

Теоретична сутність соціально-виробничої системи зайнятості населення

Постановка проблеми. Сучасний етап економічного і соціального розвитку характеризується переглядом поглядів на робочу силу й визнанням її ключовим ресурсом зростання економіки. Свідчення тому – зростання ролі людського фактора в економічній системі, збільшення прибутковості виробництва лише за наявності ефективної системи мотивації та стимулювання працівників, їх заінтересованості у результатах виробництва.

Зайнятість тісно пов'язана із задоволенням потреби людини у праці, забезпечує виробництво матеріальних і духовних благ, надання послуг, що є економічною основою життя суспільства. Зайнятість населення, забезпечуючи людину певним заробітками й тим самим створюючи можливість задоволення її матеріальних і духовних потреб, виконує таку важливу соціальну функцію, як самореалізація особи через суспільно-корисну діяльність [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукову розробку теоретичних та прикладних проблем регулювання зайнятості населення значний внесок зробили провідні українські вчені, праці яких широко відомі: О. Грішнова [3], М. Махсма [7], О. Шкільов [4], О. Шпикуляк [18] й інші.

Мета статті – доповнити існуючий категоріальний апарат дослідження зайнятості новою економічною категорією «соціально-виробнича система зайнятості» та обґрунтувати її застосування.

Виклад основних результатів дослідження. Зайнятість – це комплексна і склад-

на соціально-економічна категорія, що відрізняється багатогранністю та має глобальний як загальнодержавний, так і загальнолюдський характер. Різноманітність підходів до визначення зайнятості показує складний характер цього явища й відсутність єдиного підходу до його трактування.

Зайнятість населення є природною і соціально-економічною категорією, тому сутність її, на нашу думку, полягає в можливості працівника продавати свою робочу силу для забезпечення її розширеного відтворення відносно досягнутого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, суспільного поділу праці, специфіки виробництва й обміну результатами праці; при цьому акцент повинен робитися як на виробничому, так і соціальному аспектах зайнятості. Отже, зайнятість визначається як система соціально-економічних відносин у суспільстві з приводу участі працівників у функціонуванні виробничої та соціальної сфери економіки для забезпечення економічного розвитку держави й задоволення працівниками власних матеріальних і духовних потреб через фізичну та інтелектуальну працю як роботодавця, або за наймом на індивідуальній чи сімейній основі.

Для ширшого розуміння й глибшого аналізу сутності зайнятості нами пропонується введення поняття “соціально-виробнича система зайнятості”, складовими якої є підсистеми освіти, професійного розвитку, працевлаштування, робочих місць і трудових відносин (рис. 1).

Підсистема освіти є базовою складовою соціально-виробничої системи зайнятості, оскільки вона закладає фундамент для побу-

дови системи зайнятості на інноваційній основі та повинна відповідати міжнародним вимогам. Розвиток освіти є чинником розв'язання важливих соціальних завдань, пов'язаних із досягненням ефективної зайнятості населення.

Відповідно до Закону України «Про освіту» від 1991 року система освіти складається із навчальних закладів, наукових, науко-

во-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних та місцевих органів управління освітою й самоврядування в галузі освіти. В Україні встановлюються такі освітні рівні: початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта; повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; базова вища освіта; повна вища освіта.

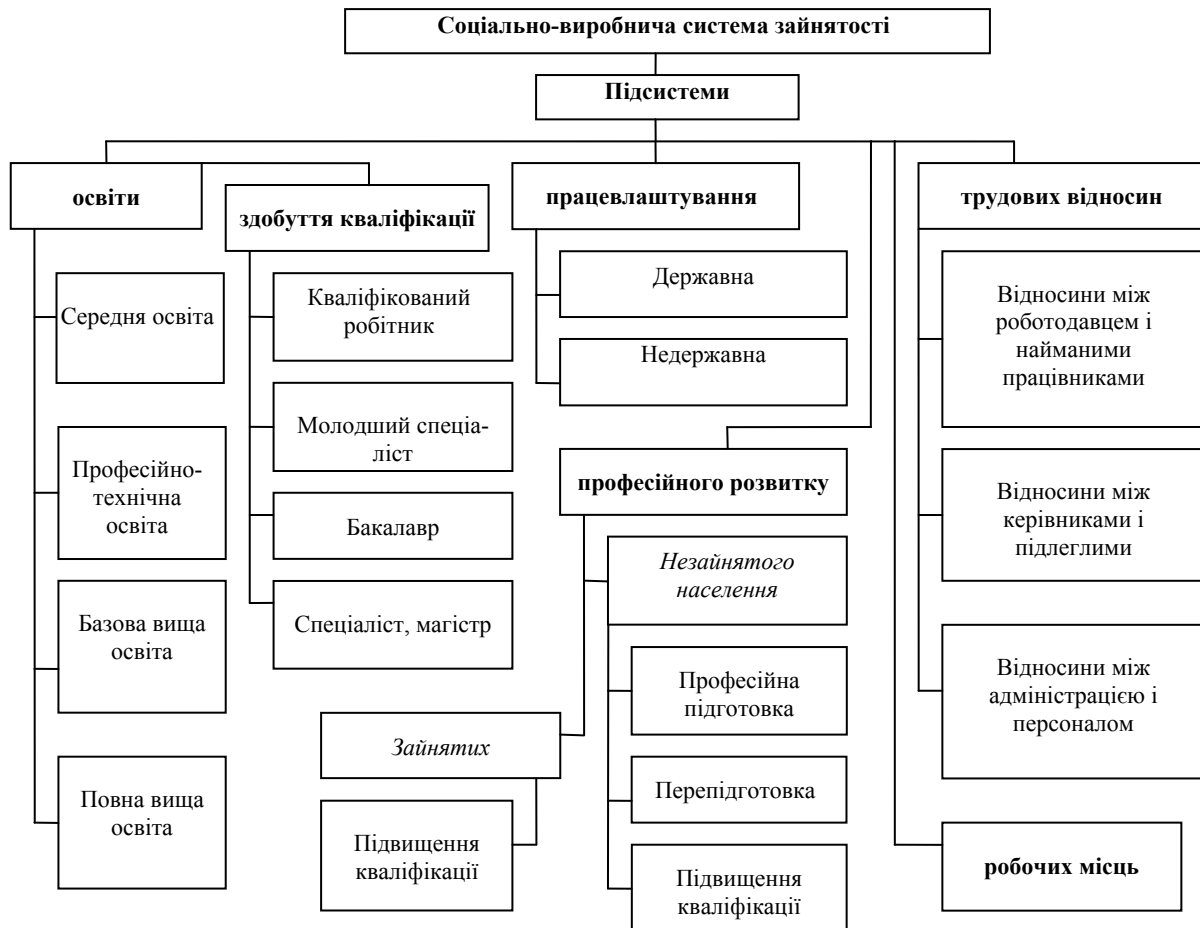


Рис. 1. Структура соціально-виробничої системи зайнятості

* Джерело: Авторська розробка.

Система вищої освіти – це сукупність взаємодіючих: послідовних стандартів вищої освіти; вищих навчальних закладів усіх форм власності; інших юридичних осіб, що надають освітні послуги в галузі вищої освіти; органів, які здійснюють управління в галузі вищої освіти [15]. До вищих навчальних закладів належать технікуми, училища, коледжі, інститути, консерваторії, академії, університети тощо. Відповідно до статусу вищих навчальних закладів встановлено чотири рівні акредитації: I – технікуми, училища, II – коледжі й інші прирівняні до них

заклади, III і IV – академії, університети, інститути, консерваторії.

Складовою підсистеми освіти є підсистема здобуття кваліфікації, оскільки остання здобувається під час одержання професійно-технічної або вищої освіти. Власне кваліфікація означає здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи [16]. Кваліфікація визначається рівнем освіти і спеціалізацією.

Випускникові професійно-технічного навчального закладу, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» із

набутої професії відповідного розряду (категорії). Вищі навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями: молодший спеціаліст – забезпечують технікуми, училища, інші вищі навчальні заклади I рівня акредитації; бакалавр – забезпечують коледжі, інші вищі навчальні заклади II–IV рівнів акредитації; спеціаліст, магістр – забезпечують вищі навчальні заклади III і IV рівнів акредитації [15].

Варто зазначити, що високий рівень освіти традиційно характерний для українців. Переписи населення на різних етапах розвитку відображали підвищення рівня освіти. Якщо за даними першого повоєнного перепису населення 1959 року середня тривалість навчання населення України віком 10 років і старше становила 5,05 року, то в 1970-му цей показник збільшився до 6,43, в 1979 – до 8,07, у 1989 – до 9,34, за даними 2001 року дорівнював 10,32 року, а на 2010 рік вийшов на рівень 12,31 [11]. Таким чином, середня тривалість навчання збільшилася понад удвічі й практично досягає стандартів провідних країн світу.

Однак багато осіб, які одержали високу формальну підготовку, нині змушені працювати на робочих місцях, що не вимагають високої кваліфікації або взагалі її не потребують. Зарубіжні вчені також акцентують увагу на тому, що зменшення числа працівників без кваліфікацій на селі означає, що деякі працівники займають робочі місця, для яких вони мають вищу кваліфікацію, ніж це потрібно. Із збільшенням чисельності тих, хто одержує другу вищу освіту, також виникає ситуація з дисбалансом між «академічними» і «професійними» навиками та потребою надати більший акцент останнім [20].

Аналіз професійно-освітнього рівня населення, зайнятого в економіці України, показує, що порівняно з іншими розвинутими країнами українська економіка налічує непропорційно багато працівників, з одного боку, з найвищою, з іншого – з найнижчою кваліфікацією [13]. У той же час національній економіці бракує фахівців середньої кваліфікації; службовців, зайнятих обробкою інформації; висококваліфікованих робітників. Високий рівень навиків і кваліфікації може збільшити

економічне виробництво на індивідуальному, організаційному й соціальному рівнях. Вони також грають ключову роль у збільшенні конкурентоспроможності [19] і в досягненні соціального включення [21].

Як зазначає С.О. Назарко, високі професійно-освітня підготовка, рівень кваліфікації полегшують адаптацію фахівців до ринкового середовища, зокрема, в контексті формування доходів та адекватної поведінки. Наявність вищої освіти у 2,3 раза знижує ризик бідності й в 1,6 раза підвищує ймовірність одержання середніх доходів, значною мірою впливає також на спосіб життя, зокрема на поведінку споживачів [8, с.167].

Упродовж останніх п'яти років Україна робить активні кроки до інтеграції освіти в європейський простір. Підтвердженням цьому є приєднання вищих навчальних закладів нашої держави до Болонського процесу. Болонською декларацією передбачено реалізацію багатьох ідей і перетворень. Передусім, це формування єдиного, відкритого європейського простору у сфері освіти; стимулювання мобільності та створення умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців у межах європейського регіону; прийняття системи освітньо-кваліфікаційних рівнів, яка складається з двох циклів; спрощення процедури визнання кваліфікацій, що сприятиме працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці, розвитку європейської співпраці в сфері контролю за якістю вищої освіти та підсилення європейського виміру освіти [9].

Складовою соціально-виробничої системи зайнятості є підсистема працевлаштування. Від ефективності її роботи залежить, як майбутній працівник зможе реалізувати свої можливості. Підсистему працевлаштування можна поділити на державну й недержавну.

В основі державної системи працевлаштування лежить мережа служб і фондів зайнятості різних рівнів. На вищому рівні – це державний служба зайнятості населення (ДСЗ), існують також регіональні служби зайнятості, в містах та населених пунктах, а також у великих сільських пунктах існують місцеві служби зайнятості (рис. 2).

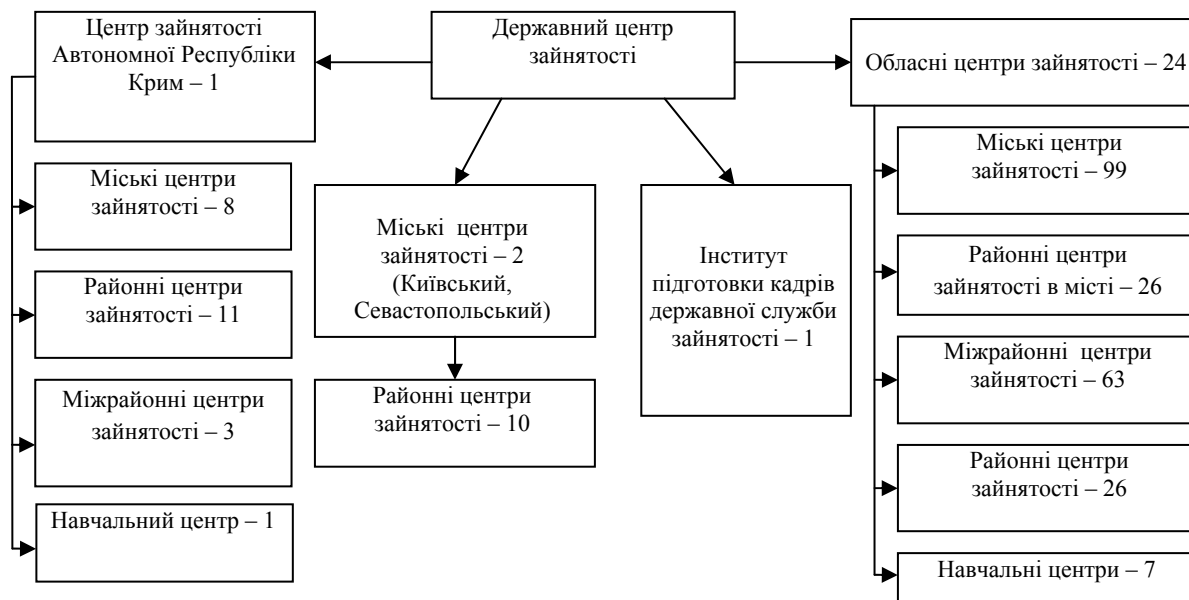


Рис. 2. Структура Державної служби зайнятості України

* Джерело: [12].

Структурні підрозділи державної служби зайнятості підпорядковуються відповідним вищестоящим органам і органам виконавчої влади. До державної системи зайнятості слід також віднести проведення ярмарку вакансій підприємств та послуг служби зайнятості, де підприємства можуть представити свою потребу в робочій силі, безробітні – ознайомитися з пропозицією робочих місць, одержати профорієнтаційні консультації, знайти місце роботи або навчання. Такі ярмарки організовуються районними центрами зайнятості за підтримки райдержадміністрації, районних рад та інших органів самоврядування. На них запрошуються роботодавці, аграрні навчальні заклади й пошукачі робочих місць кількох районів. Як показують дослідження науковців, проведення ярмарків вакансій є досить ефективною формою сприяння зайнятості населення, особливо сільського [7, с.14].

Недержавна система працевлаштування включає організацію власної справи, звернення безпосередньо до організацій (підприємств), звернення в кадрові агентства, пошук роботи через засоби масової інформації, знайомих і родичів, через Інтернет.

Цікавими є дослідження Всеросійського центру дослідження громадської думки щодо того, які способи працевлаштування найбільш популярні серед росіян [5]. Ініціативне всеросійське опитування було проведене

7-8 лютого 2009 року й охопило 1600 осіб у 140 населених пунктах у 42 областях, краях і республіках Росії. В опитуванні лідируюче місце займає недержавна система працевлаштування. За результатами опитування третина вважає, що знайти роботу можна через звернення до друзів або родичів, 17% переконані, що бажану посаду можна одержати через звернення до роботодавця на пряму. Кожен десятий шукає роботу через засоби масової інформації та лише 7% довіряють спеціалізованим Інтернет-сайтам. Ярмарки вакансій і кадрові агентства не викликають довіри (1 та 3% відповідно). Послугами служби зайнятості скористалися лише 16% опитаних.

Роль державної служби зайнятості у працевлаштуванні населення завжди знаходиться в полі зору вітчизняних науковців. Відзначаючи її суттєве значення у сприянні зайнятості, вчені наводять ряд недоліків в її діяльності та зазначають про зростання ролі недержавного сектору працевлаштування.

Отже, підсистема працевлаштування є важливою складовою системи зайнятості, а її функціонування на інноваційній основі забезпечить як задоволення безробітних у робочих місцях, так і роботодавців у робочій силі.

Підсистема професійного розвитку має велике значення для забезпечення ефективної зайнятості населення. Для незайнятого

населення – це професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, що здійснюється центрами зайнятості.

Професійне навчання безробітних за робітничими професіями має враховувати сучасні вимоги виробництва (а отже, і працевдавців) до рівня професійної підготовки робітників певної кваліфікації та профілю. Для якісних змін у навчанні з метою підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці необхідно забезпечити дієву співпрацю центрів зайнятості, працевдавців і навчальних закладів.

Щоб підвищити конкурентоспроможність безробітних у сільській місцевості шляхом навчання, їхню професійну та соціальну мобільність, навчальним закладам і центрам зайнятості необхідно володіти інформацією про технологічні особливості конкретних виробництв, що потребує тісної співпраці з роботодавцями. Підготовку й перепідготовку навчання проводять у навчальних закладах, які мають відповідну матеріальну базу, кадри викладачів і майстрів виробничого навчання, ліцензію на право ведення освітньої діяльності.

Підвищення кваліфікації – це навчання, направлене на підтримку й удосконалення професійного рівня, знань і умінь персоналу. Для зайнятих структура підсистеми підвищення кваліфікації, як правило, включає: короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами, тематичні семінари, тренінги, школи передового досвіду та методів праці, стажування в структурних підрозділах підприємств, а також за кордоном [6].

Найважливішою підсистемою соціально-виробничої системи зайнятості населення є підсистема робочих місць. Власне поняття «система робочих місць», на думку Д.М. Верби, охоплює сукупність організаційно-технічних умов трудової діяльності населення країни чи персоналу підприємства і характеризує закономірності комбінування окремих факторів виробництва для досягнення максимальної, для певного технологічного горизонту, економічної ефективності [2, с. 6]. Нами пропонується розглядати підсистему робочих місць як структуру зайнятості за видами економічної діяльнос-

ті. Ю.І. Ціжма дає визначення структури зайнятості населення як практичної моделі, за якої різноманітні типи, форми та види зайнятості розкладаються на певні компоненти загальної сукупності для дослідження їх впливу на зайнятість населення та економічну систему загалом [17].

Щоб підкреслити соціально-виробничий характер зайнятості, пропонується поділ підсистеми робочих місць на виробничу і соціальну. До виробничої підсистеми слід віднести робочі місця в промисловості (у важкій, легкій та харчовій), сільському господарстві (рослинництво, тваринництво) і виробничій інфраструктурі. Вони характеризуються тим, що саме тут виробляються матеріальні блага для задоволення потреб населення. Дискусійним може бути віднесення виробничої інфраструктури до виробничої системи робочих місць, але оскільки вона включає види діяльності по обслуговуванню основного виробництва й забезпечує його функціонування, видається доцільним віднесення робочих місць у транспорті та транспортній інфраструктурі, дорожній службі, зв'язку, будівництві й енергопостачанні саме до виробничої системи.

Соціальна підсистема включає робочі місця у невиробничій інфраструктурі та в державному управлінні. До невиробничої інфраструктури пропонується віднести сферу послуг (фінансова діяльність, банківська справа, операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям, страхування, інформаційні послуги й реклама) та соціальну інфраструктуру.

У свою чергу, соціальну інфраструктуру доцільно поділити на соціально-побутову (роздрібна торгівля і сфера побутових послуг, діяльність готелів та ресторанів, житлово-комунальне господарство, газифікація й електропостачання населення) і соціально-культурну (освіта, наука, заклади культури, охорона здоров'я й надання соціальної допомоги, фізична культура та спорт, туризм) [14]. До сфери державного управління належать робочі місця в органах влади різних рівнів. Соціальна система робочих місць забезпечує обслуговування різних потреб людини, її можна характеризувати як комплекс галузей національного господарства та

управління, що забезпечують життєдіяльність населення й розвиток суспільного виробництва на певній території.

Підсистему робочих місць, а отже й систему зайнятості, можна класифікувати як соціально-виробничу, оскільки вона включає зайнятість у виробничій та соціальній сферах і задоволення як матеріальних, так і нематеріальних потреб.

Важливою частиною соціально-виробничої системи зайнятості є підсистема трудових відносин. За О.А. Грішнвою, соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами й органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [3].

Як складова частина цілісної системи відносин, трудові відносини формуються під впливом соціального середовища та знаходяться у залежності від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства, побудові й постійній підтримці трудових зв'язків на основі взаємної ділової співпраці, допомоги і відповідальності. На думку Л.В. Балабанової, трудові відносини – це стійкі зв'язки між людьми в процесі трудової діяльності. До них належать: відносини між роботодавцем та найманими працівниками, між керівниками і підлеглими, між працівниками й трудовим колективом, між адміністрацією та персоналом [1].

Характерними рисами системи соціально-трудових відносин є її багатоеlementність, ієрархічність і цілісність. Учені в галузі соціально-трудових відносин виділяють чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин: перша – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава); друга – це представницькі організації та їхні органи; третя – органи, через які реалізується соціальний діалог; четверта – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин, а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування [4].

Висновки. Отже, соціально-виробнича системи зайнятості населення є базовою в загальній системі розвитку національної економіки, оскільки охоплює робочі місця в усіх сферах: і виробничій, і соціальній, а також у системі розвитку соціальної політики, для якої пріоритетом є задоволення потреб людини.

Дослідивши складові соціально-виробничої системи зайнятості можна зазначити, що ця економічна категорія за змістом включає сукупність працездатного населення, державних та приватних структур, які прямо чи опосередковано забезпечують зайнятість, а також відносини, що виникають між ними у процесі навчання, здобуття кваліфікації, працевлаштування, праці й професійного розвитку.

Регулювання соціально-виробничої системи зайнятості має переваги над регулюванням власне зайнятості, оскільки тут більше можливостей державного впливу на ті сфери, що прямо чи опосередковано забезпечують зайнятість населення.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – 276 с.
2. Верба Д.В. Відтворення робочих місць підприємства як чинник продуктивної зайнятості : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Д. В. Верба. – К., 2008. – 34 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О.А. Грішнова – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини : підручник / [Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А. та ін.] ; під ред. д-ра екон. наук. проф. О. В. Шкільова. – К. : Четверта хвиля, 2008. – 472 с.
5. Как россияне ищут работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ria.ru/infografika/20090217/162394296.html>.

6. Крушельницька О.В. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. / О.В. Крушельницька – К. : Кондор, 2003. – 192 с.
7. Махсма М. Активна політика зайнятості в контексті розвитку сільських територій: регіональний досвід регулювання / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 10–15.
8. Назарко С.О. Вплив освіти на регіональний людський розвиток і зайнятість населення / С.О. Назарко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4 (94). – С. 166–171.
9. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003–2004 рр.) / [В. Г. Кремінь, М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш та ін.]. – Тернопіль : Тернопіл. держ. пед. ун-т, 2004. – 146 с.
10. Політична економія : підруч. / В. Г. Федоренко, О. М. Діденко, М. М. Руженський, О. Ф. Іткін ; під наук. ред. д-ра екон. наук проф. В. Г. Федоренка. – К. : Алерта, 2008. – 488 с.
11. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Держслужба статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
12. Структура Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.
13. Терон І.В. Модернізація зайнятості населення регіонів у контексті реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / І. В. Терон // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К., 2006. – Вип. 2 (57). – С. 111–115.
14. Токарчук Д.М. Сучасний стан та перспективи розвитку соціально-виробничої інфраструктури села / Д. М. Токарчук // Зб. наук. праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4. – С. 118–127.
15. Україна. Закони. Про вищу освіту : Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III, із змінами та доп. – К. : Атіка, 2004. – 42 с.
16. Україна. М-во освіти і науки. Щодо нормативно-методичного забезпечення розроблення галузевих стандартів вищої освіти [Електронний ресурс] : лист М-во освіти і науки України від 31.07.2008 р. №1/9-484 (текст правового акту із змін та доп. на жовт. 2010 р.). – Режим доступу : <http://uapravo.net/akty/law-resolution/akt3dpit8n/index.htm>.
17. Ціжма Ю.І. Концептуальні основи дослідження структури зайнятості населення [Електронний ресурс] / Ю.І. Ціжма – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/52992.doc.htm.
18. Шпикуляк О.Г. Трудовий потенціал села та кадрове забезпечення аграрних підприємств / О.Г. Шпикуляк // Агроінформ : Аграрний інформаційний науково-виробничий журнал. – 2005. – №5/6. – С. 62–63.
19. HM Treasury Productivity in the UK: 3 – The regional dimension. – London : HM Treasury, 2001.
20. Hogarth T. Skills Matter : Synthesis Report from the Extent, Causes and Implications of Skill Deficiencies Study / T. Hogarth, R. Wilson. – Nottingham : DfES Publications, 2001.
21. Shucksmith M. Exclusive Countryside? Social inclusion and regeneration in rural areas / Shucksmith M. – York : Joseph Rowntree Foundation, 2000.

Стаття надійшла до редакції 29.04.2013 р.

* * *

Новини АПК

Україна може зібрати рекордний урожай кукурудзи

Урожай кукурудзи в Україні у 2013 році може досягти 25 млн т. На цьому наголосив Міністр аграрної політики і продовольства України Микола Присяжнюк. “Ми плануємо отримати урожай кукурудзи на рівні 25 млн т, що може стати рекордним в Україні”, – зазначив Міністр. Площі посівів кукурудзи, яка є однією з основних складових формування зернофуражного балансу України, з 2010 року зросли вдвічі, а врожайність – в 3 рази.

“Починаючи з 2010 року Україна вдвічі збільшила її посіви – до 5 млн га, а врожайність зросла втричі”, – повідомив М. Присяжнюк.

Раніше Мінагрополітики прогнозувало врожай кукурудзи в Україні у 2013 році на рівні 22–23 млн т, при цьому загальний обсяг зернових очікується на рівні 53–54 млн т проти 46,2 млн т у 2012 році.

Джерело: Українське незалежне інформаційне агентство новин (УНІАН)