконтрольні органам виконавчої влади вищого рівня. Місцеві державні адміністрації підзвітні і підконтрольні радам у частині повноважень, делегованих їм відповідними районними чи обласними радами, підзвітні і підконтрольні органам виконавчої влади вищого рівня. Склад місцевих державних адміністрацій формують голови місцевих державних адміністрацій. Структура Полтавської обласної державної адміністрації наведена на рис. 3.12. Як видно на рисунку, діюча структура недосконала, її будова не відповідає принципам системності та комплексності, допускає дублювання функцій управлінь (наприклад, управління культури і туризму та головне управління промисловості та розвитку туризму), праці відводиться не провідна роль розвитку економіки, а одна з функцій соціальної політики та соціального захисту.

Для забезпечення системного підходу управління економікою пропонуємо використати факторний підхід (праця, земля, капітал, підприємництво) і врахувати сучасний стан розвитку ринкових відносин в Україні (рис. 3.13).

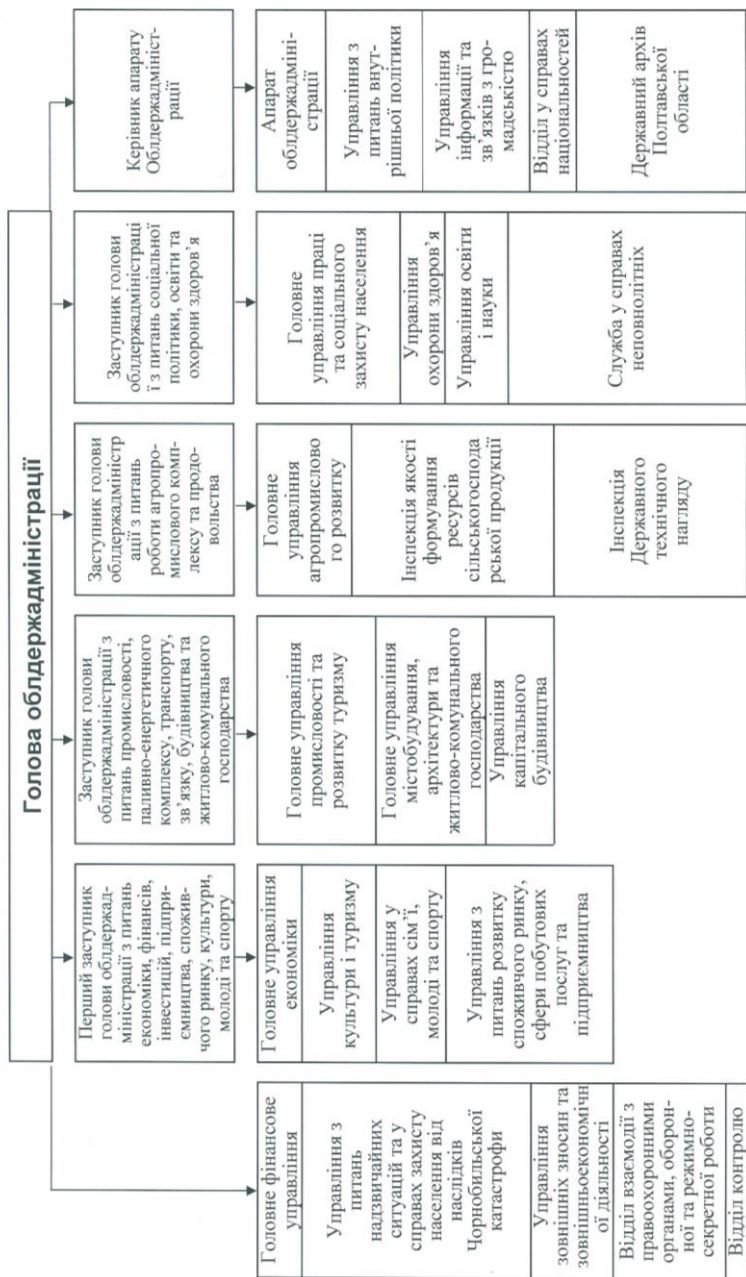


Рис. 3.12. Діюча структура обласної державної адміністрації на прикладі Полтавської області
Джерело: розроблено автором.

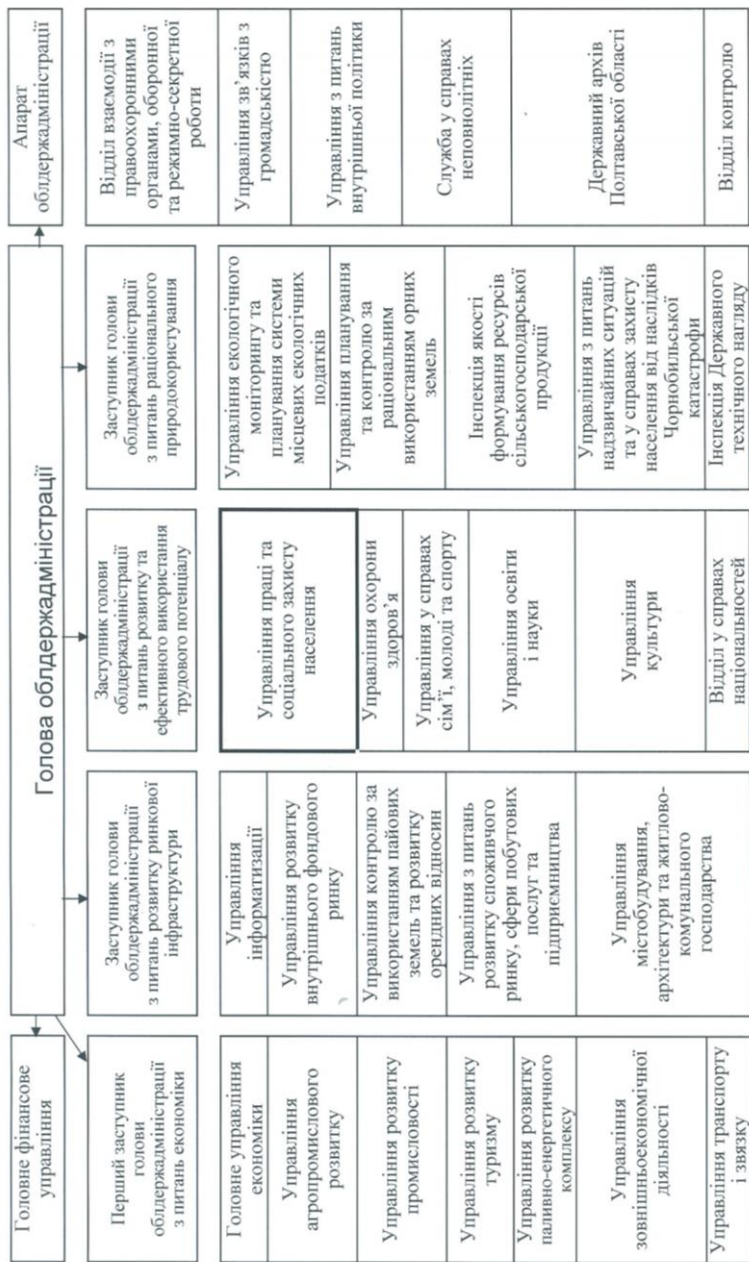


Рис. 3.13. Пропонована структура обласної державної адміністрації
Джерело: розроблено автором.

Пропонована структура обласної державної адміністрації включає економічний сектор, сектор розвитку ринкової інфраструктури, сектор розвитку та ефективного використання трудового потенціалу, сектор з питань раціонального природокористування. Забезпечуючими підрозділами є Головне фінансове управління, управління та відділи апарату облдержадміністрації.

Принциповим в такій структурі є те, що Головне управління праці та соціального захисту населення відноситься не до відомства Заступника голови облдержадміністрації з питань соціальної політики, освіти та охорони здоров'я, а до нового сектору, підконтрольного Заступнику голови облдержадміністрації з питань розвитку та ефективного використання трудового потенціалу. Поряд із Головним управлінням праці та соціального захисту населення до цього сектору відносяться управління охорони здоров'я, у справах сім'ї, молоді та спорту, освіти і науки, культури, відділ у справах національностей, що забезпечує комплексний підхід до управління єдиним активним фактором виробництва – праці, і відповідає підходам теорії людського капіталу.

Основними завданнями Головного управління праці та соціального захисту населення Полтавської обласної державної адміністрації є:

- забезпечення в області реалізації державної політики у сфері соціально-трудових відносин, безпечної життєдіяльності, оплати, охорони і належних умов праці, зайнятості, пенсійного забезпечення, соціального захисту та обслуговування населення, в тому числі громадян, які потребують допомоги та соціальної підтримки з боку держави;

- забезпечення в межах своїх повноважень дотримання законодавства про працю та охорону праці, зайнятості, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пенсійне забезпечення та соціальний захист населення;

- формування і забезпечення виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки умов праці та виробничого середовища, а також здійснення заходів, пов'язаних з охороною праці, передбачених у програмах соціально-економічного і культурного розвитку області;

- сприяння ефективному використанню трудових ресурсів, раціональній, продуктивній та вільно обраній зайнятості, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, продуктивності праці;

- сприяння органам місцевого самоврядування у вирішенні питань соціально-економічного розвитку області;

- організаційно-методичне забезпечення діяльності відповідних структурних підрозділів виконавчих органів рад;

- вдосконалення форм соціального партнерства, організація співробітництва місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками та організаціями роботодавців.

Структура Головного управління праці та соціального захисту населен-

ня Полтавської обласної державної адміністрації представлена на рис. 3.14.

Як видно зі схеми, в Структурі Головного управління праці та соціального захисту населення основна увага приділяється не розвитку трудового потенціалу та ефективному його використанню задля зростання національної економіки, а питанням соціального захисту та виплати різного виду допомог та встановлення пільг. В діючій структурі три управління займаються соціальними виплатами і соціальним обслуговуванням. Натомість відсутні управління аналізу, прогнозування, стратегічного планування, поточного регулювання ринку праці, співпраці з ринком освітніх послуг та профорієнтації. Пропонована структура Головного управління праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації наведена на рис. 3.15.

Функціональна і територіальна структура регіонального центру зайнятості наведена на рис. 3.16. Розподіл повноважень між керівництвом обласного центру зайнятості відбувається, як показано в табл. 3.10.

Діяльність Полтавського обласного центру зайнятості та його регіональних підрозділів базується на принципах Єдиної технології обслуговування незайнятого населення, основною метою якої є створення нової адаптованої до умов ринку системи соціального захисту та самозахисту населення; підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг безробітним громадянам та роботодавцям.

Таблиця 3.10

Розподіл службових обов'язків між керівництвом Полтавського обласного центру зайнятості

Посадова особа	Службові обов'язки
Директор обласного центру зайнятості	загальне керівництво, організація роботи обласної служби зайнятості, робота юридичного відділу, робота відділу бухгалтерського обліку, відділу доходів та фінансового забезпечення, відділу по роботі з кадрами та з питань державної служби
Перший заступник директора	робота відділу капітального будівництва, господарсько-договірного відділу, контрольно-ревізійного відділу
Заступник директора – головний технолог-організатор	розробка та впровадження нових технологій роботи служби зайнятості, робота відділів організації надання послуг роботодавцям, організації сприяння працевлаштуванню, організації професійного навчання, організації профорієнтації, впровадження та супроводження інформаційно-аналітичної системи
Заступник директора	робота відділу статистики, моніторингу та прогнозування, інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення, відділу організаційної роботи та взаємодії з соціальними партнерами та громадськістю

Джерело: складено автором на основі [471].

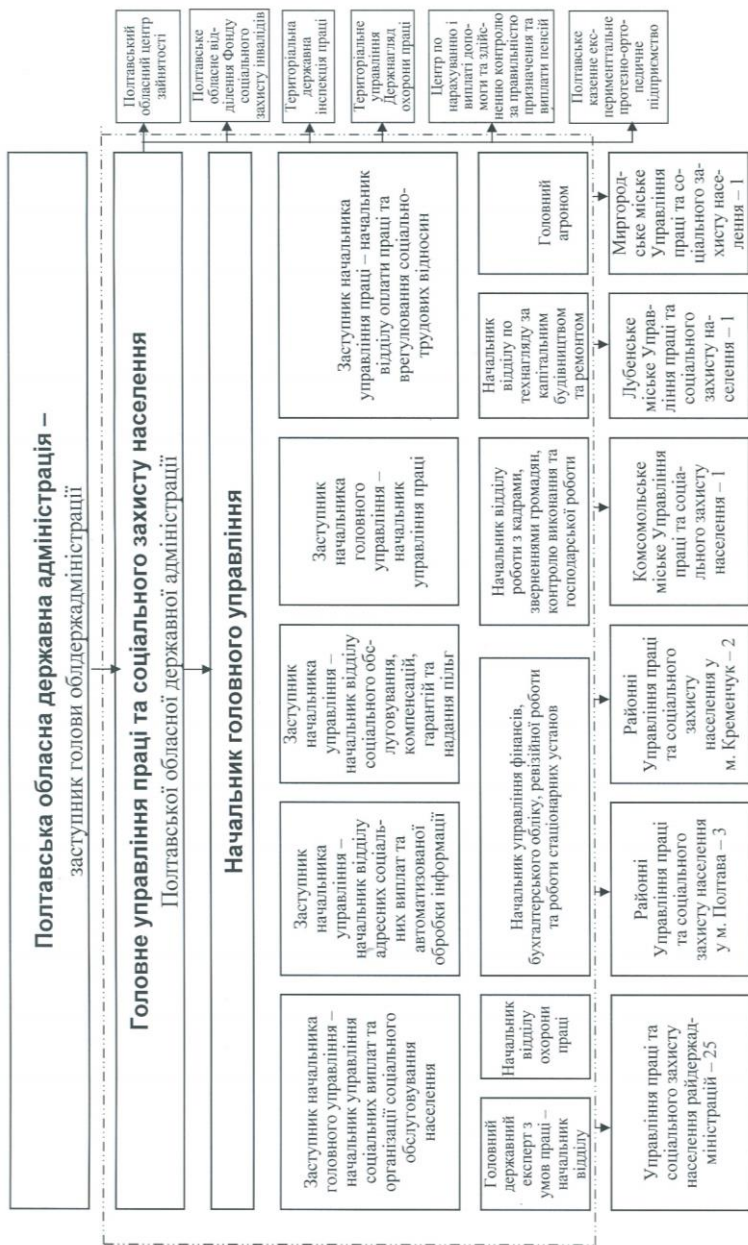


Рис. 3.14. Організаційна структура регіональних управлінь праці та соціального захисту населення на прикладі Полтавської обласної державної адміністрації

Джерело: складено автором.

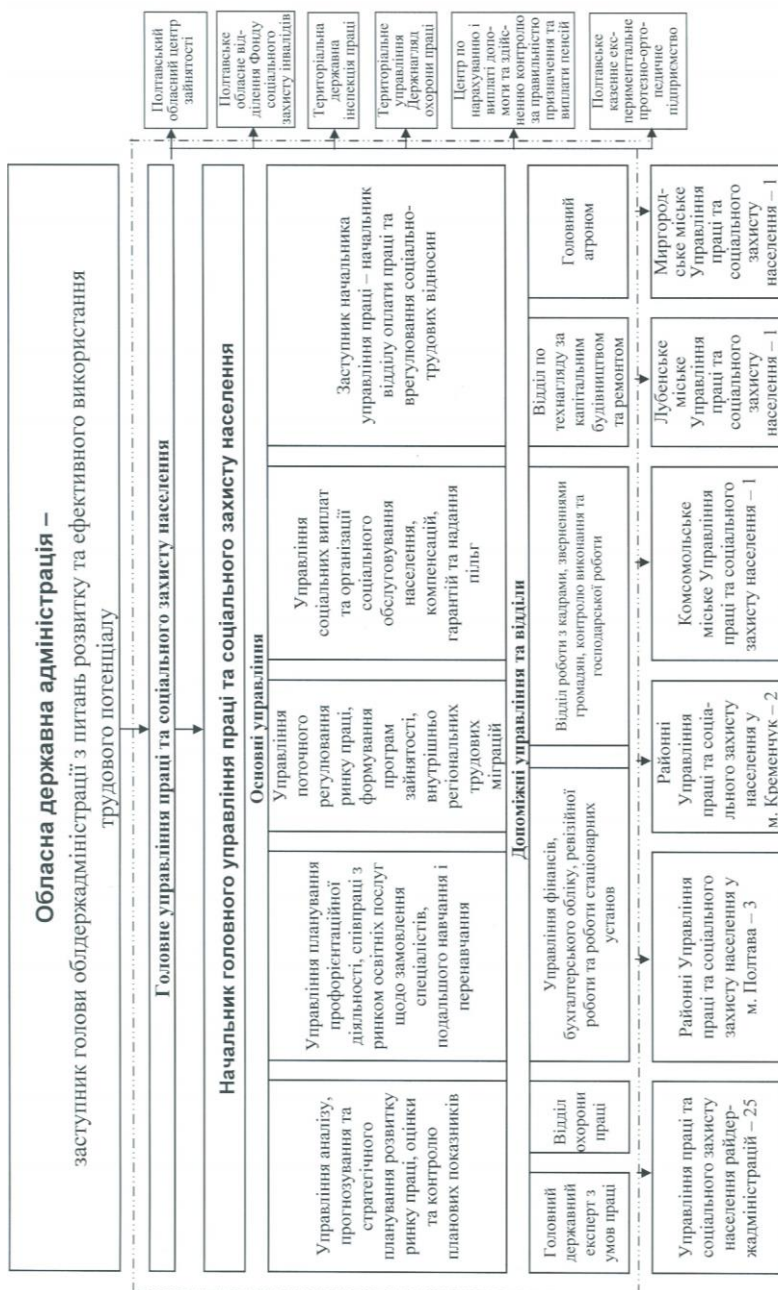


Рис. 3.15. Організаційна структура регіональних управлінь праці та соціального захисту населення на прикладі Полтавської обласної державної адміністрації

Джерело: складено автором.

Полтавський обласний центр зайнятості

Структурні підрозділи

- 1 відділ організації сприяння працевлаштуванню;
- 2 відділ організації надання послуг роботодавцям;
- 3 відділ організації профорієнтації;
- 4 відділ організації професійного навчання;
- 5 відділ статистики, моніторингу та прогнозування;
- 6 відділ доходів та фінансового забезпечення;
- 7 відділ бухгалтерського обліку;
- 8 відділ організаційної роботи та взаємодії з соціальними партнерами та громадськістю;
- 9 інспекція по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення;
- 10 відділ впровадження та супроводження інформаційно-аналітичної системи;
- 11 відділ капітального будівництва;
- 12 господарсько-договірний відділ;
- 13 відділ по роботі з кадрами та з питань державної служби;
- 14 контрольно-ревізійний відділ;
- 15 юридичний відділ;
- 16 профспілковий комітет;
- 17 комісія по соціальному страхуванню;
- 18 комісія по трудових спорах

Територіальні підрозділи

Районні центри зайнятості – 22	Полтавський міський центр зайнятості – 1	Кременчуцький міський районний центр зайнятості – 1	Комсомольський міський центр зайнятості – 1	Лубенський міський районний центр зайнятості – 1	Миргородський міський районний центр зайнятості – 1
---------------------------------------	---	--	--	---	--

Рис. 3.16. Структура регіонального центру зайнятості на прикладі Полтавської області*

Джерело: складено автором на основі джерела [470].

Єдину технологію обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України розробила творча група Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості, в якій працювали фахівці інституту, спеціалісти Державного, обласних, міських та районних центрів зайнятості, деяких наукових установ та навчальних закладів.

Технологія обслуговування незайнятих громадян в центрах зайнятості – це спосіб діяльності спеціалістів державної служби зайнятості щодо надання клієнтам передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури та операції, визначення оптимальних засобів і методів їх виконання.

Технологія базується на загальновизнаних принципах діяльності служб зайнятості європейських країн. Основними є такі принципи:

- пріоритетність інтересів і потреб клієнтів служби зайнятості, урахування мотивів людини як особистості, її обставин, нахилів і здібностей;

- співробітництво клієнта і служби зайнятості – найбільш ефективний і короткий шлях до працевлаштування;

- пріоритетність послуг центру зайнятості, пов'язаних з пошуком і підбором роботи перед іншими видами послуг.

Засадами Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОН) в центрах зайнятості (ЦЗ) України є:

Активізація власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю та суспільством: навчання клієнтів методам і техніці самостійного пошуку роботи; розроблення більшістю клієнтів за допомогою спеціалістів ЦЗ планів самостійного пошуку роботи; розширення кола інформації про вакантні місця шляхом створення єдиної національної інформаційної комп'ютерної системи і забезпечення вільного доступу кожного відвідувача до інформації про вакансії; створення в ЦЗ функціонального сектору самостійного пошуку вакансій; сприяння безробітним в їх зусиллях щодо започаткування власної справи; залучення незайнятих громадян до участі в оплачуваних громадських роботах; створення в ЦЗ функціонального сектору профінформування населення; підвищення відповідальності клієнтів за власні дії щодо пошуку роботи (інформування спеціалістів ЦЗ про проведену роботу).

Підвищення відповідальності фахівців ЦЗ за ефективність заходів, що використовувались, кінцеві результати роботи з клієнтами: обговорення на засіданні спеціально призначеної комісії ЦЗ ефективності заходів щодо сприяння влаштуванню кожного клієнта, який довгий час (3–6 міс.) перебував на обліку в ЦЗ; використання результатів роботи спеціалістів при проведенні атестації, конкурсів на заміщення

вакантних посад, формуванні резерву на висування, моральному та матеріальному заохоченні.

Зміцнення взаємодії з роботодавцями – підвалини підвищення ефективності діяльності центрів зайнятості: інформування роботодавців у відповідності з профілем підприємств про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в ЦЗ; вивчення потреб роботодавців та надання допомоги щодо укомплектування підприємств персоналом і професійне навчання кадрів на їхнє замовлення з числа незайнятого населення; консультування з питань впровадження деяких норм законодавства про працю і зайнятість; здійснення на замову роботодавців підбору необхідних працівників з використанням психодіагностичних методик; інформування про стан, основні тенденції та процеси на локальному ринку праці; інформування про витрати ЦЗ коштів страхового фонду з розкриттям досягнутого ефекту по кожній статті бюджету.

Рационалізація розподілу персоналу служби зайнятості і використання його робочого часу: розподіл персоналу з урахуванням його «навантаження», (кількості незайнятого населення, яка припадає на одного працівника ЦЗ); визначення норм часу на здійснення технологічних операцій і процедур, впровадження системи автоматизованого нарахування всіх видів допомоги; спеціалізація і взаємозамінність фахівців ЦЗ на основі розподілу здійснюваних операцій на прості і добре уявлені елементи; зосередження уваги фахівців, які безпосередньо працюють з клієнтами, виключно на виконанні своїх функціональних обов'язків завдяки автоматизації статистичного обліку та організації ефективної системи документообігу; розроблення для кожного спеціаліста детальної посадової інструкції.

Розподіл потоків клієнтів залежно від мети відвідування центру зайнятості: створення в ЦЗ диспетчерсько-консультаційного сектору, покладення на одного з фахівців диспетчерсько-консультаційних функцій; розміщення робочих приміщень у ЦЗ відповідно до технології обслуговування конкретних категорій клієнтів; виділення в окреме технологічне поле роботи по виконанню замовлень на підготовку довідок клієнтам.

Розподіл приміщень ЦЗ на функціональні сектори, в яких, незалежно від площі приміщень, особливостей будинку ЦЗ, здійснюються визначені процедури і операції щодо обслуговування клієнтів: створення великих просторових зон, де клієнтам можуть надаватися декілька послуг, в першу чергу тих, які спрямовані на активізацію їх власних зусиль щодо влаштування свого життя; уніфіковане за змістом інформаційне наповнення приміщень ЦЗ, яке дозволяє клієнтам самостійно одержати максимум інформації, а також допомагає їм чіт-

ко уявити свої права та обов'язки.

Найважливішою засадою побудови ЄТОН є розподіл клієнтів центру зайнятості на певні категорії:

Працездатні громадяни працездатного віку, які не мають роботи і вперше звернулися до центру зайнятості або перебували на обліку і були зняті з обліку в зв'язку з працевлаштуванням та повторно звернулися до центру зайнятості.

Громадяни, які зареєстровані як такі, що шукають роботу і звернулись до центру зайнятості в призначений день.

Громадяни, які раніше перебували на обліку в центрі зайнятості як безробітні (крім зареєстрованих на підставі п. 1 ст. 26) були зняті з обліку за власною заявою або в зв'язку з невідвідуванням центру зайнятості більше одного місяця, не працевлаштувалися і повторно звернулись до центру зайнятості протягом двох років з моменту першої реєстрації.

Громадяни, які зареєстровані як безробітні і звернулись до центру зайнятості в призначений час.

Громадяни, які працюють і бажають змінити місце роботи або шукають додаткову зайнятість (додатковий заробіток).

Інваліди, які бажають працевлаштуватися.

Громадяни, які звернулись до центру зайнятості за довідками.

Керівники, які звернулись до центру зайнятості з метою реєстрації підприємств як платників внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДССУВБ).

Керівники та працівники кадрових служб підприємств, які звернулись до центру зайнятості за допомогою в підборі персоналу.

Роботодавці, які не мають прав юридичної особи та звернулись до центру зайнятості щодо реєстрації трудових договорів між працівником і фізичною особою.

Такий підхід обумовлений різницею в змісті технологічних процедур і операцій, що виконують конкретні фахівці ЦЗ при наданні тієї чи іншої послуги.

В кожному ЦЗ створюється 8 функціональних секторів. Просторове розміщення секторів здійснюється відповідно до технологічного ланцюжка – послідовності роботи з клієнтом, а саме:

- довідково-консультаційний;
- самостійного пошуку вакансій;
- профінформаційний;
- реєстраційно-приймальний;
- активної підтримки безробітних;
- взаємодії з роботодавцями;

- навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- адміністративно-господарський.

Обов'язковим елементом технології є проведення семінарів з безробітними по опануванню ними методів самостійного пошуку роботи. Як свідчить вітчизняний та зарубіжний досвід, дана форма роботи ЦЗ без вагомих додаткових витрат дозволяє значно підвищити ефективність працевлаштування безробітних. Важливою складовою технології є наповнення інформаційного простору в центрі зайнятості. Основними принципами надання інформаційної підтримки клієнтам у ЦЗ є: адресність, наочність, лаконічність, доступність розуміння, оперативність, достовірність та упорядкованість.

Економічні важелі регулювання регіонального ринку праці визначаються регіональними програмами зайнятості. Зокрема, Програма зайнятості населення Полтавської області на 2006–2007 роки, розроблена відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення», статті 24 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», Послання Президента України до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки», Указу Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні», Програми діяльності Кабінету Міністрів України «Назустріч людям», Генеральної, галузевих та регіональної угод, регіональних програм розвитку окремих сфер економіки, має за головну мету здійснення конкретних заходів, спрямованих на проведення державної політики зайнятості щодо:

- забезпечення продуктивної зайнятості на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності;
- розвитку підприємницької діяльності та самозайнятості населення;
- створення нових і збереження існуючих робочих місць, посилення взаємодії з роботодавцями, надання їм фінансової підтримки;
- регулювання процесів на ринку праці, запобігання утворенню осередків масового та довготривалого безробіття внаслідок структурних змін в економіці;
- повернення незайнятих громадян до економічно-доцільної діяльності, реалізації додаткових гарантій працевлаштування громадян, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, соціального захисту безробітних;
- сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості.

Основними завданнями Програми є: оцінка стану регіонального

ринку праці та прогнозних параметрів трудового потенціалу, обсягів зайнятості, створення нових робочих місць та збереження існуючих; сприяння розвитку підприємництва, самозайнятості, сімейного бізнесу; подальший розвиток професійного навчання, з урахуванням потреб ринку праці, в тому числі безпосередньо на робочому місці; здійснення координації зусиль органів виконавчої влади, роботодавців, служби зайнятості, пов'язаних з розробленням та виконанням заходів регулювання ринку праці; здійснення моніторингу виконання Програми та інформаційне інформування обласної державної адміністрації та обласної ради.

Програмою зайнятості населення визначено такі головні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення області: створення нових робочих місць та збереження наявних ефективно діючих; забезпечення підвищення якості робочої сили; сприяння посиленню мотивації до легальної продуктивної праці; сприяння самостійної зайнятості населення та розвитку підприємництва; розробка та забезпечення виконання заходів щодо підвищення професійної мобільності вивільнюваних працівників; сприяння формуванню професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, відповідно до потреб економіки області та ринку праці; сприяння наданню в установленому порядку додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту та неспроможні на рівних конкурувати на ринку праці (інвалідів, молоді, жінок); реформування відповідно до законодавства соціально-трудових відносин на селі; підтримка регіонів з напруженою ситуацією на ринку праці; забезпечення соціального захисту зареєстрованих безробітних, відповідно до законодавства; організація ефективного співробітництва органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, роботодавців і профспілок.

У реалізації Програми беруть участь управління облдержадміністрації, райдержадміністрації, міськвиконкоми, обласний центр зайнятості у взаємодії з об'єднаннями роботодавців та профспілок. Контроль за реалізацією Програми здійснюється Головним управлінням праці та соціального захисту облдержадміністрації, обласним центром зайнятості шляхом постійного моніторингу виконання основних заходів та показників у розрізі регіонів області. Підведення підсумків виконання Програми буде здійснюватися щоквартально з підготовкою відповідної інформації керівництву облдержадміністрації.

Розгляд найбільш проблемних питань передбачається здійснювати на засіданнях Координаційної ради з питань соціальної політики облдержадміністрації, обласного та регіональних координаційних комі-

тетів сприяння зайнятості населення, колегіях облдержадміністрації, Головного управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації.

В Україні визнається і гарантується місцеве самоврядування – право територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста – самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України. Територіальні громади села, селища, міста безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування управляють майном, що є в комунальній власності; затверджують програми соціально-економічного та культурного розвитку і контролюють їх виконання; затверджують бюджети відповідних адміністративно-територіальних одиниць і контролюють їх виконання; встановлюють місцеві податки і збори відповідно до закону; забезпечують проведення місцевих референдумів та реалізацію їх результатів; утворюють, реорганізують та ліквідовують комунальні підприємства, організації і установи, а також здійснюють контроль за їх діяльністю; вирішують інші питання місцевого значення, віднесені законом до їхньої компетенції. Обласні та районні ради затверджують програми соціально-економічного та культурного розвитку відповідних областей і районів та контролюють їх виконання; затверджують районні і обласні бюджети, які формуються з коштів державного бюджету для їх відповідного розподілу між територіальними громадами або для виконання спільних проектів та з коштів, залучених на договірних засадах з місцевих бюджетів для реалізації спільних соціально-економічних і культурних програм, та контролюють їх виконання; вирішують інші питання, віднесені законом до їхньої компетенції.

Про пріоритетні напрями діяльності органів місцевого самоврядування свідчить склад постійних комісій обласної ради, а саме:

Постійна комісія обласної ради з питань бюджету, підприємництва та управління майном;

Постійна комісія обласної ради з питань депутатської діяльності та інформаційної сфери;

Постійна комісія обласної ради з питань забезпечення законності та правопорядку;

Постійна комісія обласної ради з питань промислової політики, будівництва, транспорту та зв'язку;

Постійна комісія обласної ради з питань аграрної політики та земельних відносин;

Постійна комісія обласної ради з питань паливно-енергетичного та житлово-комунального господарства;

Постійна комісія обласної ради з питань екології та раціонального природокористування;

Постійна комісія обласної ради з питань охорони здоров'я та соціального захисту населення;

Постійна комісія обласної ради з питань освіти, науки, культури, політики, спорту та туризму;

Постійна комісія обласної ради з питань використання надр [472].

Як бачимо, питання регулювання регіональних ринків праці до пріоритетних завдань обласної ради не відносяться. Тому відзначаючи провідну роль відносин праці у розвитку національної економіки, пропонуємо до складу діючих постійних комісій включити Постійну комісію обласної ради з питань відносин праці та заробітної плати (рис. 3.17).

3.4. Розвиток соціального партнерства в Україні та напрями його вдосконалення

Особливе місце в інфраструктурі ринку праці займають інститути соціального партнерства. Крім органів державної влади, до їх складу входять професійні спілки та їх об'єднання, а також організації роботодавців та їх об'єднання. Роль інститутів соціального партнерства на ринку праці розкривається самим визначенням соціального партнерства. Соціальне партнерство розглядається як система правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій) [473, с. 126]. Соціальне партнерство – система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Сторонами соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування [466, с. 1].

Метою соціального партнерства є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня сторін.

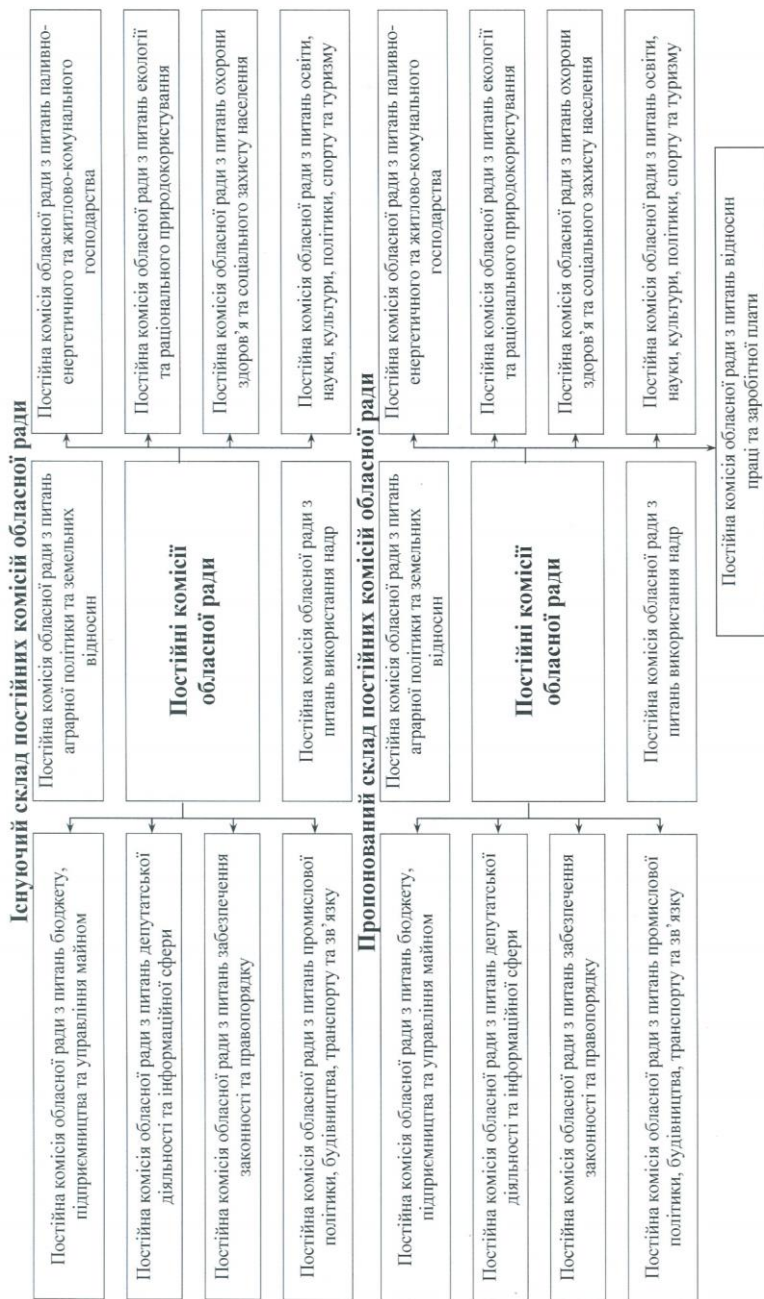


Рис. 3.17. Існуючий та пропонувані склад постійних комісій обласної ради
Джерело: складено автором.

Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Отже, система соціального партнерства – важлива структурна ланка інфраструктури ринку праці. Чим ефективніше співпрацюють соціальні партнери, тим більш ефективно використовується трудовий капітал підприємств, галузей, регіонів, держави.

Соціальне партнерство має такі форми: спільні консультації; колективні переговори та укладення договорів і угод; погодження на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії та показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту національного ринку праці в умовах глобалізації економіки; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організація примирних та арбітражних процедур; участь найманих працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства; спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування; участь найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором; розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій; обмін необхідною інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей [473, с. 127].

На рівні організації соціальне партнерство має функціонувати на основі таких принципів: поваги та врахування інтересів учасників переговорів; повноважності соціальних партнерів і їхніх представників; повноти представництва сторін; рівноправності сторін і довіри у відносинах; невтручання в справи партнерів; свободи вибору та обговорення питань, що входять до предмета соціального партнерства; соціальної справедливості як прояву відповідності між роллю тих чи інших суб'єктів (осіб) і їхнім соціальним станом; між їх правами та обов'язками; трудовим внеском і винагородою за послуги праці, суспільним визнанням; добровільності прийняття зобов'язань на основі взаємного погодження; пріоритетності примирних методів і процедур погодження інтересів; регулярності проведення консультацій та переговорів з питань, що входять до предмета соціального партнерства; реальності забезпечення зобов'язань, прийнятих соціальними партнерами; обов'язковості виконання досягнутих домовленостей систематичності контролю за виконанням прийнятих рішень; відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини прийняв-

тих зобов'язань.

В Україні відповідно до Указу Президента України № 34/93 від 8 лютого 1993 року «Про Національну раду соціального партнерства» [476] з метою узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, у відносинах Уряду України, підприємців і професійних спілок при Президентові України було утворено Національну раду соціального партнерства, персональний склад якої був наступним: від Уряду України – 22 особи; від об'єднань підприємців – 22 особи; від об'єднань профспілок України – 22 особи.

Наступним Указом Президента «Про Національну раду соціального партнерства» № 151/93 від 27 квітня 1993 року було затверджене Положення «Про Національну раду соціального партнерства» [476], відповідно до якого Національна рада соціального партнерства визнавалась постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, основними завданнями якої є: узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій Сторін у соціально-трудовій сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам; участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин та пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права; вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні; аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, що виникають з питань її виконання, в разі їх звернення до Національної ради; узгодження позицій Сторін щодо ратифікації і денонсації конвенцій Міжнародної організації праці (МОП); повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудовій сфері.

Паралельно проводилась робота з підготовки Закону «Про соціальне партнерство». Та проект закону був повернутий Верховною Радою України Кабінету Міністрів України на доопрацювання з урахуванням висловлених пропозицій і зауважень з умовою внесення його на розгляд Верховної Ради України після ратифікації Європейської соціальної хартії і прийняття законів України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та про професійні спілки [477].

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» № 1871/2005 від 29 грудня 2005 року [478] з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам Національну раду соціального партнерства ліквідовано і утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду при Президентові України. Кабінету Міністрів України, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям доручається ужити відповідних заходів щодо створення умов для формування на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах тристоронніх допоміжних органів із соціально-економічних питань для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців.

Органам місцевого самоврядування указом рекомендується сприяти розвитку співробітництва з організаціями професійних спілок та роботодавців, створенню умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері.

Цим же указом було затверджено Положення «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», відповідно до якого Національна тристороння соціально-економічна рада є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (сторони соціального діалогу).

Основними завданнями Національної ради є: сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15 вересня 1999 року [467] професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), що створюється з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Ступінь охоплення працівників профспілковим рухом називається рівнем юніонізації. Васильченко В.С. в навчальному посібнику «Державне регулювання зайнятості» детально розглядає моделі колективних переговорів Чемберлена та Хікса, політичну модель страйкової активності Ашенфельтера-Джонсона та обґрунтовує вплив профспілок на заробітну плату і зайнятість [477, с. 176–183].

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Для виконання своїх статутних завдань організації роботодавців мають право на добровільних засадах створювати або вступати до об'єднань організацій роботодавців і вільно виходити з них. Об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

Основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань є [465]: співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників; забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, іншими об'єднаннями громадян; участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави; участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами; координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за генеральною, регіональними чи галузевими угодами; контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, регіональними та галузевими угодами; сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); сприяння вирішенню колективних трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів; збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, за-

безпечення раціональної структури зайнятості населення; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду; забезпечення скоординованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці; розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості з однакової кількості представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців. Порядок формування координаційних комітетів і організація їх роботи визначаються представленими в них сторонами [459, с. 17].

До системи законодавчо-нормативних документів входять також Генеральна та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори та інші правові акти. Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин дозволяє на основі співпраці і компромісів погодити інтереси головних суб'єктів сучасних економічних процесів – роботодавців і найманих робітників при посередництві держави. Практично баланс інтересів між партнерами в сфері виробництва і послуг в ринковій економіці надходить своє відображення в колективних угодах різних рівнів і в індивідуальних трудових договорах (контрактах).

Генеральна угода укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Положення Угоди діють безпосередньо, поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності, є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів [478].

Принципи соціального партнерства, цілі та обов'язки кожного соціального партнера щодо їх досягнення розписані в генеральній угоді за такими розділами: 1) сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості; 2) сфера оплати праці; 3) умови праці та відпочинку; 4) соціальний захист та задоволення духовних потреб.

Соціальними партнерами в генеральній угоді затверджується перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах; узгоджується порядок проведення соціального діалогу Сторонами Угоди, порядок приєднання до Угоди; готується протокол розбіжностей щодо окремих пунктів Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями [478].

Галузева угода, заключається між галузевим Міністерством, галузевими профспілками і галузевим об'єднанням роботодавців, визначає узгодження позицій сторін за основними принципами соціально-економічної політики в галузі, спільні дії учасників угоди щодо їх реалізації. Норми галузевої угоди є нормами прямої дії, обов'язковими, як мінімальні гарантії, для дотримання галузевим Міністерством Автономної Республіки Крим, Головними управліннями обласних, управлінням Севастопольської міської, управліннями районних державних адміністрацій, власниками, уповноваженими ними органами або особами на підприємствах усіх організаційно-правових форм, які за виробничими ознаками належать до даної галузі і виборними органами профспілки працівників галузі при укладенні регіональних галузевих угод та колективних договорів, вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, що є предметом галузевої угоди.

Згода між соціальними партнерами галузі досягається за наступними розділами: 1) виробничі відносини, участь працівників в управлінні підприємствами; 2) забезпечення зайнятості працівників; 3) трудові відносини. режим праці і відпочинку; 4) нормування і оплата праці; 5) умови та охорона праці; 6) соціальний розвиток та соціальні гарантії та пільги; 7) реформування підприємств галузі; 8) соціальний захист студентів галузевих вищих навчальних закладів; 9) соціальне партнерство; 10) гарантії діяльності профспілок; 11) контроль за виконанням угоди [480].

Регіональна угода укладесться відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між обласною державною адміністрацією і правлінням обласної організації роботодавців, з однієї сторони, та президією обласної ради профспілок, з другої сторони, з метою встановлення основних норм, принципів та взаємних зобов'язань стосовно регулювання на регіональному рівні соціально-економічних, виробничих та трудових відносин, проведення активної соціальної політики, забезпечення конституційних прав і гарантій працюючих та членів їхніх сімей.

Прийняті за цією регіональною угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання сторонами угоди, а також для застосування під час ведення переговорів щодо укладання колективних договорів, регіональних угод на районному рівні, як мінімальні гарантії.

Регіональною угодою між Чернівецькою обласною державною адміністрацією, правлінням Чернівецької обласної організації роботодавців та президією Чернівецької обласної ради профспілок на 2005–2006 роки затверджено зобов'язання сторін у сферах: 1) забезпечення розвитку виробництва та регулювання виробничих відносин; 2) соціально-трудових відносин. В сфері соціально-трудових відносин згода між соціальними партнерами досягалась за напрямками: 1) забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту населення від безробіття; 2) оплати праці [482]. Сторони визнали, що головним завданням соціально-економічної політики в області є постійне і динамічне зростання добробуту населення на основі докорінних структурних перетворень інноваційно-інвестиційного спрямування усіх галузей економіки.

В Полтавській області з метою встановлення соціально-трудових гарантій для найманих працівників та власників-роботодавців, регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою регіону, встановлення відповідальності Сторін за виконання досягнутих домовленостей була заключена Угода між Полтавською обласною державною адміністрацією, регіональним відділенням Фонду державного майна України по Полтавській області, обласними об'єднаннями роботодавців та облпрофрадою на 2004–2005 роки. Регіональною угодою згода між соціальними партнерами досягалась за напрямками: 1) сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості; 2) оплата праці та трудові відносини; 3) охорона праці та здоров'я працюючих; 3) забезпечення соціальних прав і гарантій; 4) соціальне партнерство та механізм виконання угоди [483].

Колективний договір укладається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Виступає як правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин між робітниками і їх роботодавцями визнає узгодження позицій сторін з вирішення важливих питань умов і оплати праці, соціальних виплат та компенсацій, соціального забезпечення і страхування [484, с. 115]. Колективний договір між адміністрацією підприємства і його профспілкою або іншими представниками інтересів робітників, як правило доповнює і розвиває норми, прийняті в генеральній, галузевій та регіональній угодах, конкретизує їх. При цьому береться до уваги фінансовий стан підприємства і організації, стан розвитку соціально-трудової сфери колективу.

3.5. Розвиток віртуального ринку праці та основні напрями його регулювання на регіональному рівні

Перехід України до п'ятого етапу розвитку ринку праці (підходи до періодизації розвитку ринку праці наведені в розділі 1) відбувається в умовах стрімкого розвитку інформаційної економіки. Це потребує дослідження новітніх видів і форм зайнятості на ринку праці, перспективних заходів його регулювання. Ринок праці глобалізується та розширюється у віртуальному просторі, в той час як скорочення кількості працездатних людей України продовжується. Актуальне ще вчора питання стабілізації ринку праці як стратегічної мети регулювання ринку праці поступається проблемам забезпечення максимально ефективного використання трудового потенціалу на рівні індивіда, підприємства, регіону, держави, і суспільства в цілому.

Сучасну економіку XXI століття називають «новою», «постіндустріальною», «інформаційною», «сервісною», «інноваційною», «інтелектуальною» економікою, економікою знань, в залежності від того, який фактор розвитку є домінуючим в дослідженнях. Разом з тим, всі науковці в якості основних факторів розвитку економіки XXI століття виділяють: знання, інтелект, людський розвиток, інновації, інформаційні технології. Зростання ваги «вартості знань» знаходить прояв на всіх рівнях оцінки економічних процесів: ціні окремого товару (націнка за нові споживчі якості, торгову марку, гарантії якості, екологічність і т. д.); у вартості підприємства (оцінка її нематеріальних активів, гудвілу); в оцінці валової доданої вартості регіону та валового внутрішнього продукту країни (зростання питомої ваги секторів, пов'язаних із виробництвом та управлінням знаннями: наука та освіта, фінансові, страхові, ділові послуги та ін.). Оскільки функція виробництва, збереження та використання знань та інновацій належить виключно активному фактору виробництва, то в центрі уваги постіндустріальної економіки знаходиться саме людина. Тому управління процесом включення людини у соціально-економічні відносини через ринок праці набуває особливого значення. Нові технології разом з іншими важливими змінами, такими, як зростання освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, розширення зайнятості в сервісному секторі, зростаюча зайнятість жінок, самозайнятості та підприємництва, розвиток нетрадиційних форм і видів зайнятості, модернізує ринок праці, який все більше відрізняється від ринку праці XX сторіччя.

До основних характеристик трансформаційних змін ринку праці слід віднести:

1. Поряд із традиційними первинним і вторинним ринками праці індустріальної економіки – ринками праці «білих і сірих комірців»,

виникає і стрімко розвиваються сектор ринку праці підприємців і самозайнятих, що одночасно виступають обома суб'єктами ринку праці: роботодавцями і, одночасно, власниками засобів та предметів праці, і найманою робочою силою. В США кожен четвертий працездатний громадянин працює самостійно – фрілансери, мікропідприємці, працівники з неповною і частковою зайнятістю – вони радикально змінюють взаємовідносини найманої праці і капіталу [485].

2. Інформатизація має найвагоміший вплив саме на цей сектор ринку праці та на сектор «білих комірців». Кваліфікація, професіоналізм, знання, здатність до творчого та інноваційного мислення та самостійного прийняття рішень стають найбільш важливою характеристикою послуг праці, які все більше індивідуалізуються. «Безликая «рабочая сила» уступает место личностям, предлагающим свои услуги на весьма специализированных сегментах рынка труда». Відбувається різке підвищення в структурі зайнятості видів діяльності, пов'язаних із використанням інформаційних технологій. Показником глобальної мобільності людини стає універсальна освіта і здатність напружуватись, рухатись, мобілізуватись і навчатись усе життя [486, с. 47].

3. Представники вищезгаданих двох секторів ринку праці формують ще один принципово новий сектор ринку праці, притаманний інформаційній економіці – ринок праці «електронних комірців» – спеціалістів, що предметом праці мають інформацію, засобом праці – інформаційні технології. Електронні комірці працюють на традиційному та а віртуальному ринку праці в режимі телепрацівників. Із стрімким розвитком комп'ютеризації та розповсюдження Інтернет, що супроводжували перехід до ХХІ століття, традиційні види трудових відносин із стандартними умовами праці і робочим місцем поступаються телероботі – новому виду трудових відносин, що характерний постіндустріальній економіці, а ринок праці розширюється у віртуальному просторі. Список країн з найвищим рівнем життя майже повністю співпадає із списком лідерів за кількістю віртуальних офісів, телепрацівників та рівнем розвитку комунікацій. Це, насамперед, США, Австралія, Бельгія, Великобританія, Канада, Нідерланди, Нова Зеландія, Скандинавські країни, Франція, Японія [488]. Близько 20 мільйонів американців та 4 мільйонів європейців працюють через мережу постійно або декілька годин на тиждень. Особливо динамічно телеробота розвивається в США, на частку якої приходить майже половина всіх обчислювальних потужностей планети [489]. З прийняттям Україною курсу на розвиток інформаційного суспільства, дослідження в сфері телероботи, її перспектив та недоліків, особливостей організації, результатів широкого використання, механізму регулювання та активної участі регіональних та державних органів влади на віртуальному ринку праці набувають особливої актуальності.

«Телеробота» буквально перекладом англійського неологізму «telework» і означає роботу вдома з передачею результатів через телекомунікаційні технології. Даний вид відносин на ринку праці може мати назву «telecommuting job», «telecommuting», «telejob», «flexplace», «work-at-home», «remote work» [489].

Класифікація форм телезайнятості ЕСaTT – Electronic Commerce and Telework Trends – (проект, що здійснювався при підтримці ЄС, в рамках якого в 1999–2000 роках проводилось дослідження тенденцій в сфері розвитку електронної комерції та телероботи в десяти європейських країнах, в США та Японії. Вибірка включала 7700 осіб та 4158 організацій) визначає такі види телероботи [490]:

- надомна телеробота – вид зайнятості, при якому робітники протягом не менше, ніж одного дня на тиждень здійснюють свої трудові обов'язки в домашніх умовах; використовують ПК по дорозі на роботу; використовують в якості засобів комунікації з керівництвом та колегами факс, телефон, електронну пошту під час роботи вдома;

- додаткова телеробота – вид зайнятості з аналогічним змістом, на частку якого приходить менше одного робочого дня на тиждень. Як правило, є додатковим до традиційної зайнятості працівника в офісі, на робочому місці;

- телеробота в спеціалізованому телецентрі – при якій певна організація надає робочі місця для співробітників інших організацій, бере на себе питання забезпечення робочих місць оргтехнікою, засобами комунікації (високошвидкісним доступом до Інтернет, загальнодоступним базам даних, програмним продуктам т. і.). фактично це робота через організацію – посередника, специфічний центр колективного обслуговування телепрацівників, що спеціалізуються на наданні їм своїх сервісних послуг;

4) мобільна телеробота – вид зайнятості, при якому робітники здійснюють свої трудові обов'язки протягом не менше 10 годин на тиждень поза своїм помешканням та не на робочому місці в офісі (наприклад, у відрядженнях, на об'єктах клієнтів-замовників, по дорозі на роботу т. і.) та використовують комп'ютер on-line для зв'язку з організацією.

Інтерес до концепції телероботи виник після перших нафтових криз на початку 70-х років. З метою економії енергоресурсів з'явилися пропозиції замінити реальне переміщення в просторі інформаційними технологіями. Засновники концепції вважали телероботу єдиним розумним засобом вирішення транспортних проблем великих міст і проблем дефіциту робочих місць у віддалених сільських районах [491]. Джек Найллз провів дослідження, які підтвердили ефективність телероботи з точки зору підвищення продуктивності праці, зменшення транспортних та енергетичних витрат (зменшення кількості автомо-

білів на дорогах, економія витрат на офісний простір та використання електроенергії), поєднання роботи з власним та сімейним життям працівників. В 1976 році для позначення такого типу дистанційної роботи, що забезпечується інформаційними технологіями, ввів термін «теледоступ», або «телекоммютинг». В 1979 році головний спеціаліст Комітету з економічного розвитку США Френк Скифф ввів термін «гнучке робоче місце» (flexiplace), опублікував статтю «Робота вдома економить бензин». А в 1982 році експерт-консультант в сфері управління кадрами концерну «Johnson & Johnson» організував першу національну конференцію з телероботи в США. І в 1984 році почав випускати перший регулярний бюлетень, присвячений телероботі «Telecommuting Review». Одним із ініціаторів розширення телероботи був республіканець Френк Волф, який запропонував зменшити податок за організацію дистанційних робочих місць на 500 дол. за умови, що вони використовуються не менше, ніж 75 днів на рік, виділив близько двох мільйонів доларів на організацію центрів телероботи в своєму штаті Північна Вірджинія, і в 1999 році ініціював надання додаткових коштів з фонду охорони навколишнього середовища підприємствам, що використовують телероботу. Спільна ініціатива Френка Волфа і сенатора Ріка Санторума щодо переведення федеральними установами як мінімум 25 % службовців на часткову або повну телероботу була прийнята законодавчо [488].

Термін «телеробота» був введений у використання Європейською Комісією в кінці 80-х років. З 1989 року вона стає одним із головних популяризаторів телероботи, що було пов'язано із необхідністю реформ в сфері сільськогосподарської політики та стимулювання росту не-сільськогосподарських видів зайнятості в сільських районах. В 1993 році був випущений документ «Зростання, конкурентоспроможність, зайнятість – проблеми та шляхи в XXI столітті», в якому телеробота визнана одним із пріоритетних напрямів розвитку в Європі Інформаційного Суспільства. В 1989 році голландське Міністерство транспорту зацікавилось розвитком телероботи для подальшого планування транспортної політики, а деякі країни ЄС (наприклад, Італія, Швеція, Австрія) перейняли позитивний голландський досвід.

Стрімкий розвиток телероботи стає можливим завдяки: 1) зменшенню вартості та підвищенню потужності комп'ютерів та телекомунікацій; 2) достатнього рівня розвитку технічних засобів і сервісу відкритих електронних мереж, включаючи Інтернет, тобто мережі, що дозволяє користувачам взаємодіяти; 3) зростання мотивації роботодавців та працівників вивчати нові можливості для досягнення успіху в їх бізнесі або проекті.

У Великобританії найбільшу розповсюдженість телероботи мають такі галузі економіки: операції з нерухомістю (25 % всіх телепраців-

ників), будівництво, промисловість та освіта (20 %, 14 % та 12 % відповідно). Серед видів діяльності, що найбільше відповідають умовам дистанційної праці, виділяються не тільки види робіт в сфері ІТ, але й інші види управлінських робіт. Роботодавці, що приймали участь у дослідженні ЕСаТТ, вказали наступні сфери діяльності, що організовані на принципах телероботи в їх організаціях: управлінські роботи – 45 %; офіс-менеджери, клерки – 39 %; секретарі – 27 %; допоміжна робота (обробка даних, інформації і т.д.) – 40 %; дистрибуція та сервісне обслуговування – 40 %; сфера ІТ та програмування – 42 % [490].

Більшість зайнятих телепрацівників на постійній основі належить віковим групам 30–39 років (36 %) та 40–49 років (33 %), в той час як в структурі традиційної зайнятості на ці категорії разом припадає 56 %. В США також більшість телепрацівників належать до вікової категорії 35–44 років. Дослідження довело, що більш пристосованими до викликів нової економіки є чоловіки (рис. 3.18). Разом з тим, кожна друга жінка-телепрацівник, що здійснює надомну роботу на постійній основі, має дитину у віці до 6 років.

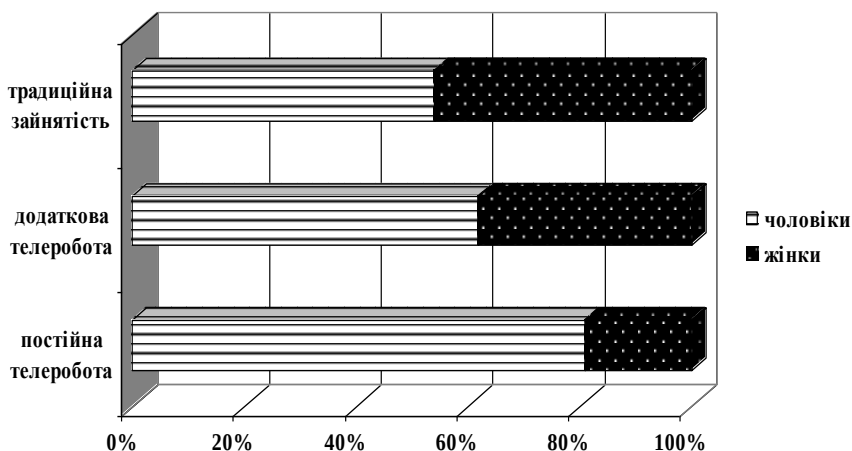


Рис. 3.18. Гендерна характеристика традиційної зайнятості та телероботи в європейських країнах за ЄсаТТ

Джерело: побудовано за джерелом [490].

В розвинутих країнах переваги телероботи відомі вже давно. Опитування, проведене Insight Express та SonicWALL показало, що дистанційна робота сприяє збільшенню продуктивності праці [491]. Крім того, проведене дослідження дозволяє виділити наступні важливі фактори впливу телероботи на розвиток суспільства, країни та її регіонів, окремих фірм та індивідів.

Для суспільства: зниження екологічних забруднень; забезпечення доступу до праці людей з обмеженими можливостями; зниження кількості трудових мігрантів, підвищення соціальної стабільності.

Для держави та регіонів: можливість підвищити ефективність використання землі, що використовується під офіси або автостоянки біля офісів, наприклад, для розбудови парку або спортивного комплексу; зниження транспортних проблем; можливість більш рівномірно використовувати трудові ресурси різних регіонів, використовуючи ресурси віддалених регіонів. В результаті різниці доходів та цін центральних і віддалених регіонів економічний ефект отримують і корпорації, що економлять на заробітній платі без зниження ефективності працівника, і працівники, що мають приріст доходів без зростання витрат на переїзд, підвищені ціни, оренду житла і т. д.; пожвавлення економіки.

Для фірми: 1) значне зниження витрат на офісне приміщення, його обладнання та використання, прийом персоналу, облаштування робочих місць, забезпечення інформаційними засобами. Як правило, потенціальні працівники вже мають вдома комп'ютер та засоби зв'язку. «Навіть невелика компенсація витрат знімає більшість організаційних питань [493]»; 2) скорочення витрат на оплату праці при простоях, гнучка чисельність персоналу в залежності від поточних потреб компанії. Дані сайту <http://www.eto.org.uk/eustats/index.htm> свідчать про скорочення експлуатаційних витрат компанії на 5–9 тис. дол. на одного працюючого, економію на виплаті лікарняних, частково в результаті скорочення безсоння працюючих на 35 %; 3) збільшення частки прибутку в ціні товару. Завжди існувала різниця в заробітній платі в різних країнах. Але «якщо раніше необхідно було передавати роботу в країні з дешевшою працею, а вироблений продукт везти назад, що разом з митними платежами «з'їдало» значну частину прибутку [494]», то Інтернет дозволяє вирішити цю проблему; 4) підвищення продуктивності праці до 40 % [495] завдяки відсутності офісних перешкод, непотрібних зустрічей, втрати часу на переїзди; 5) значне розширення ринків збуту – збут «без кордонів»; відносно дешеві та потужні технології надають можливість невеликим компаніям, або навіть самозайнятим особам конкурувати з великими корпораціями. «Раніше інших отримувати, обробляти інформацію та приймати рішення – основні складові конкурентоспроможності бізнесу [496]»; 6) підвищення рівня обслуговування клієнтів, за рахунок оперативності, його продовження за межі робочого дня чи тижня без сплати в подвійному обсязі; 7) зниження рівня ризику організації, її залежності від зовнішніх проблем (наприклад, дії терористів, природні та погодні катаклізми, збої в роботі транспортного комплексу).

Нове дослідження Cutter Consortium при опитуванні ІТ-менеджерів компаній із списку Fortune 1000, додатково виявило наступні переваги

телероботи для фірми: можливість наймати співробітників, які раніше були недоступні (дорого, в іншому місті, інваліди і т. п.), зменшення фінансових та матеріальних витрат на фізичне спілкування, зменшення прогулів (в т. ч. в результаті хвороби), переваги працюючих батьків [496].

Для індивіда:

Економічні: розширення можливостей, що визначаються глобальною мережею корисних зв'язків та контактів, оперативністю та широтою доступу до необхідної інформації;

Організаційні: зменшення матеріальних витрат та витрат часу на транспорт; розширення можливостей працевлаштування – «робота без кордонів», зняття необхідності переміщення в інші регіони для забезпечення кар'єрного зростання;

Соціальні: можливості збереження професійних навичок під час, наприклад, декретної відпустки чи навчання з відривом від виробництва; збільшення можливостей участі у суспільному житті, чим компенсується такий головний недолік роботи вдома, як зниження кількості візуальних та усних комунікацій;

Особисті: покращення балансу «сім'я-робота»; гнучкість робочого часу. Існує п'ять варіацій організації робочого часу співробітника: full-time, compressed week, flextime, part-time, telecommuting. Перші чотири – це варіації розподілу сорока годин на робочий тиждень. Останній збільшує кількість робочого часу до 24 годин на добу [487]; робота вдома забезпечує можливість найбільш ефективно використовувати часові інтервали максимально продуктивної праці організму; підвищення рівня індивідуальної свободи.

Для використання можливостей телероботи необхідні наступні умови [495]:

- індивіди повинні мати кваліфікацію, що користується підвищеним попитом і розвинуті особисті навички роботи в електронній мережі;

- місцеві громади повинні створити свій докладний профіль в інформаційному просторі мережі для генерації можливостей дистанційної роботи для своїх мешканців.

Для інтеграції України у глобальний ринок праці, ефективного використання наявного трудового капіталу, визначальною, як свідчить світовий досвід, є створення державою та регіональними органами влади відповідних початкових умов. Нажаль, основними засадами розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки [497] розвиток телероботи не передбачено. Законодавче забезпечення розвитку інформаційного суспільства передбачає підготовку та прийняття Інформаційного кодексу України. Серед розділів, пропонованих до включення в названий документ, розділу про засади телероботи також

немає. Аналіз роботи державної служби зайнятості свідчить про «індустріальний характер» напрямів її впливу на ринок праці. Метою регулювання все ще є збалансування ринку праці, зниження безробіття. Здійснюється перенавчання безробітних на робітничі професії, лікарі, вчителі, юристи, психологи, економісти втрачають свій потенціал, підтримуючи безробітними, використовуються неефективні методи підтримки безробітних. Величезні можливості розвитку економіки регіонів не використовуються.

Віртуальний ринок праці породжує конкуренцію фахівців у сфері інтелектуальних, інформаційних послуг не тільки в країні, але й на світовому ринку праці. Програмісти США та Західної Європи відчувають конкуренцію колег з Індії, Росії, країн Східної Європи. Наприклад, Індія щорічно заробляє близько 6 млрд. долл., надаючи послуги програмістів США. Частка Індії на світовому ринку аутсорсингу програмного забезпечення складає 21 %. Головна причина успіху – державна політика розвитку ІТ. В Індії успішно функціонує 13 спеціалізованих технопарків, де працюють близько 500 тис. спеціалістів в сфері ІТ. Це спеціалізовані центри офшорного програмування, що виконують замовлення зарубіжних фірм, розробляючи за заданими специфікаціями окремі компоненти програмного забезпечення [496]. Дослідження компанії Forrester Research свідчать, що до 2015 року 3,4 млн американських робочих місць у сфері програмування перемістяться в країни з більш дешевою робочою силою [498]. Росія також стоїть на порозі вибухового розвитку офшорного програмування. Потенціал Росії в цій сфері оцінюється в 20 млн дол. [499, с. 54].

Відбувається інформатизація процесу пошуку роботи та підходящих кандидатів на робоче місце, що призводить до:

- зниження трансакційних витрат;
- швидкий кліринг ринку праці;
- вища ступінь відповідності робітників і вакансій;
- зниження природного рівня безробіття за рахунок скорочення періоду пошуку роботи;
- використання можливостей нової економіки щодо значного скорочення витрат виробництва та прискорення впровадження нових видів продукції, пов'язане із використанням можливостей ринку праці, перш за все, його гнучкості, можливості швидко переміщувати робочу силу в працедефіцитні сектори економіки.

6. Розвиток інформаційної економіки впливає і на вторинний ринок праці, так званий «ринку сірих комірців». По-перше, технологічна відсталість та заниження ціни робочої сили в індустріальних комплексах, наприклад, машинобудівному, паливно-енергетичному, хімічному, «виштовхують» робочу силу високої якості, і тим самим, не дають розвиватись новій економіці. По-друге, поряд із тенденцією постійного під-

вищення частки наукоємної продукції в обсягах виробництва, буде зберігатись тенденція зростання попиту на якісну робочу силу. Так, швидкість економічних та технологічних трансформацій, на думку А. Грінспена, викликає «підвищене почуття невпевненості у застрашаньому дні американських трудящих, в першу чергу тих, хто боїться за «моральний знос» власних трудових навичок та професійних знань» [501].

7. Крім того, змінюються споживчі цінності на користь освіти, інформаційних послуг, якісного харчування, відпочинку, якості трудового життя. Інвестиції в людський капітал, технології, що підвищують ефективність його використання стають найбільш рентабельними в новій економіці. Розрив між країнами з високими та низькими доходами за показниками кількості вузлів Інтернет в середньому на 10 тис. осіб складав 2101 разу; за кількістю ПК в середньому на 1 тис. осіб – 97,2 раз [501].

Державне регулювання ринку праці в таких умовах потребує радикальних змін. Більшість активних заходів на ринку праці об'єктивно переходять в групу пасивних, адже не забезпечують включення носіїв трудових послуг в умови інформаційної економіки. Пріоритетними, на нашу думку, стають заходи мотивації «навчання протягом життя», підвищення комп'ютерної грамотності, створення телекомунікаційних центрів в регіонах із створенням регіонального профілю трудового потенціалу у віртуальному просторі, забезпечення місцевими органами влади можливостей для дистанційної роботи.

Тенденція трансформації регіонального розвитку із територіально-виробничого напрямку в функціонально-просторовий, корпоратизації регіональної та міської економіки, буде визначати в найближчі десятиріччя поступальний розвиток народного господарства регіонів України. Наразі ж, перед кожною громадою, в межах національної соціально-економічної політики, повинна стояти задача визначати та враховувати фактори розвитку, іманентно їй притаманні. Місцевий економічний розвиток передбачає функціональну роль обласних державних адміністрацій та місцевого самоврядування, які ефективно розпоряджаються регіональними ресурсами та виступають у ролі господарюючого суб'єкта з метою створення нових робочих місць і стимулювання економічної діяльності в умовах інформаційної економіки; забезпечують створення нових закладів, розвиток альтернативних галузей, підвищення продуктивності існуючих підприємств; оцінюють можливість і проектуєть розвиток місцевої економіки інноваційним шляхом.

В новітніх дослідженнях, присвячених проблемам управління певними територіальними утвореннями розроблена теорія регіону – «ква-

зікорпорації», запроваджена в практику управління західних країн після проведення адміністративної реформи 60-х рр., що супроводжувалась передачею державами повноважень регіонам. В наш час активний пошук у даному напрямку проводять Keating M., Loughlin J., які формують інституціональні, економічні і наукові передумови реконструкції регіону у квазікорпорацію. Поняття «регіон-корпорація» або «квазікорпорація» є інтегрованим, таким, що дозволяє модель організації побудови та закономірності функціонування корпорації експонувати на об'єкт аналізу більш високого порядку – регіон. В якості провідного інструменту реалізації регіональної політики розглядається створення регіональних корпоративних об'єднань.

Регіональне корпоративне об'єднання – це договірне об'єднання, створене на основі узгодження виробничих, наукових та технічних інтересів з делегуванням окремих повноважень, централізованого регулювання діяльності кожного з учасників. Принципова особливість регіону-корпорації полягає у використанні в своєму розвитку стратегій, характерних для підприємств, а саме, стратегій, пов'язаних з аналізом та мінімізацією доходу, пошуку альтернативних рішень, управління змінами тощо [1, с. 30–32]. За аналогією з корпорацією, на регіональному рівні ефективність організації управління економікою досягається завдяки: синергії домінуючого впливу людського фактора – ефективного лідерства місцевого та регіонального самоврядування, інтелекту та творчих ідей (синергетичний зв'язок у системах визначається як такий, що при спільних діях незалежних елементів системи забезпечує загальний ефект більший за суму ефектів цих елементів, що діють незалежно); використання для досягнення регіональних «корпоративних» цілей методів прямого адміністративного регулювання та контрольованої конкуренції; зростання ролі сервісних та диспозитивних систем виробництва (маркетингу, логістики, фінансового та консалтингового обслуговування, постачання, транспорту, інформаційного забезпечення) колективного використання на міжгалузевих стиках; трансформації відносин власності та координації виробництва по групах «наскрізних» технологічно та стратегічно зв'язаних суб'єктів господарства, що є галузями спеціалізації регіону [502, с. 31].

Зарубіжний досвід нараховує багато прикладів активної участі місцевих органів влади на ринку праці. Досвід регулювання традиційного ринку праці детально досліджено раніше. Зараз зосередимось на прикладах участі місцевих органів влади у формуванні віртуального ринку праці. Державне регулювання дистанційної зайнятості знаходиться в стадії становлення. Тому дослідження цієї форми зайнятості, визначення засобів впливу на неї та аналіз зарубіжного досвіду її регулювання є актуальними задачами для України.

Шведська страхова компанія Dial Insurance Company у 1997 році включила в штат 13 телепрацівників для роботи на віддаленій від центрального офісу відстані (250 км). Працівники здійснювали телефонні дзвінки постійним та потенційним клієнтам страхових послуг переважно у вечірній час, що дозволило охопити значну цільову аудиторію зараз із 250 співробітників компанії дистанційно працюють 120. Особливістю організації телероботи в Dial є те, що початкова ініціатива з розширення телероботи надходила від муніципальної влади м. Ліндерсберга, де розташована штаб-квартира компанії. В свій час муніципалітет запропонував бізнес-громаді свою підтримку в сфері розширення можливостей зайнятості населення в периферійних районах муніципалітету, і взяв на себе обов'язки з підготовки та навчання основам телероботи в спеціалізованому освітньому центрі, після закінчення курсів в якому слухачі отримували направлення в різні компанії регіону, в тому числі і в Dial для проходження співбесіди [490].

В багатьох штатах США діє закон «Про чисте повітря», що надає значні податкові пільги підприємствам, що використовують телероботу, оскільки їх працівники не бруднять повітря, приїжджаючи в офіс на автомобілях. В результаті відбуваються такі тенденції: 1) децентралізація управління, поділ фірми на декілька функціональних підрозділів із своїми бюджетами і дистанційними працівниками, що часто користуються віртуальними або домашніми офісами; 2) помешкання телеробітників перетворюються на потужні сучасні офіси; 3) збільшується кількість дистанційних внутрішньоофісних контактів [489].

Майже в кожній країні ЄС створена або створюється асоціація з телероботи, які надають можливість контакту всім особам і організаціям, зацікавленим в телероботі та задовольняють інтереси суспільства і ЗМІ щодо нових способах роботи, організації зайнятості, стилю життя. Такі асоціації різні за формою: відділення окремих компаній, зацікавлених в телероботі; об'єднання компаній, державних установ, наукових співтовариств та фізичних осіб; компанії-організатори ринку телероботи) [492].

З 1999 року у Великобританії вступила в дію державна програма Sedgwick. В ході реалізації програми був сформований штат із 30 менеджів, які мали підібрати дистанційну роботу для 4,5 тис. мешканців Сполученого Королівства і 15 тис. людей по всьому світу. Проект здійснювався за допомогою електронних засобів комунікації [500].

В Бангалорі (Індія) створено парк інформаційних технологій для інтеграції виробництва і конструювання з виставковими залами та містами відпочинку. Названий «індійською силіконовою долиною», Бангалор обслуговує таких гігантів як IBM, Hewlett-Packard, Motorola. Індійські програмісти поступово отримують репутацію найкращих та

най дешевших програмістів світу [494].

Чому саме місцеві органи влади мають взяти на себе ініціативу посередника на ринку телероботи?

По перше, підприємці не мають великого бажання наймати телепрацівників через ризик втрати «грошей, часу, нервів» [487]. Телепрацівник у чистому вигляді, прийнятий на роботу, працюючий та оплачуваний через комунікації – явище доволі рідке, навіть на Заході. Менеджери передбачають бачити особисто потенційного працівника. Більша частина телепрацівників, навіть у США, – це люди, що почали працювати на фірму в офісі, і тільки потім перейшли на телероботу. Більша частина телепрацівників працює за системою «офіс-дім». Тобто через Інтернет вони можуть працювати від двох днів на тиждень до майже повного місяця, але регулярно з'являючись на робочому місці при цьому. З іншого боку, «Телепрацівник боїться, щоб його не «кинули». Їздити за кількома сотнями доларів в інший кінець країни він не буде, але більше не повірить нікому» [496].

По друге, наприклад, є замовлення на конструкторську роботу і є безробітні інженери регіону. Інженери не мають навичок роботи в мережі і не уявляють специфіку укладання контрактів з фірмами. Вони не спроможні ні знайти це замовлення, ні забезпечити взаємозв'язок у мережі. Крім того, необхідно мати перекладача, юриста, менеджера, що може організувати весь процес.

По-третє, виникає питання офіційного працевлаштування та сплати податків. Навіть у США, за словами Гіла Гордона, питання, як сплачувати податки людині, яка проживає в одному штаті, а працює на фірму, розташовану в іншому, не вирішується однозначно [494].

Тобто для роботи через мережу необхідно відкривати спеціальне комунальне підприємство, яке б укладало договори на виконання робіт з підприємствами інших регіонів і країн і, в свою чергу, надавало роботу мешканцям регіону на принципах роботи в штаті або за договором підряду. Приклад договору підряду з телепрацівником, підготовлений юристом Ігорем Лапідусом наведено на сайті [503].

Ще одна форма – асоціація – громадське об'єднання індивідуальних робітників, що разом вирішують організаційні питання: створення і підтримка сайту для прийому замовлень та реклами, оплата перекладача, юриста, придбання необхідної документації та програмного забезпечення [501].

Для обох форм актуальним є створення телецентрів – приміщень, обладнаних для роботи з виділеною лінією або ISDN. В ньому встановлені комп'ютери, інше офісне обладнання. Розташовується в районі, де в межах досяжності пішки або велосипедом мешкає деяка кількість співробітників фірми, офіс якої розташовано за 30–40 миль [494].

Телеробота може також здійснюватись за допомогою організації:

- сателітного офісу – один офіс на декількох працівників компанії, що живуть поряд. Передбачає додатково наявність домашніх офісів;
- робочого центру – оренда одного офісу декількома фірмами різного профілю із розподілом витрат на встановлення обладнання зв'язку та ін. [487];
- віртуальних представництв – приймання та обробка он-лайнових замовлень покупців регіону представником компанії, і контроль виконання. Заробіток – у вигляді відсотків від продажу. Доставка товару – поштою.

З метою забезпечення економічного розвитку територій місцева влада може використовувати наступні методи: укладання контрактів з приватними фірмами; розробка стандартів послуг, яких мають дотримуватися приватні постачальники, причому постачальника вибирає громадянин (споживач); укладання контрактів комунальними асоціаціями або створення останніх на місцевих рівнях з метою надання послуг; добровільне створення останніх на місцевих рівнях з метою надання послуг; створення спеціальних районів, які б виходили за межі окремих місцевостей; створення спеціальних податкових підрозділів для надання додаткових послуг на основі додаткових податків [502, с. 450].

Для фінансового забезпечення економічного розвитку місцева влада може використовувати належне їй комунальне майно в таких напрямках: як заставу під кредити, які беруть місцеві підприємства; як засобу прямої участі у підприємствах, пропонуючи необхідну підприємствам власність в обмін на цінні папери; як засобу підтримки підприємств, надаючи необхідну власність в оренду з можливим наданням пільг по орендній платі. Іншим засобом фінансування капіталоукладень є залучення коштів з підряду. По-перше, місцева влада може використовувати орендні відносини для розвитку комунального сектора регіональної економіки. По-друге, застосовувати в своїй практиці «програму БЕП» (будівництво, експлуатація, передача). За такої програми комерційні компанії будують потенційно прибуткові об'єкти і безпосередньо їх експлуатують, доки за рахунок поточних прибутків не буде покрито всіх капітальних витрат. По закінченні цього заздалегідь обумовленого проміжку часу об'єкт передається у комунальну власність.

Отже, фінансова діяльність місцевої влади має бути спрямована на стимулювання ділової активності на підконтрольній території. Ще одним засобом такого впливу є фінансування створення контрольованих робочих середовищ для новостворених підприємств (бізнес-інкубаторів). З метою допомоги дрібним підприємствам розвиватися, місцева влада за помірну плату забезпечує їх необхідними виробничими площами, землею, приміщеннями, організовує спільне використання ре-

сурсів і управлінських структур, обслуговування і ремонт техніки, прибирання приміщень, адміністративні послуги, користування конференц залами для прийомів, складські послуги, бізнесові послуги, спільне використання на паях дорогого обладнання. Важливим є надання підприємствам гарантії безпеки [502, с. 519–522].

Одним із найефективнішим засобом фінансування капіталовкладень є позика, оскільки інвестиції можуть приносити доходи, які дозволяють погасити борг і покрити оперативні витрати. Існує три основних джерела муніципальних кредитів: кредити комерційних або державних банків, випуск цінних паперів або акцій, кредити під заставу основних муніципальних засобів. Серед схем забезпечення боргу виділяють: застava основних фондів, застava урядової блочної субсидії або частини податків, застava прямих муніципальних надходжень. У багатьох країнах доступ місцевої влади до ринків капіталу не обмежено, місцева влада має брати позики і емітувати цінні папери на рівних з іншими учасниками ринку умовах. Згідно Бюджетного кодексу України, запозичення до місцевих бюджетів здійснюються на визначену мету і підлягають обов'язковому поверненню. Видатки на обслуговування боргу місцевих бюджетів не можуть щорічно перевищувати 10 відсотків видатків від загального фонду відповідного місцевого бюджету протягом будь-якого бюджетного періоду, коли планується обслуговування боргу. Якщо у процесі погашення основної суми боргу та платежів по його обслуговуванню, обумовленої договором між кредитором та позичальником, має місце порушення графіку погашення з вини позичальника, відповідна рада не має права здійснювати нові запозичення протягом 5 наступних років. Держава не несе відповідальності по зобов'язаннях за запозиченнями до місцевих бюджетів. Запозичення до відповідних бюджетів (окрім позичок на покриття тимчасових касових дефіцитів) можуть бути здійснені лише до бюджету розвитку, видатки на обслуговування боргу здійснюються за рахунок коштів загального фонду бюджету [504, с. 74].

Одним з основних напрямів політики місцевої влади на ринку праці є використання податкових стимулів. Місцева влада для забезпечення зайнятості місцевого населення, підтримки підприємств щодо розширення виробництва та інвестування нових капіталів, створення нових виробництв або здійснення інвестиційних програм, спрямованих на підвищення загальної продуктивності і продовження терміну життєздатності підприємств має право зменшувати ставки або взагалі звільняти підприємства від місцевих податків. Надання податкових пільг повинне проводитись з урахуванням впливу цих пільг на суспільні послуги.

Щодо безробітних, то такі види послуг, як допомога по безробіттю,

що породжує інституціональне безробіття і «моральний знос» професійних здібностей та навичок, або є додатковим доходом нелегально працюючих (що не сплачують податки до Фонду, але користуються коштами, сплаченими офіційно працюючими людьми) та допомога на створення власного бізнесу, що, в більшості випадків, сприймається як подарунок держави, і не сприяє фактичному розвитку бізнесу, має біти замінена на: 1) виплату стипендії перші три місяці при навчанні комп'ютерної грамотності (із підписанням контракту щодо роботи на регіональні потреби протягом мінімально встановленого проміжку часу), 2) виплату заробітної плати за практичне використання отриманих знань при виконанні держаних і регіональних замовлень щодо реалізації програми інформатизації в Україні. Це може бути створення сайтів регіональних установ, друк тексту, збір і обробка інформації (наприклад, по Полтавському регіону відсутня в Інтернет інформація щодо автобусних перевезень). В регіональних установах такі люди могли б працювати on-line, надсилаючи на запити мешканців регіону інформацію про час роботи служби, зразки документів, отримуючи документи від споживачів послуг служби. Крім того, на регіональному рівні доцільно організувати окремі проекти on-line, де місцеве населення мало б можливість отримати консультацію у безробітних медиків, юристів, економістів, психологів, вчителів. Крім того, цікавим було б відкриття хобі-класів, де безробітні вчителі, наприклад, могли б проводити форуми з астрономії, етики, хімії і т. д.

Для ефективного використання наведених засобів впливу на регіональний ринок праці необхідно переглянути межі функцій місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування з метою розширення їх компетенцій та законодавчого закріплення за ними дієвих засобів впливу на розвиток територій. Актуальності набуває законодавче закріплення адекватного потребам ринкової економіки, об'єктивним законам її розвитку механізму використання комунальної власності, законодавчого узгодження масштабів діяльності місцевої влади та визначення відповідальності місцевої влади у сфері використання комунального майна. Крім того, за місцевими державними адміністраціями слід було б закріпити функції, пов'язані з реформуванням виробничої діяльності підприємств державного сектора регіонів.

Для вирішення цих проблем постає питання прийняття Інформаційного кодексу із розділом щодо діяльності регіональних органів влади в інформаційному просторі, Закону України «Про право комунальної власності та управління об'єктами права комунальної власності», внесення відповідних змін до Законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про місцеві державні адміністрації».

3.6. Багатофакторне лінійне моделювання в системі

збалансування регіональних ринків праці

Багатофакторне лінійне моделювання в системі збалансування ринку праці потребує врахування сукупності залежних факторів, що характеризують ринок праці (рис. 3.19).

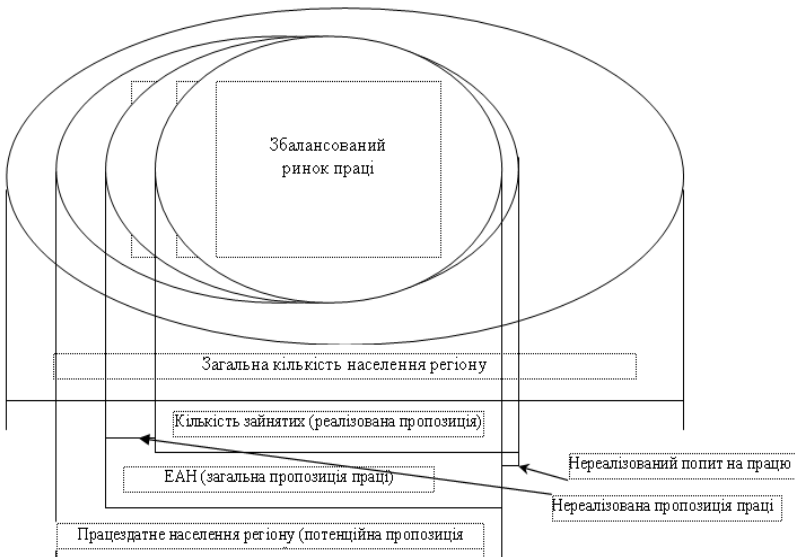


Рис. 3.19. Сукупність залежних факторів, що характеризують ринок праці

До таких залежних факторів віднесено: U_1 – потреба в працівниках підприємств, установ, організацій (додатковий попит на працю або вільні робочі місця); U_2 – загальний попит на працю (загальний обсяг робочих місць = додатковий, нереалізований попит + реалізований попит (кількість зайнятих)); U_3 – додаткова пропозиція праці (чисельність безробітних, нереалізована пропозиція праці); U_4 – загальний обсяг пропозиції праці (економічно активне населення = реалізована + нереалізована пропозиція праці = зайняті + безробітні); U_5 – зайнятість (реалізований попит на працю, реалізована пропозиція праці, зайняті робочі місця).

Для забезпечення системності в процесі визначення залежних змінних, було використано суб'єктний підхід. Тобто за суб'єктом складом ринку було виділено продавців та покупців праці, профспілки та державу. Відповідно до матриці вхідних даних були включені статистичні дані, що визначають пропозицію праці, впливають на обсяг попиту на працю, а також дані, що характеризують діяльність держави та розвитку соціального партнерства на ринку праці (рис. 3.20).

Держава

Держава	Забронювань робочих місць, для осіб, що потребують додаткового соціального захисту (X311)
	Праведлантовано осіб, що підпадають під 5-м% квоту, осіб (X312)
	Кількість безробітних, що отримували допомогу (X313)
	Кількість новостворених робочих місць, ол. (X314), для найманих працівників у юридичних осіб (X315), для найманих працівників у фізичних осіб – підприємств (X316), для фізичних осіб – підприємств (X317), для самозайнятих осіб - платників податку (X318)
Професієткі	Кількість працівників, об'явлених колективними договорами (X41)
	Витрати на соціальні пільги понад установлені законодавством, тис. грн. (X42)
	Укладено трудових договорів, ол. (X43)



ФАКТОРИ ЗБАЛАНСУВАННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКАХ ПРАЦІ

Фактори формування пропозиції праці

Фактори формування попиту на працю

Кількість населення, тис. осіб (X11)	Фактори розміщення
Густина населення населення, осіб/км ² (X12)	
Рівень урбанізації, % (X13)	
Питома вага населення в працездатному віці, % (X14)	Демографічні фактори
1 єдинерів співвідношення, чоловіків/тис. жінок (X15)	
Природний рух населення, осіб (X16)	
Працюючі пенсіонери, тис. осіб (X17)	Міграційні фактори
Сальдо міжнародної міграції, осіб (X18)	
Сальдо міждержавної міграції, осіб (X19)	
Міграційне сальдо загальне, осіб (X110)	Соціальні
Відношення міграційного сальдо до кількості населення (X111)	
Тривалість пошуку роботи, місяців (X112)	
Зневірених у пошуках роботи, осіб (X113)	Економічні
Питома вага зневірених у загальній чисельності населення, % (X114)	
Тривалість незайнятості зневірених, місяців (X115)	
Питома вага робочих місць з шкідливими умовами праці, % (X116)	Структурні
Середньомісячна заробітна плата, грн. (X117)	
Заборогованість із виплати заробітної плати, млн. грн. (X118)	
Натуралізація оплати праці, % (X119)	Структурні
Невчасна виплата заробітної плати, % (X120)	
Рівень нетрудових доходів: доходів, дивидендів, процентів згідно акції, внесків та договорів оренди, тис. грн. штатним працівникам, (X121), особам, що не перебувають в обліковому складі (X122), всього (X123)	
Зарєстрованих незайнятих (X124), в т. ч. вивільнених працівників (X125), вивільнені за власним бажанням (X126), випускники закладів освіти (X127), не працювали протягом року (X128)	Структурні
Жінки на обліку в службі зайнятості, осіб (X129)	
Працівники с/г на обліку в службі зайнятості, осіб (X130)	
Молодь на обліку в службі зайнятості, осіб (X131)	Структурні
Чисельність членів безробітних сімей на обліку в службі зайнятості, осіб (X132)	
Чисельність зарєстрованих осіб, що потребують особливих гарантій соціальної, осіб (X133)	
Кількість зайнятих, тис. осіб (X134)	

<i>Початкові умови</i>	Кількість підприємств, од. (X21)
	Виробничий потенціал, млн.грн. (X22)
	ВДВ, млн. грн. (X23)
	ВДВ на 1 особу, грн. (X24)
<i>Загальна оцінка роботи підприємств</i>	Середню облікову чисельність працівників, тис.осіб (X25)
	Прямі іноземні інвестиції млн.дол.США (X26)
	Прямі іноземні інвестиції в економіку інших країн, млн. дол. США (X27)
	Індекси промислової продукції, % (X28)
	Індекси продукції сільського господарства, % (X29)
	Обсяг продукції, робіт та послуг лісового господарства, млн. грн. (X210)
	Вилов риби та добування морепродуктів, т. (X211)
	Оптовий товарооборот, % (X212)
<i>Оцінка роботи підприємств за видами діяльності</i>	Роздрібний товарооборот підприємств на одну особу, грн. (X213)
	Індекс обсягів робіт, виконаних за контрактами будівельного підприємства, % (X214)
	Обсяг реалізованих послуг, млн.грн. (X215)
	Обсяг НТР, млн.грн. (X216)
	Обсяг експорту, % до загального по Україні (X217)
	Обсяг імпорту, % до загального по Україні (X218)
	Обсяг експорту, млн.дол. США (X218_1); обсяг імпорту, млн.дол. США (X218_2); чистий експорт, млн.дол. США (X218_3)
	Обсяг прямих інвестицій на одну економічно активну особу, дол.США (X219)
	Фондозбортність ринку праці, грн./особу (X220)
	Кількість підприємств на 1000 економічно активних осіб, од./особу (X221)
	Продуктивність праці, грн./чол. (X222)
	Додаткова потреба підприємств в праці, осіб (X223)
<i>Економічні характеристики ки ринку праці</i>	Вивільнення працівників, тис.осіб (X224)
	Рівень вивільнення працівників, % (X225)
	Вивільнено за рахунок скорочення кадрів (X226)
	Вивільнено за рахунок плинності кадрів (X227)
	Прийняття працівників, тис.осіб (X228)
	Прийняття працівників, % (X229)

Джерело: розроблено автором.

В результаті була отримана матриця вхідних даних – матриця 1, що включає 1539 статистичних даних по 27 регіонах України та 57 включених в матрицю показників.

Враховуючи значний обсяг даної матриці, а також матриць, отриманих в ході дослідження, таблиць попарної кореляції та результатів регресійного аналізу, в монографії наведено лише кінцеві результати дослідження.

Загальний вид багатофакторної регресійної моделі, що використовується для проведення економічного аналізу та вивчення впливу різних факторів можна представити у вигляді:

$$Y = f(x_1, x_2, \dots, x_m, a_0, a_1, \dots, a_n) + \varepsilon,$$

де y – показник, що досліджується;

x_i – незалежні випадкові величини (фактори); a_i , де $i = 0, \dots$;

n – коефіцієнти регресії, які характеризують вплив кожного фактора на показник, що досліджується;

ε – відхилення (випадкова помилка).

Побудова та аналіз багатофакторних регресійних моделей у загальному вигляді реалізується як послідовність етапів: виявлення залежної величини та множини незалежних величин; обмеження множини незалежних величин на базі економічного та математично-статистичного аналізу за найбільш суттєвими факторами; виявлення характеру та форми зв'язку між y та множиною x ; побудова регресійної моделі та пошук її параметрів; інтерпретація результатів знайдених параметрів та їх основних характеристик.

В нашому випадку була використана лінійна багатофакторна регресійна модель, що має вигляд: $y = a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n + \varepsilon$, або у матричній формі:

$$Y = AX + E,$$

де Y – вектор спостережень величини, що досліджується;

X – матриця спостережень;

A – вектор невідомих параметрів;

E – вектор помилок.

Формула знаходження невідомих параметрів A базується на методі найменших квадратів і, якщо матриця $(X^T X)^{-1}$ є невиродженою, має наступний вигляд: $A = (X^T X)^{-1} X^T Y$.

Послідовність багатофакторного аналізу для кожного із визначених залежних факторів Y_j наступна:

1) визначається попарна кореляція факторів матриці 1 і з'ясовує-

ться істотність впливу кожного з незалежних факторів X_i на залежний фактор Y_j . Це питання важливе як для з'ясування ступеня впливу факторів, так і з погляду можливості спрощення моделі. Фактори, що неістотно впливали на Y менше за (критичне значення модуля показника його кореляції з Y_j виключаються з моделі. Критичне значення модуля показника кореляції X_i з Y_j обирається експериментально, для побудови негроміздкої, але адекватної моделі.

2) будується нова матриця вхідних даних – матриця 2, що включає X_i із суттєвим впливом на Y_j . Матриця очищується від дублювання близьких показників. Наприклад, на рівень реалізації трудового потенціалу на ринку праці істотно впливають показники: ВДВ, ВДВ на одну особу та продуктивність праці (ВДВ / Зайнятість). Із цих показників в даному випадку залишено показник ВДВ на одну особу, що має найбільший вплив на Y_j . Такий аналіз також проводився за групами показників: виробничий потенціал та фондоозброєність праці; обсяг іноземних інвестицій та обсяг іноземних інвестицій на одну економічно активну особу регіону та ін.

3) за допомогою пакету «Регресія» обробляються дані нової матриці, після чого проводиться аналіз значення критерію Стюдента (t -статистики), що визначає значимість незалежних змінних (факторів) у регресійній моделі, і допомагає виявити незначимі фактори, включення яких в регресійну модель погіршує її якість. Якщо величина t -статистики по абсолютному значенню істотно більше за $t_{\text{критичне}}$, відповідний коефіцієнт слід вважати значущим, а фактор включити в модель, інакше його слід виключити з моделі.

4) проводиться очищення матриці 2 від статистично незначимих коефіцієнтів і будується матриця 3, після чого повторюються дії пункту 3.

5) дії пунктів 3 та 4 проводяться до тих пір, доки модель не включає виключно статистично значимі коефіцієнти.

6) будується регресійна модель та проводиться її перевірка на адекватність і можливість використання для прогностичних. З цією метою проводять дисперсійний аналіз та розраховують ряд критеріїв. Результатом дисперсійного аналізу є ANOVA – таблиця, де SSR – сума квадратів відхилень показника, що пояснюється знайденою моделлю; SSE – сума квадратів відхилень показника, що не пояснюється знайденою моделлю; df – ступені вільності; MS – дисперсія, яка дорівнює відношенню суми квадратів до ступеня вільності; F – критерій Фішера, спостережне значення. Критерій Фішера (F – статистика) використовується для визначення того, чи є визначений взаємозв'язок між залежною і незалежними змінними випадковим чи ні. Спостережне зна-

чення цього критерію розраховується за формулою:

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)} \cdot \frac{n - k}{k - 1},$$

де k – кількість змінних;

n – кількість точок даних (в нашому випадку їх 27 – по кількості регіонів).

А потім порівнюють отримане значення із критичним, яке визначають за довідником математичної статистики. Для цього приймають через α – імовірність помилкового висновку про те, що є істотна випадкова взаємозалежність між змінними, а насправді такого зв'язку немає; а також ступені вільності $V_1 = n$, $V_2 = n - k - 1$.

Крім того, важливим критерієм для аналізу багатofакторної лінійної моделі є множинний коефіцієнт детермінації R^2 , що визначається

такою формулою:
$$R^2 = 1 - \frac{\sum (y_i - y_i^{теор})^2}{\sum (y_i - \bar{y})^2}.$$

Він характеризує щільність зв'язку показника з відібраною множиною факторів. якщо він близький до 1, то вважається, що модель адекватна, якщо цей коефіцієнт дорівнює 0, то вважається, що рівняння регресії не підходить для передбачення значень Y . Наприклад, для моделі Y_4 результати мали наступний вигляд:

Регрессионная статистика					
Множественный R		0,999979335			
R-квадрат		0,99995867			
Нормированный R-квадрат		0,999951482			
Стандартная ошибка		28,31214598			
Наблюдения		28			
Дисперсионный анализ					
	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	4	4,46E+08	1,12E+08	139117,6	4,83029E-50
Остаток	23	18436,29	801,5776		
Итого	27	4,46E+08			

Отримані економетричні моделі оцінки факторів, що впливають на розвиток ринку праці, наведені на рис. 3.21.

В результаті виявлені наступні найбільш суттєві незалежні змінні, що мають максимально тісний зв'язок із обраними залежними факторами (табл. 3.11).

Існуюча система оцінки та прогнозування розвитку ринку праці

України потребує суттєвого вдосконалення. Результати використання методу експертних оцінок, що використовується, є надійними лише у короткострокових прогнозах, а метод екстраполяції може надати достатньо надійний результат лише за умови плавного еволюційного процесу, і є практично недостовірним у випадку якісних зрушень економічних процесів. В таких умовах, на нашу думку слід застосовувати багатовимірні (див. попередні роботи автора) та регресивні статистичні моделі, які дозволять всебічно оцінити сучасні особливості розвитку ринку праці та врахувати комплекс факторів, що впливає на їх розвиток.

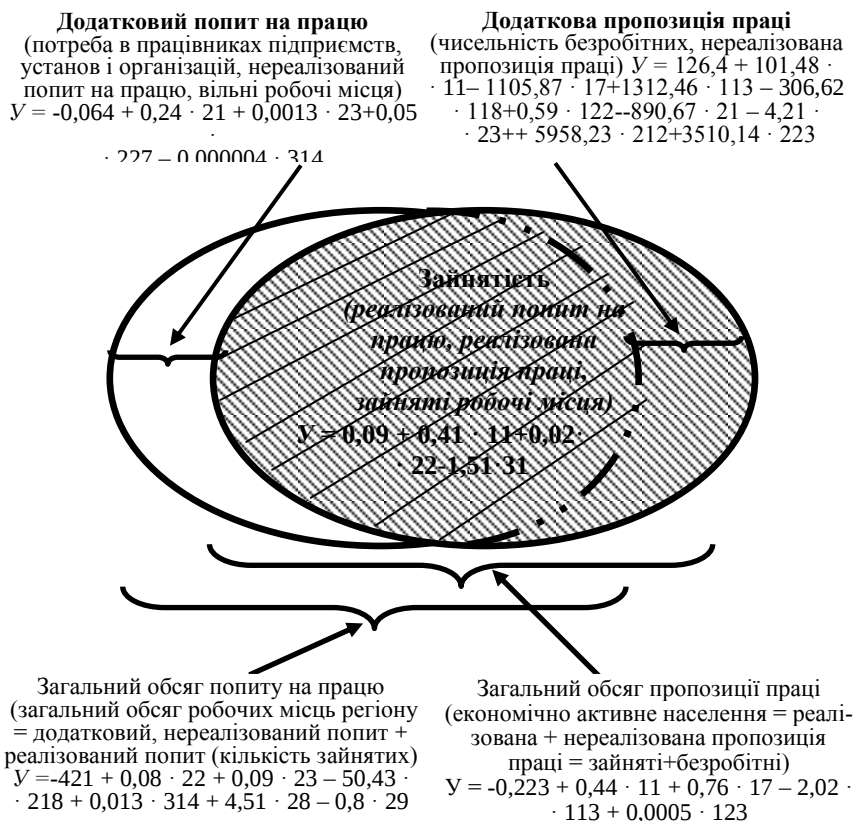


Рис. 3.21. Сукупність економетричних моделей в системі оцінки та прогнозування розвитку ринку праці України

Таблиця 3.11

Суттєві незалежні змінні, що мають максимально тісний зв'язок із обраними залежними факторами

Незалежні фактори		Залежні фактори			
у	Назва у, рівняння залежності	стабілізатори		дестабілізатори	
		х	назва	х	назва
1	2	3	4	5	6
У1	Додатковий попит на працю	X23	ВДВ, млн. грн.	X21	Кількість підприємств, тис. шт.
	$Y = -0,064 + 0,24 \cdot 21 + 0,0013 \cdot 23 + 0,05 \cdot 227 - 0,000004 \cdot 314$	X227	Кількість вивільнених в результаті плинності кадрів, осіб	X314	Кількість створених центрами зайнятості нових робочих місць, од.
У2	Загальний попит на працю	X22	Виробничий потенціал (вартість основних фондів), млн. грн.	X218	Обсяг імпорту, % до загального по Україні
	$Y = -421 + 0,08 \cdot 22 + 0,09 \cdot 23 - 50,43 \cdot 218 + 0,013 \cdot 314 + 4,51 \cdot 28 - 0,8 \cdot 29$	X23	Обсяг ВДВ, млн. грн.	X29	Індекси продукції сільського господарства, %
		X314	Кількість створених центрами зайнятості нових робочих місць, од.		
		X28	Індекси промислової продукції, %		
У3	Додаткова пропозиція праці	X11	Населення, осіб	X17	Працюючі пенсіонери, тис. осіб
	$Y = 126,4 + 101,48 \cdot 11 - 1105,87 \cdot 17 + 1312,46 \cdot 113 - 306,62 \cdot 118 + 0,59 \cdot 122 - 890,67 \cdot 21 - 4,21 \cdot 23 + 5958,23 \cdot 212 + 3510,14 \cdot 223$	X113	Кількість зневірених у пошуках роботи, тис. осіб	X118	Заборгованість із виплати заробітної плати, млн. грн.

Продовж. табл. 3.11

1		2	3	4	5
		X122	Нараховано доходів, дивідендів, процентів відповідно за акціями, внесками та договорами оренди земельних ділянок та майна, особам, що не перебувають в обліковому складі, тис. грн.	X21	Кількість підприємств, тис. шт.
		X212	Оптовий товарооборот, %	X23	ВДВ, млн. грн.
		X223	Попит на робочу силу, тис. осіб		
	Загальний обсяг пропозиції праці	X11	Населення, осіб	X113	Кількість зневірених, тис. осіб
	$Y = -0,223 + 0,44 \cdot 11 + 0,76 \cdot 17 - 2,02 \cdot 113 + 0,0005 \cdot 123$	X17	Працюючі пенсіонери, тис. осіб		
Y4		X123	Всього доходів, дивідендів, відповідно за акціями, внесками та договорами оренди земельних ділянок та майна, тис. грн.		
	Зайнятість	X11	Населення, осіб		
Y5	$Y = 0,09 + 0,41 \cdot 11 + 0,02 \cdot 22 - 1,51 \cdot 31$	X22	Виробничий потенціал, млн. грн.	X31	Працевлаштування незайнятих Держслужбою зайнятості, тис. осіб

Джерело: розроблено автором.

3.7. Проблеми забезпечення максимального рівня капіталізації регіональної праці

Стратегічною метою ОЕМРРРП є забезпечення максимального рівня капіталізації регіональної праці. Рівень капіталізації праці регіону пропонуємо визначати за наступною формулою:

$$Р_{кп,р} = \frac{ЗМППЗр}{100 - 1},$$

де $ЗМППЗр$ – рівень забезпечення мінімальних потреб населення працею зайнятих регіону.

При цьому, якщо $Р_{кп,р} > 0$ – праця регіону капіталізується, тобто приносить додаткову вартість, що являє собою різницю між отриманим доходом від праці і мінімальними витратами на підтримку трудового потенціалу регіону; $Р_{кп,р} < 0$ – праця регіону не капіталізується, поступово зношується; $КРП = 0$ – відбувається просте відтворення використаного трудового потенціалу регіону.

Нажаль, дані таблиці свідчать про те, що в Україні в жодному регіоні капіталізація праці не відбувається. Виключенням є лише місто Київ, де $Р_{кп,р} > 0$ і дорівнює 0,38. Якщо взяти усереднений показник для Київської області, включаючи місто Київ, то рівень капіталізації праці також буде вище нуля, і буде дорівнювати 0,1 (табл. 3.12).

Як свідчать дані таблиці, Донецька, Дніпропетровська та Запорізька області мають найбільший потенціал забезпечити капіталізацію праці своїх регіонів найближчим часом. Найгірші показники капіталізації праці характерні для Тернопільської, Волинської, Чернівецької та Хмельницької областей, де працею зайнятих не забезпечується навіть половина необхідного мінімуму для підтримки трудового потенціалу регіонів.

Дослідження запропонованих в підрозділі показників оцінки ефективності ОЕМРРРП України та їх стандартизованих значень надає можливість визначити дестимулятори кожного регіону, що заважають капіталізації праці, та визначити ключові аспекти регулювання ринку праці. При цьому забезпечення ефективності ОЕМРРРП по кожному запропонованому показнику відбувається за рахунок одного з напрямів регулювання: підвищення рівня зайнятості та додаткового попиту на працю; підвищення продуктивності праці зайнятих регіону; вдосконалення системи оплати праці: ЕВП_р, ЗМППЗ_р – вдосконалення системи оплати праці; РТП_р, ЗПП_р – підвищення рівня зайнятості та додаткового попиту на працю; РПП_р, РПЗ_р, ПБВП_р – підвищення продуктивності праці зайнятих регіону. Чим більше показників-дестимуляторів характеризують необхідність даного напряму регулювання ОЕМРРРП, тим більш нагальною є дана проблема для регіону (табл. 3.12).

**Рівень забезпечення мінімальних потреб населення працею
зайнятих та рівень капіталізації регіональної праці**

Регіон	Рівень забезпечення мінімальних потреб населення працею зайнятих регіону (ЗМППЗр,)	Рівень капіталізації праці регіону (Ркп_р)	Капіталізація праці
Україна	72 %	-0,28	
АР Крим	69 %	-0,31	
Вінницька	51 %	-0,49	
Волинська	47 %	-0,53	
Дніпропетровська	84 %	-0,16	
Донецька	90 %	-0,10	
Житомирська	51 %	-0,49	
Закарпатська	58 %	-0,42	
Запорізька	83 %	-0,17	
Івано-Франківська	53 %	-0,47	
Київська	72 %	-0,28	
Кіровоградська	53 %	-0,47	
Луганська	70 %	-0,30	
Львівська	60 %	-0,40	
Миколаївська	69 %	-0,31	
Одеська	69 %	-0,31	
Полтавська	67 %	-0,33	
Рівненська	54 %	-0,46	
Сумська	57 %	-0,43	
Тернопільська	38 %	-0,62	
Харківська	73 %	-0,27	
Херсонська	53 %	-0,47	
Хмельницька	49 %	-0,51	
Черкаська	54 %	-0,46	
Чернівецька	48 %	-0,52	
Чернігівська	53 %	-0,47	
м. Київ	138 %	0,38	+
м. Севастополь	78 %	-0,22	
м. Київ+Київська область	110 %	0,10	+

Джерело: розроблено автором.

Розробка обґрунтованих напрямів регулювання регіональних ринків праці з метою забезпечення максимального рівня капіталізації їх праці потребує сегментації праці регіонів щодо процесів реалізації трудового потенціалу.

**Показники-дестимулятори розвитку
регіональних ринків праці та ключові напрями регулювання**

Регіон	Дестимулятори	Ключові напрями регулювання		
		підвищення рівня зайнятості	підвищення рівня продуктивності праці зайнятих	вдосконалення системи оплати праці
1	2	3	4	5
АР Крим	РППР, РПЗР, ПБВПР		+++	
Вінницька	РППР, ЕВПР, ЗМППЗр, ПБВПР		++	++
Волинська	РТПр, ЗППР, РППР, ЕВПР, ЗМППЗр, ПБВПР	++	++	++
Дніпропетровська	ЕВПР			+
Донецька	ЕВПР			+
Житомирська	РТПр, ЗППР, РППР, РПЗР, ЗМППЗр, ПБВПР	++	+++	+
Закарпатська	РППР, РПЗР, ЗМППЗр, ПБВПР		+++	+
Запорізька	РПЗР		+	
Івано-Франківська	РТПр, ЗППР, ЕВПР, ЗМППЗр	++		++
Київська	РПЗР		+	
Кіровоградська	РТПр, ЗППР, РППР, ЕВПР, ЗМППЗр, ПБВПР	++	++	++
Луганська	РППР, РПЗР		++	
Львівська	РТПр, ЗППР, РППР, РПЗР, ЕВПР, ЗМППЗр, ПБВПР	++	+++	++
Миколаївська	РТПр, ЗППР, РППР, РПЗР	++	++	
Одеська	ЕВПР			+
Полтавська	ЕВПР			+
Рівненська	РТПр, ЗППР, РППР, РПЗР, ЗМППЗр, ПБВПР	++	+++	+
Сумська	РТПр, ЗППР, РППР, РПЗР, ЕВПР, ЗМППЗр	++	++	++
Тернопільська	РТПр, ЗППР, РППР, ЕВПР, ЗМППЗр, ПБВПР	++	++	++
Харківська	ЕВПР			+

1	2	3	4	5
Херсонська	РТПр, ЗППр, РППР, РПЗР, ЗМППЗр, ПБВПр	++	++	++
Хмельницька	РТПр, ЗППр, РППР, ЕВПр, ЗМППЗр, ПБВПр	++	++	++
Черкаська	РТПр, ЗППр, РППР, РПЗР, ЗМППЗр, ПБВПр	++	++	++
Чернівецька	РТПр, ЗППр, РППР, РПЗР, ЗМППЗр, ПБВПр	++	++	++
Чернігівська	РТПр, ЗППр, РППР, ЕВПр, ЗМППЗр, ПБВПр	++	+++	++
м. Київ	ЕВПр			+
м. Севастополь	РТПр, ЗППр, ПБВПр	++	+	

Джерело: розроблено автором.

Важливою складовою ринку праці все ще залишається ринок найманої праці. Для характеристики особливостей використання найманою праці використовується категорія «внутрішньофірмовий ринок праці» – система соціально-трудова відносин, яка обмежена рамками одного підприємства і полягає у формуванні трудового потенціалу підприємства та його ефективному використанні. Для оцінки регіональних тенденцій розвитку внутрішньофірмових ринків праці (ВФРП) пропонуємо використовувати наступний авторський підхід, що дозволяє виявити типозони регіонального розвитку та визначити стратегічні напрями розвитку ВФРП регіонів України на основі певного шаблону, так званої матриці оцінки регіональних ВФРП. Пропонована матриця відповідає розширеному підходу до визначення ринку праці, що широко використовується в літературі, і прибічником якого є автор [504, с. 7; 96; 505] і відображає наш підхід щодо визначення ВФРП та трансформації об'єкту ринку праці від категорії «робоча сила» до категорії «людський капітал» [506, с. 7–20], що на ринку праці реалізується в формі «трудова капіталу».

В даній матриці оцінюються розвиток ВФРП регіонів за двома показниками: оборот по прийому кадрів та оборот по звільненню кадрів. Як за першим, так і за другим показником, всі регіони поділяються на дві групи відносно співвідношення їх приватного значення і середнього значення показника по Україні. В результаті в матриці формується чотири блоки:

Блок 1: оборот по прийому кадрів – нижче середнього по Україні (низький), оборот по звільненню кадрів – вище середнього по Україні

(високий). Для даного блоку характерне звуження регіонального ринку праці в результаті якого крім наявної тенденції низької активності підприємств в подальшому розвитку, про що свідчать нижчі ніж в середньому по Україні показники обороту по прийому кадрів, існує тенденція скорочення існуючих обсягів виробництва, про що свідчать вищі ніж в середньому по Україні показники обороту по звільненню кадрів з робочих місць.

Блок 2: оборот по прийому кадрів – високий, оборот по звільненню кадрів – високий. Для даного блоку характерним є те, що існує відносно високий попит на ринку праці з боку підприємств. Разом з тим, визначення таких регіонів як тих, що стрімко розвивають своє виробництво не є об'єктивним. Тому що підприємства даних регіонів задовольняють свій попит на ринку праці на короткостроковий період, швидко звільнюючи працівників. Високий попит на працю в таких регіонах зумовлений, перш за все, високою плинністю кадрів, зорієнтованістю підприємств на зовнішній ринок праці, і неефективністю управління внутрішньо фірмовим ринком праці, його нерозвиненістю.

Блок 3: оборот по прийому кадрів – низький, оборот по звільненню кадрів – низький. Для даного блоку характерним є відносна стабільність внутрішньофірмового ринку праці. Обороти по звільненню кадрів є нижчим ніж в середньому по Україні, підприємства регіонів намагаються використовувати наявні на внутрішньо фірмовому ринку праці кадри. Разом з тим, на даному етапі розвитку економіки України такий стан розвитку внутрішньо фірмового ринку праці є недостатнім, необхідним є підвищення підприємницької активності та збільшення попиту на працю.

Блок 4: оборот по прийому кадрів – високий, оборот по звільненню кадрів – низький. Для даного блоку характерний найвищий рівень розвитку ВФРП. Регіони даного блоку впроваджують стратегію розвитку, при цьому праця на підприємствах використовується на стабільній основі. Обороти по звільненню кадрів є нижчими ніж в середньому по Україні. При цьому відбувається додатковий набір кадрів на підприємства регіонів.

Впровадження даного підходу до аналізу ВФРП регіонів України на основі використання офіційних статистичних даних Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України [507, с. 72] визначило наступні результати (рис. 3.22).

В результаті запровадження запропонованих підходу до визначення ВФРП та виділення фаз його функціонування можна визначити такі чотири групи регіонів із наступними стратегічними фазами їх розвитку:

1) *Регіони, для яких характерне звуження внутрішньофірмових ринків праці:* Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Хмельницька

області. Для цих регіонів характерна фаза пристосування внутрішньо-фірмового ринку праці до змін на підприємстві: скорочення попиту на працю, скорочення пропозиції праці. Найбільш актуальною на регіональному рівні є стратегія соціального захисту від безробіття, державне втручання держави в розвиток ринку праці, організація громадських робіт.

		Оборот по прийому кадрів	
		Низький	Високий
Оборот по звільненню кадрів	Високий	1. Звуження внутрішньофірмових ринків праці Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Хмельницька	2. Нерозвиненість внутрішньофірмових ринків праці АР Крим, Київська, Миколаївська, Одеська, Харківська, Херсонська, Черкаська, Чернівецька, м. Севастополь
	Низький	3. Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці Волинська, Дніпропетровська Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Сумська	4. Розширення внутрішньофірмових ринків праці Донецька, м. Київ

Рис. 3.22. Матриця оцінки регіональних ВФРП України

Джерело: розроблено автором.

2) *Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці:* Волинська, Дніпропетровська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Сумська області. Для цих регіонів необхідним є формування внутрішньофірмового ринку праці: формування попиту на працю, формування внутрішньофірмової пропозиції праці. На даній фазі розвитку ВФРП необ-

хідним є активна підтримка підприємництва з боку регіональних органів влади, створення додаткових робочих місць за рахунок державних коштів, допомога безробітним у навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації.

3) *Регіони, для яких характерна нерозвинутість внутрішньофірмових ринків праці:* АР Крим, Київська, Миколаївська, Одеська, Харківська, Херсонська, Черкаська, Чернівецька області, м. Севастополь. Для цих регіонів доцільним є розвиток внутрішньофірмового ринку праці: розміщення персоналу, регулювання внутрішніх попиту та пропозиції, подолання дисбалансів на внутрішньо фірмовому ринку праці. Регіональним органам влади на даному етапі розвитку ВФРП слід зацікавлювати підприємства у скороченні плинності кадрів, застосовувати податкові, фінансові, адміністративні важелі в системі мотивації підприємств у використанні кадрів на довгостроковій основі.

4) *Регіони, для яких характерне розширення внутрішньофірмових ринків праці:* Донецька область, м. Київ. Для цих регіонів раціональною є стратегія **розвитку трудового капіталу підприємства:** оцінювання праці, виявлення трудового потенціалу кожного працівника, навчання, підвищення кваліфікації працівників. На даній (найвищій) фазі розвитку ВФРП регіональні органи влади мають зацікавлювати підприємства у подальшому розвитку їх трудового капіталу, забезпечення його освітньо-кваліфікаційної відповідності, підвищення ступеня його капіталізації, створення ефективної системи мотивації, системи внутрішньо фірмового соціального забезпечення робітників. Стан розвитку внутрішньофірмового ринку праці доводить, що вітчизняні підприємства, відчувачи профіцит праці, не роблять капіталовкладення в трудовий капітал, як вирішальний фактор успіху діяльності підприємства, а лише використовують його. В результаті високою є плинність кадрів, що говорить про тенденцію значного переважання зовнішньофірмових відносин на ринку праці. Тому основними заходами державного регулювання на ринку праці в Україні мають бути економічне заохочення підприємств до скорочення коефіцієнту оборотності кадрів, здійснення інвестицій в трудовий капітал, формування більш жорсткої системи звільнення працівників, із накладанням на підприємства обов'язків по виплаті соціальної допомоги працівнику до моменту знаходження ним нового місця роботи, застосування системи завчасного планування вивільнення персоналу, що широко застосовується на підприємствах Західної Європи. Для врахування регіональних факторів розвитку ВФРП запропоновано новий підхід їх оцінки на основі матриці. Отримані результати його впровадження при оцінці розвитку ВФРП регіонів України, а також запропонований широкий фазовий підхід до визначення ВФРП дозволяє виділяти типозони регіонів із визначенням відповідних фазових напрямів їх розвитку.