

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОЇ ПОЛІТИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Вирішення соціальних і економічних проблем, які в сучасних умовах стоять перед Українським суспільством, значною мірою залежить від того, чи буде забезпечена кожна працездатна людина роботою, мобілізовані її можливості до підвищення активності її як працівника і як господаря. Трудова активність людей залежить від їх здібностей, нахилів і можливостей. Формулу трудової активності можна висловити як поєднання трьох чинників: потрібно, можу й хочу. За відсутності хоча б одного з чинників активна трудова діяльність не відбудеться, навіть при застосуванні до працівника різних заходів заохочення, закликаючи його до сумлінності, до виконання обов'язку.

З метою підвищення трудової активності населення, подальшого зниження напруженості на місцевому ринку праці, збереження існуючих і створення нових робочих місць, залучення інвестицій, підтримки розвитку малого та середнього бізнесу, зниження рівня безробіття необхідно формувати місцеву політику реалізації трудової активності населення. Тому існує необхідність підвищення ролі місцевих органів самоврядування, робота яких буде спрямована на розширення меж і змісту профінформаційних послуг населенню та роботодавцям, надання різним категоріям населення індивідуальних профконсультаційних послуг з питань вибору або зміни професії, визначення рівня профпридатності до зайняття підприємницькою діяльністю, надання психологічної підтримки.

Відомо, що для відновлення нормального функціонування механізму регулювання трудової активності населення слід застосувати відповідні механізми державного регулювання. Це дає можливість, як зазначає І. С. Кравченко, «через комплекс регуляторів досягти відносної рівноваги шляхом дієвих механізмів, що гармонізують рух попиту і пропозиції, запобігаючи тим самим появі екстремальних ситуацій» [1, с. 264]. Саме тому формування місцевої політики реалізації трудової активності населення потребує створення відповідних інфраструктурних елементів, здійснення комплексу заходів, певної послідовності та узгодженості дій з використанням таких інструментів, засобів і методів, що в су-

купності визначають механізм формування місцевої політики реалізації зайнятості населення. Це і зумовило актуальність даного дослідження. Важливе значення для розробки наукових досліджень щодо регулювання зайнятості населення, які сприяли розробці цієї теми, мають праці вітчизняних учених: Д. Богині, І. Кравченко, В. Приймак і багато інших. Однак у цих наукових дослідженнях недостатньо розкриті основні важелі формування політики зайнятості і трудової активності населення.

Мета статті – розробка теоретичних положень і методичних рекомендацій щодо формування місцевої політики реалізації трудової активності населення.

Трудова активність населення притаманна ринковим відносинам. Трудова активність населення – це прагнення працездатної особи застосувати на практиці свої знання та досвід і одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності [2]. Трудова активність населення є одним із надзвичайно важливих саморегуляторів ринку праці і пов'язана зі значними змінами у складі та чисельності трудових ресурсів організацій, міст, регіонів, а також країни в цілому. Місцевий ринок праці дозволяє вирішити проблему ефективності використання робочої сили, але для досягнення соціальної справедливості та гарантії рівних можливостей доступу до робочих місць ринку необхідне формування місцевої політики підвищення трудової активності населення.

Високий трудовій активності населення сприяє забезпеченість ринку праці роботою, а отже, й засобами до існування. Крім того, вона знижує напруженість на місцевих ринках праці, сприяє якомога кращому задоволенню потреби у робочій силі виробництв, що відроджуються або заново формуються. Рух (динаміка) робочої сили є явищем, притаманним сфері праці в будь-яких суспільних умовах. Рух робочої сили – це зміна чисельності працівників, зайнятих на підприємствах, в організаціях та інших первинних ланках господарства, яка зумовлена впливом факторів їх внутрішнього й зовнішнього середовища [3]. Так, наприклад, рух робочої сили м. Кременчук відображено в табл. 1. Активізація мобільності працівників зумовила збільшення у

Таблиця 1. Рух робочої сили на ринку праці м. Кременчук у 2004–2007 рр.*

Рік	Вибуло працівників з підприємств, установ, організацій, чол.	Прийнято працівників на підприємства, установи, організації, чол.	Фактично працевлаштовано службою зайнятості, чол.	Гр. 4 у % до гр. 3
2004	20326	20067	7565	37,7
2005	20885	20918	7373	35,2
2006	21105	21004	7590	36,1
2005	21300	20986	7824	37,3
2006	21421	20875	8506	40,7
2007	23793	25717	8593	33,4

* Складено та розраховано за даними [4]

2007 р. порівняно з 2004 р. чисельності прийнятих працівників на 5650 осіб, або на 28 % і збільшення чисельності осіб, що вибули з підприємств, установ та організацій на 3467 осіб, або на 17 %. Основною причиною вибуття була плинність кадрів, питома вага вивільнених у зв'язку зі скороченням штатів становила 0,5 % середньооблікової чисельності працівників. За видами економічної діяльності найбільша плинність кадрів спостерігалась в діяльності готелів і ресторанів, в торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку.

На гнучкість праці впливають фактори, які поділяються на дві групи: непрямі та прямі. До непрямих – демографічний стан населення, який характеризується наявністю населення, постійним населенням, міським і сільським населенням, кількістю пенсіонерів, природним приростом, міграційним рухом населення тощо. До прямих відносять чисельну гнучкість, функціональну гнучкість, гнучкість робочого часу, гнучкість оплати праці.

Постійне населення м. Кременчука у 2007 р. в порівнянні з 2002 р. серед чоловіків зменшилось на 3485 осіб, або на 3,24 %, а серед жінок на 1363 особи, або на 1,09 %. Проблема демографічного розвитку міста привертає увагу, так як кількість померлих перевищує чисельність народжених у 2007 р. на 5,3 %. Але позитивно впливає на гнучкість місцевого ринку праці міграційний рух населення, який характеризується відповідними показниками. Так, у межах міста сальдо міграції складає 180 осіб (1770–1590), а зовнішня міграція 4 особи (1423–1419) за 2007 р.

Непрямі фактори гнучкості тісно пов'язані із прямими факторами гнучкості місцевого ринку праці, до яких належать чисельна гнучкість, функціональна гнучкість, гнучкість робочого часу і гнучкість оплати праці. Так, функціональна гнучкість внутрішньфірмового ринку праці (ВАТ «Кременчуцький сталеливарний завод»), яка представлена на рис. 1, показує, що її пік приходиться на 2003 р. як для ІТП, так і для робітників, але ж для робітників 2006 р. характеризувався теж великою функціональною гнучкістю. Ступінь гнучкості персоналу обумовлена незадоволеністю заробітною платою, умовами

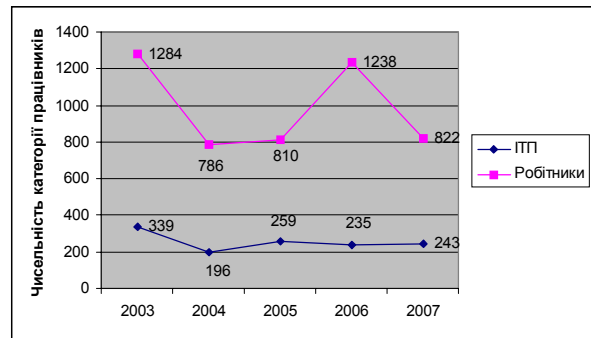


Рис. 1. Функціональна гнучкість внутрішньфірмового ринку праці (ВАТ «Кременчуцький сталеливарний завод»)

і режимом праці, легкістю адаптації в нових умовах, яка пов'язана з кваліфікацією, досвідом, віком.

Для того, щоб діяли ринкові елементи, попит і пропозиція, необхідно їх зв'язати ціною – заробітною платою, динаміка якої показана на рис. 2.

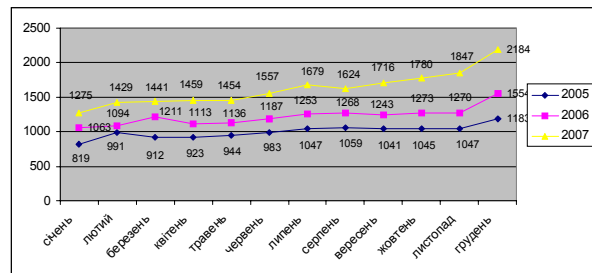


Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати у м. Кременчуці

Працедавці можуть упроваджувати такі системи оплати праці, які підвищують зацікавленість працівників у результатах своєї праці. У зв'язку з цим необхідно розглянути системи оплати праці, щоб зрозуміти, в якій мірі нові підприємства долають жорсткість і неповороткість традиційних систем заробітної плати, щоб стимулювати ініціативу працівників. Однією з таких систем оплати праці є оплата праці, яка заснована на індивідуальних результатах, в основу якої покладено два принципи – часу і результату праці.

Система оплати праці, яка заснована на індивідуальних результатах, використовується на підприємствах м. Кременчука, одним з яких є ВАТ «Кредмаш». На рис. 3 представлена динаміка працівників підприємства, праця яких оплачується різними системами оплати.

Установлено, що в умовах нестійкого функціонування місцевого ринку праці доцільно переходити на індивідуальну систему оплати праці, тому що вона стимулює кваліфікацію, професіоналізм працівників, складність роботи тощо. На ВАТ «Кредмаш» чисельність працівників на індивідуальній системі оплати праці весь час збільшується: у 2002 р. з 3 % до

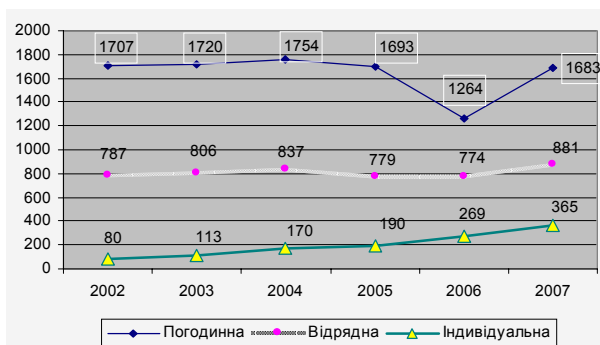


Рис. 3. Динаміка працівників ВАТ «Кредмаш», праця яких оплачується різними системами оплати

13 % у 2007 р. Це є позитивним елементом в оплаті праці працівників, тому що є стимулюючим фактором їх трудової діяльності і впливає на підвищення економічної ефективності діяльності підприємства.

У процесі уточнення і досягнення цілей щодо забезпечення гнучкості місцевого ринку праці виникає низка проблем, розв'язання яких становить основний зміст при формуванні місцевої політики реалізації трудової активності населення. Класична схема цього процесу є досить формалізованою. Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, що зумовлюються економічною або іншою ситуацією (демографічними та політичними чинниками, стихійним лихом тощо). Місцева політика трудової активності населення стосується певних категорій населення, які потребують підтримки та допомоги. Метою політики є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

Політика – це загальні орієнтири для дій і прийняття рішень, які полегшують досягнення цілей [5, с. 358]. У цьому контексті міська політика зайнятості повинна інтегрувати в собі взаємодію всього комплексу умов, що впливають на діяльність і розвиток населення міста. При такому підході механізм (під механізмом можна розуміти «сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети» [6, с. 25]) місцевої політики реалізації трудової активності населення може бути представлений таким чином (рис. 4).

Податкова, кредитна та інвестиційна політика міста забезпечують розвиток і збільшення/зниження обсягів виробництва. Яскравим прикладом може бути введення в 1998 р. системи єдиного податку для малих форм підприємництва, що призвело до значного зростання кількості підприємств у секторах колективної та приватної власності. Структурна політика у секторальному та галузевому розрізі запобігає занепаду не-

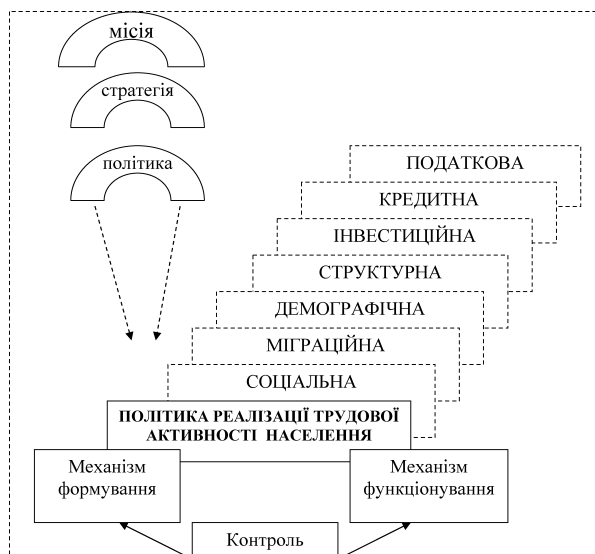


Рис. 4. Механізм місцевої політики реалізації трудової активності населення

прибуткових галузей виробництва і сприяє розвитку пріоритетних галузей, зокрема сільського господарства; допомагає економічному зростанню тощо. Зміни у соціальній політиці міста дозволяють регулювати соціально небажані наслідки вивільнення робочої сили у зв'язку з реструктуризацією підприємств, захищати уразливі верстви населення, забезпечувати поступовість пенсійної реформи, тим самим впливаючи на складові пропозиції робочої сили на ринку праці. Демографічна та міграційна політика спрямовані на боротьбу із кризовим станом у демографічній ситуації країни, на підвищення мобільності трудових ресурсів та їх вільної міграції по території країни. Так, велике значення має скасування у листопаді 2001 р. інституту прописки, що сприяє підвищенню мобільності активного населення працездатного віку. Певне місце посідає і політика міста у галузях професійної підготовки тих, хто підвищує свою кваліфікацію або вперше виходить на ринок праці.

Серед шляхів реалізації політики трудової активності населення безумовний пріоритет слід віддати напрямам, що сприяють попередженню різкого загострення загроз на ринку праці. У зв'язку з цим політика повинна мати комбінований характер і забезпечувати поступове зменшення масштабів прихованого безробіття; помірне зростання відкритого безробіття; здійснення заходів щодо підвищення авторитету міськрайонної служби зайнятості та ефективності працевлаштування; створення умов для активізації руху робочої сили на внутрішньому у межах підприємства ринку; сприяння зайнятості в невиробничій сфері й самозайнятості населення; створення умов для ефективної, тобто такої, що гарантує наступне працевлаштування, професійної підготовки і перепідготовки.

Економіко-правові проблеми управління містом

Для реалізації шляхів підвищення трудової активності населення необхідно активізувати діяльність місцевих органів влади. Модель використання управлінського потенціалу місцевих органів влади у формуванні місцевої політики реалізації трудової активності населення представлена на рис. 5. В сучасних умовах місцеві органи влади особливу увагу повинні приділяти молодим спеціалістам, тому що працевлаштування молодих спеціалістів можна вважати незадовільним. Інформації служб зайнятості й кадрових підрозділів ВУЗів щодо змін попиту і пропозиції робочої сили недостатньо для всебічного вивчення процесів, які відбуваються у сфері підготовки і працевлаштування випускників. Відсутність аналізу робочих місць, на які працевлаштовуються молоді спеціалісти, не дозволяє коригувати плани прийому і підготовки об'єктивно зумовленої кількості фахівців за державним замовленням, а отже, поглиблює кризові явища на молодіжному ринку праці та сприяє збільшенню розриву між реальним попитом і зростаючою пропозицією робочої сили з боку молодих спеціалістів. Тому цілком можливі серйозні прорахунки в розробці відповідних заходів і виборі форм сприяння зайнятості цієї категорії населення. Крім того, відчувається обмеженість впливу служб зайнятості на кон'юнктуру ринку праці, робота яких зводиться до виконання окремих організаційних функцій лише на офіційній частині ринку.

В сучасних умовах політика реалізації трудової активності населення повинна мати застережливий характер і включати цілий комплекс заходів місцевого регулювання, запобігаючи зростанню безробіття та його переходу в застійну форму:

перерозподіл наявного попиту на працю шляхом стимулювання переходу підприємств на неповний робочий день, неповний робочий тиждень тощо;

бюджетне субсидування додаткової (по відношенню до фактичного рівня) робочої сили на діючих підприємствах.

Зниження фактичної пропозиції робочої сили за рахунок зниження встановленого законом пенсійного віку (такого ж ефекту можна досягти завдяки розвитку служб перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації);

надання робочих місць, не орієнтованих на отримання прибутку, а пов'язаних з роботою на користь суспільства, наприклад: робота в області охорони навколишнього середовища тощо;

перехід до створення системи соціального партнерства, зокрема створення механізму вироблення трибічних угод (працедавці – профспілки – держава) з метою обмеження зростання заробітної плати. Із працедавців слід стягувати податок на кошти, додатково витрачені на заробітну плату, і направляти його на субсидування зайнятості.

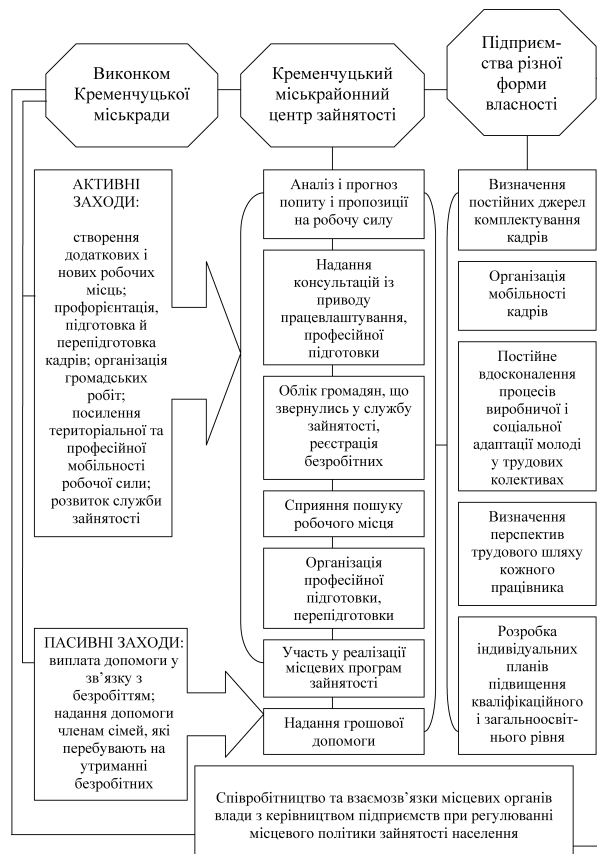


Рис. 5. Модель використання управлінського потенціалу місцевих органів влади

Розширення зайнятості у майбутньому залежить і від іноземних інвестицій. У цілому інвестиції в реконструкцію і технологічне переобладнання підприємств матимуть працевзберігаючий ефект. Добре відомо, що збільшення капітальних вкладень означає створення нових робочих місць. Не можна шкодувати коштів на боротьбу з безробіттям. По-перше, її запобігання на початку потребуватиме набагато менше витрат, ніж у майбутньому. По-друге, боротьба з безробіттям може бути достатньо ефективною. По-третє, фінансова стабілізація неможлива без продуманого запобігання її негативним наслідкам і, як ми вже переконалися, призводить до дефіциту держбюджету, для скорочення якого вона і створювалася.

На забезпечення трудової активності населення впливає інформаційне обслуговування ринку праці, перш за все молодіжного сектору, шляхом періодичної підготовки і доведення до відома учнів і студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, що буде конкурентоспроможною на ринку праці, проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.).

В умовах зростання безробіття надзвичайно важливим засобом активної політики міста на місцевому ринку праці є подальше розширення оплачуваних громадських робіт. Організація громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на місцевому рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Основою організації громадських робіт і довгострокових місцевих програм тимчасової зайнятості, відповідно до яких створюються робочі місця, є залучення населення до громадсько-корисної праці в період зниження попиту на робочу силу. Тимчасові робочі місця створюються переважно в державному секторі й спрямовані на використання праці різних категорій робочої сили, яка не потребує спеціальної підготовки. Громадські роботи регулюють попит на робочу силу і пом'якшують загостреність проблеми безробіття. Це означає, що в період відносно стійкого економічного розвитку вдаватися до організації громадських робіт необхідно у разі крайньої потреби, тобто створюючи «запас» на той період, коли темпи економічного розвитку уповільнюються. Резервування робіт означає не тільки зміну строків будівництва об'єктів, а й накопичення певних фінансових і матеріальних засобів.

Оскільки серед безробітних високу частку становлять жінки та молодь, залучення їх до громадських робіт можна здійснювати через розширення спеціалізованих робіт, таких як виконання тимчасових і сезонних сільськогосподарських робіт у приміських господарствах, виконання робіт щодо благоустрою, надання послуг соціально-побутового характеру, організація навчання жінок ручному ткацтву, мереживоплетінню, вишиванню. Для кожної групи безробітних організація громадських робіт має свою специфіку. Зокрема, певні роботи доцільно поєднувати з професійною підготовкою або перепідготовкою. Організація громадських робіт набула особливо великого значення для безробітної молоді, яка психологічно нестійка, схильна до впливу соціальних явищ і являє собою живильне середовище для зростання наркоманії, злочинності, соціальних конфліктів. Тому надзвичайно важливо залучати безробітну молодь, а також учнів і студентів у вільний від навчання час до громадських робіт, особливо у сфері соціально-корисної діяльності.

Однак широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незацікавленість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку – непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Висновок. Таким чином, механізм формування місцевої політики трудової активності населення стає

найбільш ефективним, коли досягається найвищий продуктивний рівень зайнятості в місті в контексті загального підвищення добробуту населення. Механізм формування політики трудової активності населення має зосереджуватися не тільки на місцевому рівні реалізації, а й враховувати функціональний рівень. У цьому процесі мають брати активну участь не тільки місцеві центри зайнятості, а й центральні органи виконавчої влади та підприємства, установи та організації різних організаційно-правових форм власності. При цьому велике значення має діяльність органів місцевого самоврядування. До сфери місцевої політики реалізації трудової активності населення слід включати такі найважливіші механізми регулювання, як реформування системи заробітної плати, посилення трудової мотивації тощо, тобто, здійснюючи активну політику зайнятості місці, органи місцевої влади не повинні обмежуватися тільки заходами щодо сприяння у працевлаштуванні зареєстрованих безробітних. Досягнення всіх перерахованих вище умов можливе тільки в разі здійснення раціональної та збалансованої в усіх напрямках місцевої політики реалізації трудової активності населення. Тому необхідно сформувати такий механізм місцевої політики трудової активності населення, щоб на основі оптимального співвідношення діяльності всіх суб'єктів регулювання в цій сфері отримати запланований ефект.

Досягнути цього на перспективу можна тільки шляхом перерозподілу функцій між цими суб'єктами, а здійснити – тільки за рахунок функціональних обстежень органів місцевого управління у сфері зайнятості населення як постійного моніторингу їх функцій і організаційної структури.

Література

1. Кравченко І. С. Трудозберігаюча функція зайнятості: монографія. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
2. <http://buklib.net>
3. Приймак В. Зайнятість населення та безробіття в Західному регіоні України // Регіональна економіка. – 1998. – № 3. – С. 102–109.
4. Ринок праці Полтавської області у 2007 році: Аналітично-статистичний збірник / Полтавський обласний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – Полтава, 2007. – 150 с.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: МГУ, ЧеРо, 1996. – 623 с.
6. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисогота ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 300 с.

Подано до редакції 09.12.2008 г.