

УДК 316.334

Я.Я. СЛАБКО

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В УКРАЇНІ

У статті висвітлено результати проведеного соціологічного дослідження проблем управління зайнятістю. Уточнено поняття “управління зайнятістю трудових ресурсів”. Визначено основні принципи розробки сучасної державної політики зайнятості й державні завдання у сфері управління зайнятістю. Розкрито особливості впровадження активної державної політики зайнятості.

Ключові слова: управління, зайнятість, трудові ресурси, державна політика, суспільство.

Оптимальна інтеграція індивіда у сферу праці за допомогою зайнятості є важливим завданням для розвитку українського суспільства. Соціальна проблема зайнятості пов'язана з очікуваннями суспільства щодо здійснення тієї чи іншої діяльності відповідно до якісних і кількісних вимог, які є первинними щодо діючого суб'єкта й існують об'єктивно. Інший сутнісний аспект вирішення проблеми зайнятості детермінований тим, що індивід не завжди має можливість здійснювати професійну діяльність відповідно до його професійного потенціалу чи бажань: якщо професійні бажання обмежені внутрішніми умовами, то потенційна можливість обмежена актуальною потребою суспільства в конкретному виді професійної діяльності. Особиста проблема інтеграції пов'язана з необхідністю узгодження багатьох умов, частина яких має характер можливостей, а інші виступають як обмеження різного рівня нормативності у такому контексті проблема інтеграції у сферу праці на особистісному рівні розгортається як проблема вибору не стільки професії, скільки соціально-професійного шляху, тобто процес професійної ідентифікації суттєво пов'язаний із загальним тлом життєвого шляху та освоєння життєвого простору.

Загальні питання формування й розвитку ринку праці, регулювання зайнятості населення висвітлено в працях зарубіжних і вітчизняних учених. Закономірності розвитку капіталістичної економічної системи досліджуються у фундаментальних працях видатних представників економічної науки А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Кейнса, М. Фрідмена та ін.

Соціальні та економічні аспекти проблеми зайнятості досліджують С. Бандур, В. Геєць, Т. Заславська, Е. Лібанова, В. Мандибура, І. Маслова, Б. Нагорний, В. Пилипенко, Г. Пошевнев, В. Онікієнко, Е. Саруханов, Г. Соколова, Г. Мімандусова, О. Лисенко, Д. Зоїдзе та ін. [1; 2; 4; 5; 7]. Водночас недостатньо вивченими залишаються питання ефективного управління зайнятістю в сучасних умовах господарювання.

Мета статті – дослідити питання управління зайнятістю в умовах сьогодення.

Прагнення зрозуміти соціальну природу оптимальної інтеграції індивіда у сферу праці за допомогою зайнятості відповідає внутрішнім потребам сучасного українського суспільства, зацікавленого в розробці цілісної концепції управління зайнятістю трудових ресурсів. Із затвердженням у суспільстві різноманіття форм власності, свободи підприємницької діяльності, юридичної заборони примушення до праці з'явилися нові соціальні, моральні цінності. Зайнятість набуває значення загальнолюдської цінності, за допомогою якої реалізується право на працю, яке є умовою матеріального й духовного розвитку особистості, збереження її фізичного, психічного й громадянського здоров'я; засобом реалізації фізичних та інтелектуальних здібностей людини, забезпечення соціального миру, існування здорового суспільства. Подібна інтерпретація зайнятості набуває сенсу специфічної людської форми активного ставлення до навколишнього світу, його зміни й перетворення. Цінність зайнятості в складному світі цінностей набуває особливої актуальності, аксіологічний контекст якої представлений таким запитанням: чи сформований у цьому суспільстві механізм соціальної регуляції, що дає змогу людині реалізувати свої особисті здібності в процесі трудової діяльності?

Модернізація зайнятості в сучасних умовах, з одного боку, – активний елемент і важлива складова процесу відновлення і подальшого піднесення української економіки, а з іншого – є складовою політики держави, яка забезпечує вищий рівень якості життя людини й соціальної стабільності суспільства.

Управління зайнятістю в суспільстві, згідно з фундаментальним розумінням цієї категорії, визначається як науково обґрунтований, цілеспрямований, безпосередній та опосередкований вплив на хід розвитку процесів зайнятості на основі використання системи економічних і соціальних законів. В операційному плані управління розглядається як сукупність принципів, правил, засобів, методів і процедур впливу на соціальні суб'єкти, соціальні організації, скоординовані з урахуванням зовнішнього та внутрішнього середовища для досягнення запланованих результатів.

Сучасне соціокультурне управління передбачає більш м'який, ціннісно-орієнтувальний вплив на процес управління. Провівши аналіз традиційних та сучасних підходів до розуміння сутності управління зайнятістю трудових ресурсів, необхідно уточнити визначення цієї категорії: управління зайнятістю трудових ресурсів – цілеспрямована систематична дія державних органів влади на суб'єктів у сфері зайнятості, спрямована на підвищення впорядкованості й удосконалення її соціально-діяльничої структури з метою ефективного використання трудових ресурсів. Соціокультурний характер сучасного управління зайнятістю трудових ресурсів включає ціннісно-орієнтувальну і пріоритетно-мотивувальну дію на процеси зайнятості.

Особливу цінність для розуміння сутності модернізації української політики зайнятості й діяльності держави на ринку праці становить концепція Дж. Кейнса про співвідношенні функцій держави та ринку. Сутність його висновків полягає в тому, що ринкова економіка не є повністю са-

морегулювальною системою; захищаючи суспільні інтереси, держава повинна виконувати ті функції, які не може виконувати ніхто, крім неї. Він стверджував таке: необхідно знайти оптимальний варіант для проведення відмінностей між тими функціями, які держава повинна взяти на себе, захищаючи власні інтереси, і тими, які йому слід залишити на розсуд інших людей, зводячи до мінімуму своє втручання. Головним аспектом державної політики у сфері зайнятості є забезпечення ефективного платоспроможного попиту, який залежить від споживання й інвестицій; підтримка обсягу інвестицій – один з найважливіших напрямів економічної політики держави [3].

Досвід багатьох європейських держав, які за конституцією є правовими соціальними державами, вказує на те, що вони, з метою ефективного виконання своїх соціальних функцій будують власну соціально-економічну політику за допомогою певних важелів (оподаткування, кредитів, інвестицій, антимонопольного законодавства, фінансування соціальних програм тощо).

Основними принципами розробки сучасної державної політики зайнятості є:

- визнання економічної свободи людини і прав підприємців, профспілок;
- довіра до регуляторної ролі ринку;
- відповідальність держави за дотримання правил усіма ринковими силами;
- створення умов для розвитку економічного й соціального життя.

Авторський аналіз позитивного досвіду західних країн свідчить про успіх такої політики зайнятості, яка тісно пов'язана з акцентами на превентивні, адресні, у ряді випадків – індивідуальні форми соціальної підтримки. Ці успіхи супроводжуються розробкою методологічних основ професійної орієнтації, а також зростанням інтересу до технологій профілювання безробітних і випускників закладів професійної освіти. Першочергове значення в розвинутих країнах демократичних держав починає відігравати оцінка державної політики за критерієм ставлення до особистості, конкретної людини, що має дихотомічний характер: з одного боку, негуманне примушення до праці в законодавчому порядку, проте, з іншого – допомога по безробіттю, навіть така, що підтримує благополучний стан людини, не сприяє духовній рівновазі, коли людина втрачає можливість самореалізації.

Конституція України 1996 р. встановила, що Україна – соціальна держава, політика якої спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя й вільний розвиток людини. Основним принципом, закріпленим у Конституції України, є добровільність праці, вільне розпорядження громадянами своїми здібностями до продуктивної й творчої праці. Кожна людина може обирати для себе ту форму життєдіяльності, яка дає їй змогу краще реалізувати себе в житті, і має право на соціальний захист від безробіття.

Теорія соціальної держави є антиподом більш ранньої концепції, що передбачає невтручання держави в суспільне життя, за винятком випадків правопорушень. Формування соціальної держави – складний і довготривалий процес. Він об'єктивно потребує наявності певного економічного потенціалу. Європейські країни будують свою соціально-економічну політику,

спираючись на такі важливі принципи, як: економічна свобода людини, визнання прав підприємців і осіб найманої праці на тарифну автономію на основі соціального партнерства, довіра до регуляторної ролі ринку (попит, пропозиція, вільне ціноутворення й конкуренція); відповідальність держави за гру ринкових сил, розробку та дотримання правил гри, створення відповідних умов для впорядкованості економічного й соціального життя; забезпечення зайнятості та найбільшого завантаження працездатного населення з метою надання допомоги менш працездатним і непрацездатним; участь робітників в управлінні виробництвом, суспільним та державним життям.

Держава повинна знаходити на кожному етапі економічного й суспільного розвитку баланс між саморегулюванням ринку та державним невтручанням, здійснювати соціальні гарантії, правовими методами створювати умови для стимулювання виробництва, забезпечити громадянам зайнятість. Наслідком прийняття нової доктрини соціальної держави стали інституалізація й законодавче закріплення служби зайнятості на всіх рівнях функціонування, посилення нормативності щодо суб'єктів ринку праці як на законодавчій, нормативній основі, так і на принципах соціального партнерства шляхом укладання договорів і угод. Головним завданням служби зайнятості визначено реалізацію державної політики зайнятості (Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 р.) [6].

Реформування економіки України повинно усунути суперечність між суб'єктами зайнятості, підвищити ефективність державного управління у сфері зайнятості трудових ресурсів. Держава повинна вирішувати такі завдання у сфері управління зайнятістю трудових ресурсів:

- забезпечення правової бази раціональної зайнятості й розвитку соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства;
- підвищення професійного рівня трудящих, що полягає як у запобіганні масовому й тривалому безробіттю, так і у вивільненні зайвих робітників у зв'язку зі структурною перебудовою економіки;
- стимулювання самозайнятості, підприємницької діяльності, самостійності й активності в пошуку роботи;
- розширення регіонального аспекту регулювання сприяння зайнятості, підвищення ролі органів місцевого самоврядування;
- державне прогнозування та випередження розвитку ринку освітніх послуг;
- інтелектуалізація й гуманізація праці;
- перетворення найманого працівника з безініціативного виконавця на освіченого, активного суб'єкта, який бере участь в управлінні організацією.

При цьому види та форми впливу державних органів на ринок праці мають різний ступінь ефективності й оцінюються диференційовано.

Існує об'єктивна необхідність проведення активної державної політики зайнятості населення. Загальноприйняте розуміння активної політики зайнятості пов'язано зі здійсненням заходів, спрямованих на зміну соціально-професійних і психологічних характеристик безробітного; з впливом на ринок робочих місць; з освоєнням нових сфер і видів зайнятості, що зумовлено якістю взаємодії служби зайнятості з іншими інституціоналізованими агентами ринку праці.

Світова система служби зайнятості в своєму функціональному самовизначенні пройшла шлях від вираженої спрямованості на соціальний захист безробітних і посередництва в працевлаштуванні до проведення активної політики зайнятості. Новий контекст проблем зайнятості актуалізує функцію працевлаштування, перепідготовки, професійної орієнтації й адаптації, організацію суспільних робіт і здійснення програм зайнятості.

Активну державну політику зайнятості населення можна охарактеризувати такими параметрами:

- зміна пріоритетів політики зайнятості на користь збільшення зусиль із забезпечення умов активізації громадян на ринку, що динамічно змінюється;
- перспективне прогнозування на міжнародних ринках праці;
- організація інтенсивної професійної підготовки, перепідготовки й професійного консультування громадян;
- орієнтир на інституційні зміни зайнятості;
- удосконалення правових основ політики зайнятості: конкретизація конституційних положень, включаючи зміни трудового законодавства, приведення у відповідність до міжнародно-правових актів; формування регіональної законодавчої основи, регламентація прав роботодавців і робітників у сфері найму та звільнення, визначення доходів, вирішення трудових спорів, колективно-договірних форм, розвиток партнерських відносин;
- вирішення специфічних проблем і технологізація адресних напрямів сприяння зайнятості: демографічних, зайнятості молоді, жінок, інвалідів;
- посилення соціокультурної й фінансово-економічної мотивації роботодавців у вирішенні питань зайнятості найбільш вразливих категорій населення;
- стимулювання самозайнятості та малого бізнесу;
- організація соціального захисту безробітних (гарантії в законодавстві та страхування по безробіттю, нагляд за їх реалізацією);
- допомога в адаптації роботодавців до структурних зрушень (підвищення ефективності використання трудових ресурсів, шляхи інвестицій у робочу силу, зовнішнє та внутрішнє навчання співробітників, залучення в трудову діяльність молодих спеціалістів, вирішення гендерних проблем);
- інноваційні механізми взаємодії з некомерційними організаціями й вирішення питань розвитку, захисту та зайнятості трудових ресурсів.

Орієнтиром активної державної політики зайнятості трудових ресурсів має бути оптимальна зайнятість, яка розглядається як науково обґрунтоване для конкретної соціально-управлінської ситуації об'єктивне співвідношення повної й ефективної зайнятості.

Висновки. Таким чином, у рамках управління зайнятістю розроблена державними органами влади активна політика зайнятості повинна бути націлена на створення умов, які сприяють працевлаштуванню всіх тих, хто готовий приступити до праці й шукає її, досягненню максимальної продуктивності, забезпеченню кожному потенційному робітнику свободи вибору зайнятості, можливості отримати спеціальну підготовку, використовувати свої навички та здібності для виконання відповідної праці. Формування активної політики зайнятості відбувається шляхом підтримки високого рівня розвинутої структури зайнятості, створення гідних умов праці, удосконалення параметрів ро-

бочої сили. Стратегія виходу суспільства з кризи полягає в створенні рівних можливостей соціальної мобільності для всіх груп і прошарків населення, їх участі в управлінні суспільством, прояву соціальної, трудової та підприємницької активності, самореалізації своїх здібностей, а також цілеспрямованого розвитку стійких соціально-трудова відносин і зв'язків між різними соціальними інститутами, включаючи інститути органів зайнятості та освіти.

Список використаної літератури

1. Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий наук. зб. / [відп. ред.: В.В. Онікієнко ; редкол.: С.І. Бандур та ін.]. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2005. – Вип. 20. – 164 с.
2. Зоїдзе Д.Р. Регулювання зайнятості населення : автореф. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук : спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці. Соціальна економіка і політика” / Д.Р. Зоїдзе. – Х. : [б. в.], 2004. – С. 3.
3. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.
4. Лисенко О.М. Соціальні проблеми зайнятості населення в екстремальних умовах 2000 р. : автореф. на здоб. наук. ступ. канд. соц. наук : спец. 22.00.04 / О.М. Лисенко ; НАН України. Ін-т соціології. – К., 2000. – 19 с.
5. Мімандусова Г.І. Аналіз концепцій зайнятості та підходів економічної теорії до регулювання ринку праці / Г.І. Мімандусова // Соціальні виміри суспільства : зб. наук. пр. – Вип. 6.
6. Про зайнятість населення : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
7. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи : монографія / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко ; [рец.: І.Ф. Гнибіденко]. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 285 с.

Стаття надійшла до редакції 10 вересня 2012 р.

Слабко Я.Я. Особенности системы управления занятостью в Украине

В статье освещаются результаты проведенного социологического исследования проблем управления занятостью. Уточняется понятие “управление занятостью трудовых ресурсов”. Определяются основные принципы разработки современной государственной политики занятости и государственные задания в сфере управления занятостью. Выявляются особенности внедрения активной государственной политики занятости.

Ключевые слова: *управление, занятость, трудовые ресурсы, государственная политика, общество.*

Slabko Ya. Features of system management by employment in Ukraine

An author in the article lights up the results of the conducted sociological research of problems of management employment. An author is specify a concept “management of labour resources employment”. Certain basic principles of development of modern public policy of employment. The outlined state tasks are in the sphere of management employment. Educued features of introduction of active public policy of employment.

Key words: *management, employment, labour resources, public policy, society.*