

Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України

С. КОВАЛЬ,
кандидат економічних наук
НДІ праці і зайнятості населення
Міністерства соціальної політики України і НАН України

У статті висвітлено особливості впливу різних факторів на якість зайнятості населення України. Визначено підходи до подолання проблем зайнятості і запропоновано диференційовані заходи з метою ефективного розвитку ринку праці України.

В статье отображены особенности влияния различных факторов на качество занятости населения Украины. Определены подходы к преодолению проблем занятости и предложены дифференцированные мероприятия с целью эффективного развития рынка труда Украины.

The article deals with the problems, which influences to quality of employment of population of Ukraine with takes into consideration quantitative, qualitative and others factors of economic development of country. The article highlights the features of different factors of influence to quality of employment. The directions of overcoming these problems are defined and the differential steps are suggested for effective development of labor market of Ukraine.

Ключові слова: *якість зайнятості, якість робочої сили, якісна зайнятість, ринок праці, фактори розвитку ринку праці, соціальні заходи.*

Постановка проблеми. Глобалізація світового економічного простору, вичерпність природних ресурсів і поширення ідей гуманізації суспільства зумовлюють посилення ролі людського фактора у підвищенні конкурентних можливостей національних економік країн світу. Стратегічною метою України в сучасних умовах є побудова соціально орієнтованої ринкової економіки. Цей напрям є вітчизняним трактуванням загальносвітових тенденцій розвитку в постіндустріальному суспільстві.

Проте, на сучасному етапі розвитку України такі соціально-економічні проблеми, як поширена демографічна криза, недосконала система охорони здоров'я, знижений загальний рівень освітньої та професійної підготовки працівників тощо, з одного боку, а також нерозвинена кон'юнктура ринку праці, відсутність ринкового конкурентного середовища, значний рівень монополізації економіки, деформована структура виробництва та неефективно діючий механізм мотивації праці, з іншого, спричинили значні соціально-економічні диспропорції у формуванні, розподілі та використанні робочої сили і, в результаті, стрімке падіння якості зайнятості населення.

Недооцінка робочої сили як капіталу та неврахування інтересів людини у сфері праці відчуваються і нині, коли до сформованих раніше соціально-економічних проблем зайнятості додалися проблеми соціально незахищених верств населення: жінок, молоді, осіб старших поколінь, сільських жителів тощо, які

виявилися неспроможними на рівних конкурувати в умовах сучасного ринку праці.

Нині, коли джерела економічного зростання докризових років вичерпано, вихід України на траєкторію сталого розвитку вимагає проведення реформ, спрямованих, зокрема, на підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили, а відтак, і якості зайнятості. Адже, відповідно до стратегічних цілей у сфері економічного та соціального розвитку України, має бути досягнуто послідовне та стійке зростання показників якості зайнятості населення.

Важливою проблемою зайнятості як соціально-економічного процесу є визначення її раціональної структури, тобто передусім, раціональних пропорцій зайнятості, які забезпечують найбільш ефективний розвиток усіх ланок економіки в оптимальних пропорціях для цього етапу ринкових перетворень. Це можливо лише за налагодженого механізму управління зайнятістю як у масштабі країни в цілому, так і на рівні окремих регіонів; як на рівні окремих сфер людської діяльності, так і на рівні господарських одиниць. Для цього нами виявлено фактори, які впливають на структуру зайнятості, визначено методи впливу на ці фактори, а також нові вимоги до формування робочої сили в умовах якісної зайнятості, відповідно до яких слід здійснювати регуляторний вплив.

Аналіз досліджень і публікацій. В умовах ринкових перетворень і глобалізації економіки України проблема якісних змін у зайнятості робочої сили

стала предметом підвищеної уваги вчених і практиків. Розглядаються різні аспекти зайнятості населення, здійснюються дослідження, в яких обґрунтовується потреба розробки цілісної стратегії соціально-економічного розвитку держави та концепції розвитку ринку праці, зокрема, комплексного управління зайнятістю, необхідність системних зрушень і трансформацій наявної моделі ринку праці тощо.

Якість зайнятості – проблема надзвичайно актуальна та водночас мало досліджена. У вирішенні проблем зайнятості населення України вагомий внесок здійснили такі науковці, як: Д. П. Богиня, В. С. Васильченко, О. А. Грیشнова, Т. А. Заяць, А. М. Колот, Т. М. Кір'ян, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, С. В. Мельник, В. В. Мортіков, А. А. Нікіфорова, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, О. В. Павловська, О. М. Палій, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, С. І. Пирожков, В. О. Покришук, М. В. Семикіна, А. С. Семенов, В. А. Скуратівський, М. Ф. Черепанський, Л. В. Чуйко, В. М. Шамота, Г. В. Ярошенко та ін.

Так, науковцями визнано, що одним з основних факторів досягнення ефективності суспільно-економічного відтворення в цілому та ринку праці зокрема, а також подолання негативних наслідків глобалізації в структурі зайнятості населення в Україні, є підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили¹.

Якість робочої сили в економіці праці традиційно розглядалася як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю. Сучасні реалії вимагають розв'язання низки проблем, пов'язаних з ефективністю та якістю всіх рівнів системи управління, стабілізацією економіки, налагодженням функціонування багатьох сфер, у тому числі й ринку праці. Проте ефективне використання робочої сили можливе лише на основі теоретичної розробки комплексу уявлень про те, якою може стати якість зайнятості в результаті реформування сучасної економіки, інших сфер суспільного життя, які зміни мають відбутися в її основних характеристиках, що стане визначальним у розподілі економічно активного населення за секторами економіки, видами економічної діяльності, формами зайнятості населення тощо.

Мета статті – надати пропозиції щодо усунення соціально-економічних проблем якості зайнятості населення України в сучасних умовах розвитку ринку праці.

Вклад основного матеріалу. Досвід розвинених країн свідчить, що для досягнення економічних переваг і здійснення технологічних проривів вирішальну роль відіграє якісний людський ресурс праці, який посилює свій вплив

на розвиток економіки. Високоякісний людський капітал стає провідною ланкою розвитку суспільства, особливо в сучасних умовах глобалізаційних технологічних трансформацій і переходу до економіки знань. Адже на шляху переходу до економіки знань саме інтелект людини, який, окрім природних здібностей, віддзеркалюється у глибині пізнання, професіоналізмі, способі життя, творчості, світосприйнятті, благородстві почуттів, духовності тощо, є одним із найважливіших компонентів робочої сили². Тому наука нині має зосередитися на дослідженні людського потенціалу й умов його реалізації з метою передбачення шляхів подальшої соціально-економічної еволюції.

Загальносвітова тенденція до зміни структури виробництва (розширення частки сфери послуг як основної складової економіки) зумовлює суттєві зміни в характері та організації праці. Так, посилення творчого змісту праці, можливості самовиявлення працівника через особисту працю визначають тенденції розвитку соціально орієнтованої економіки, стають резервом створення конкурентних переваг робочої сили, а відтак – і підвищення якості зайнятості населення.

Зайнятість населення – одна з найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового внутрішнього продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потребу кожної людини в самореалізації через участь у суспільно-корисній праці. Тому, зайнятість – це комплексне соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреби виробництва в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості тощо.

У широкому розумінні зайнятість населення охоплює сукупність соціально-трудова відносин між людьми щодо забезпечення працездатних робочими місцями, формування, розподілу, перерозподілу і використання робочої сили для її участі у суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення здатності людини до праці. Тобто, зайнятість населення стосується значного кола явищ і процесів у соціально-економічному житті суспільства, які характеризують відносини щодо раціонального використання робочої сили, забезпечення гідного рівня життя населення, яке працює, задоволення потреб національної економіки у робочій силі з урахуванням потреб працівників тощо.

Визначення зайнятості населення як сукупності економічних, соціальних, демографічних, правових та

¹ Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2008. – 456 с.

² Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку. Кол. монографія / за ред. М. В. Семикіної. Кіровоград: ВАТ «Кіровоградське вид-во», 2008. – 304 с.

інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю у суспільно корисній діяльності, яка приносить йому заробіток (трудовий дохід), дає змогу стверджувати, що зайнятість населення – це насамперед соціально-економічне явище, а тому в ньому доцільно виокремлювати й економічні, й соціальні аспекти.

Економічні аспекти зайнятості населення полягають у виробничій діяльності людей, спрямованій на створення валового внутрішнього продукту суспільства. У цьому контексті зростання кількості зайнятих суспільно корисною працею, за інших рівних умов, призводить до збільшення обсягів виробництва товарів, надання послуг, створює передумови для задоволення більш широкого кола потреб і зростання добробуту населення.

Соціальні аспекти зайнятості населення виражають потребу кожної особи у самовираженні та самоствердженні у процесі суспільно корисної праці, що дає змогу їй отримувати певні доходи і відтворювати свою здатність до праці.

Включення працівників у конкретний виробничий процес на певному робочому місці означає, що в економічному сенсі зайнятість населення виконує функцію фактора створення валового внутрішнього продукту, засобу одержання трудових та інших доходів. У соціальному плані зайнятість населення є природною умовою існування людства, засобом задоволення потреби людини в праці, основою суспільного прогресу, сферою всебічного розвитку та соціального становлення особистості. Як економічні, так і соціальні аспекти сутності зайнятості населення визначають формування економічного потенціалу суспільства, рівень і якість життя його громадян загалом і окремих осіб зокрема.

Проте, окремо взяті соціальні або економічні характеристики не вичерпують повного уявлення про зайнятість як об'єкт наукового дослідження. З такої позиції визначення параметрів зайнятості слід доповнювати якісними характеристиками робочої сили, які відображають її сутність (якість). Якість зайнятості – це сукупність якісних і кількісних характеристик (параметрів) специфічного товару «робоча сила», яка забезпечує задоволення власних потреб і виконує виробничу функцію. Тобто якість зайнятості узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили, що дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної і колективної праці на основі ефективного використання новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва і робочих процесів, які, у свою чергу, вимагають підвищення якості робочої сили.

Нині виникла об'єктивна потреба сформувати нову гуманістичну модель якісної зайнятості завдяки врахуванню соціальних показників і заходів, спрямованих на формування найбільш корисних для суспільства соціальних якостей особистості, де актив-

ним елементом розвитку людини стала б сфера праці та гідний рівень життя людини.

Значущість соціальних заходів у системі управління зайнятістю зростає з інтенсифікацією змін принципів управління та організації виробництва, які найповніше виявляються у повсякденній психології працівників, а відтак впливають на розвиток і реалізацію робочої сили. Наприклад, інноваційний характер перехідного періоду (з безпрецедентною радикальністю та інтенсивністю змін у принципах управління та організації виробництва) пов'язаний із руйнуванням численних стійких стереотипів, суб'єктивними бар'єрами і негативізмом щодо новацій, навіть зі свідомим їх несприйняттям. Це призводить до недооцінки соціального механізму, який мав би не допустити анархії у настроях і вчинках, погіршення соціального самопочуття, обмежень використання трудового потенціалу працівників.

Зазначене дає підстави констатувати, що підвищення ролі людського фактора у створенні ринкового середовища вимагає не тільки переосмислення питань теорії і практики формування сукупних здібностей до праці членів суспільства, але й з'ясування соціально-економічних передумов забезпечення якісної зайнятості населення.

Оскільки зайнятість, як впливає з її визначення, з одного боку, характеризує робочу силу, а з іншого – визначає розвиток економіки, то це дозволяє сформулювати низку факторів, які впливають на якість зайнятості. Виділимо фактори економічного, організаційного і соціального характеру, в тому числі й демографічного. Вони не є однорідними і впливають на якість зайнятості з різною силою і спрямованістю. Основні фактори, які визначають якість зайнятості населення, поділяються на дві групи:

- 1) екстенсивні фактори, які сприяють залученню та закріпленню більшої чисельності працівників на виробництві, а відтак – розширенню зайнятості;
- 2) інтенсивні фактори спрямовані на узгодження структури виробництва відповідно до оптимальної структури потреби в робочих місцях на всіх рівнях господарювання, що впливає на підвищення якості зайнятості.

Ця диференціація дає можливість чітко розмежувати фактори, які стосуються розширеного відтворення виробництва та його інтенсифікації, що, врешті-решт, впливає на зайнятість і визначає тип розвитку економіки.

Управління зайнятістю на основі стратегії соціально-економічного розвитку країни, конкретних завдань його сучасного етапу повинно будуватися з урахуванням специфіки кожної підсистеми.

В управлінні першою підсистемою насамперед слід враховувати умови життя різних соціально-демографічних груп населення (потреби і рівень їх розвитку; умови розподілу створених у суспільстві

матеріальних і духовних благ; фізичне, моральне, кваліфікаційне, інтелектуальне, естетичне виховання; психологію та національні традиції тощо).

Керування другою підсистемою базується на досягнутому рівні використання здобутків науково-технічного прогресу для розвитку матеріально-технічної бази виробництва, провідної техніки і технології, технічних можливостей удосконалення умов праці, оптимальної потреби в робочій силі тощо. При цьому, важливо передбачити поряд з підвищенням вимог до працівника відповідне технічне оснащення робочих місць, комфортні умови праці та ін.

У зв'язку з цим створення умов для забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості як основного фактора підвищення її якості є невідкладним завданням соціально-економічного розвитку України на сучасному етапі. Якісна зайнятість визначає такий її рівень і структуру, які одночасно відповідають потребам виробництва у кількості та якості робочої сили, а також потребам економічно активного населення у кількості робочих місць з необхідними якісними параметрами.

У процесі виходу з економічної кризи надзвичайно важливу роль відіграють не лише екстенсивні (кількісні), а й інтенсивні (якісні) чинники розвитку, що обумовлюють певні пропорції національного ринку праці, напрям розвитку окремих його сегментів тощо. Формування якісної робочої сили передбачає, що складові механізми державного регулювання зайнятості населення використовуються при поєднанні окремих напрямків, які мають забезпечити максимальну економічну віддачу.

Тобто якісні параметри зайнятості населення доповнюють її повну характеристику та відіграють важливу роль у формуванні потенціалу робочої сили. Тому одним із найскладніших завдань сучасної науки є побудова системи якісних критеріїв, які б обґрунтовано систематизували практично невичерпний перелік ознак і параметрів якості зайнятості. Серед найважливіших завдань слід виділити вироблення методологічно обґрунтованої системи виміру якісних і кількісних характеристик робочої сили. Статус зай-

нятості належить до основних детермінантів характеру праці, якості робочого місця, заробітку тощо.

З огляду на це, нині прогресивними є так звані нестандартні форми зайнятості: самостійна зайнятість і зайнятість неповний робочий час. Так, протягом 2009–2010 рр. спостерігалось зменшення питомої ваги найманих працівників у загальній чисельності зайнятого населення, водночас збільшилась частка працюючих у сфері самостійної зайнятості (табл. 1).

З метою стабілізації сфери зайнятості населення важливо активізувати можливості його самозайнятості, оскільки від інтенсивного розвитку цієї форми значною мірою залежить ефективність ринку праці. Зрозуміло, що йдеться про самостійну зайнятість населення, спроможну не тільки задовольнити його потребу у сфері докладання праці та відповідному рівні доходів, але й істотно вплинути на стан товарного ринку. Поряд із цим, розвиток самозайнятості слід розглядати як засіб формування нового типу працівника з потужними стимулами до продуктивної праці та раціональною економічною поведінкою.

Нині характерною рисою ринку праці України є зростання вимушеної неповної зайнятості в економіці, тобто збереження надлишкової чисельності зайнятих на підприємствах. За деяких обставин, наприклад, в умовах скорочення виробництва, роботодавці доволі часто переводять працівників (за їх «формальною» згодою) у режим скороченого робочого часу або відправляють у відпустки (часто неоплачувані). І хоча в 2010 р. порівняно з 2009 р. знизилась на 5,8 в. п. частка працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати, проте зросла частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), на 0,8 в. п. В основному такі працівники зайняті у промисловості (171,6 тис. осіб) та сфері послуг (128,2 тис. осіб). За станом на кінець 2010 р. частка прийнятих на роботу в умовах неповного робочого часу становила 4,8% всієї чисельності штатних працівників в цілому в Україні; 3,4% працівників знаходились у відпустках без збереження заробітної плати і 13,6% були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень).

Таблиця 1

Чисельність зайнятого населення України за статусами зайнятості у 2009–2010 рр.³

Статус зайнятості	2009 рік		2010 рік	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Всі зайняті особи, у тому числі:	20191,5	100,0	20266,0	100,0
працюючі за наймом	16456,1	81,5	16435,7	81,1
самозайняті особи	3735,4	18,5	3830,3	18,9

³ Економічна активність населення України 2010: Стат. збірник / Державна служба статистики України. – К., 2011. – С. 72.

Вимушена неповна зайнятість є одним із факторів, який гальмує процес підвищення якості зайнятості в цілому. Зайнятість неповний робочий час має негативні наслідки, оскільки не забезпечує достатній дохід і спонукає робочу силу шукати додаткові місця роботи. Незважаючи на те, що неповна зайнятість є невід'ємним елементом гнучкого ринку праці, певною альтернативою безробіттю (оскільки дає можливість уникнути масового звільнення працівників, зберегти кадровий потенціал підприємств, розширює межі вибору робочих місць і сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки за рахунок оптимізації витрат на робочу силу), працівники погоджуються на таку зайнятість, переважно, через відсутність можливостей знайти іншу роботу. Лише невелика частина працюючих у режимі неповного робочого часу обрала таку форму зайнятості, віддаючи перевагу вільному часу на противагу доходам. Решта опинилися в таких умовах вимушено, а тому не за власним бажанням втрачають частину заробітку та впевненість у збереженні роботи, що неминуче знижує соціальний статус. В Україні майже три чверті цих працівників – жінки, які мають неповнолітніх дітей. Слабкість або повна відсутність державного регулювання цієї форми зайнятості часто призводить до обмеження соціального захисту та різкого зменшення заробітків працівників.

Відсутність межі, що відокремлює офіційну сферу зайнятості від неофіційної, є однією з проблем якості зайнятості населення на сучасному етапі. До зайнятих у неформальному секторі економіки відносять осіб, які працюють, як правило, на незареєстрованих підприємствах сектору, домашніх господарств і хоча б частково є орієнтованими на ринкове виробництво. З метою врахування неформальних трудових відносин критерії визначення зайнятості у цьому секторі розширені за рахунок включення осіб, які працювали в офіційному секторі (тобто на зареєстрованих підприємствах), проте, без укладання офіційної трудової угоди, а за усною домовленістю з роботодавцем.

Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки є сільськогосподарське виробництво (65,2% зайнятих у цьому секторі або 74,1% усіх зайнятих у зазначеному виді діяльності). Тобто, неформальний сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа сільських жителів, оскільки у міських поселеннях ця зайнятість не набула суттєвого поширення завдяки більш сприятливій кон'юктурі ринку праці. Взагалі чисельність зайнятих у неформальному секторі економіки у 2010 р. порівняно з попереднім роком збільшилась на 179,3 тис. осіб і складала 4,6 млн. осіб, або 22,9% загальної чисельності зайнятого населення віком 15–70 років.

Характерною рисою неформального сектору є гендерні відмінності у віковій активності жінок і чоловіків щодо участі в економічному житті. Жінки набагато раніше від чоловіків втрачають можливість працювати в офіційному секторі економіки, що свідчить про їх більш вразливе становище на ринку праці та обмеже-

ність вибору щодо працевлаштування порівняно з чоловіками.

Детинізація відносин на ринку праці має здійснюватися шляхом:

- активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та легалізацією господарської діяльності;
- посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників;
- легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні;
- посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг з посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, до переліку видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню тощо.

Що стосується офіційної зайнятості, то за окремими видами економічної діяльності у 2010 р. порівняно з 2009 р. відбулося збільшення чисельності зайнятих, особливо в сільському господарстві, торгівлі, ремонтній галузі, державному управлінні. А зменшення обсягів зайнятості було зафіксоване в промисловості, освіті, діяльності готелів і ресторанів, діяльності транспорту та зв'язку, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги. Водночас, серед зазначених видів економічної діяльності зросла потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць: для діяльності готелів і ресторанів (на 34,2%), промисловості (на 17,4%), освіти (на 11,9%), діяльності транспорту та зв'язку (на 2,2%), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (на 0,7%).

Оцінюючи зайнятість за видами економічної діяльності і сферами економіки України, необхідно також зазначити, що вона не відповідає викладеним вище позиціям її якісної форми внаслідок таких причин:

- низької, порівняно з необхідною, чисельністю працівників, зайнятих в економіці;
- недовикористання праці зайнятих громадян (приховане безробіття);
- неповної зайнятості та переміщення робочих місць у неформальну економіку;
- певної стихійності та загальної неефективності міжсекторального і міжтериторіального розподілу трудових ресурсів;
- невідповідності якості робочої сили вимогам до неї з боку виробництва тощо.

Отже, якість зайнятості населення необхідно розглядати як своєрідний синтез інтересів суспільства, регіону, трудового колективу, що формується під впливом багатоманітності факторів та інтересів людей з їх потребами працювати. Зазначені фактори повинні забезпечити зростання ефективності виробництва та належні умови життя людей.

Мало, звичайно, просто проголошувати цю тезу. Необхідно знайти засоби її практичної реалізації. Тут є ще

багато проблем, і нинішнє розгортання соціальних відносин лише частково можна розглядати як таке, що сприяє виправленню становища. Розв'язанню цієї багатопланої проблеми заважає відсутність науково обґрунтованої концепції зайнятості, яка враховувала б специфічні умови різних видів економічної діяльності. Широко пропагована донедавна політика зайнятості, орієнтована на інтереси виробництва, темпи його зростання і диференційована, переважно, розміщенням продуктивних сил, призвела до деформації ринку праці і погіршення умов відтворення робочої сили. А орієнтація на ресурсний підхід до людини взагалі не передбачає розробки стратегії зайнятості населення.

З урахуванням цього слід більше орієнтуватися на вироблення змістовних аспектів якості зайнятості з метою управління нею. Складовими елементами такого механізму мають стати:

- визначення пріоритетних напрямів формування збалансованого складу робочої сили (професійно-кваліфікаційної, статево-вікової структури у галузевому і регіональному розрізах) з рівнем і структурою виробництва, оскільки незбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили і розвитком виробництва серйозно дестабілізує економіку, знижуючи тим самим якість зайнятості населення;

- оцінка забезпечення робочою силою за видами економічної діяльності та регіонами, вибір і оцінка пріоритетів формування організаційно-економічного механізму підвищення якості зайнятості;

- аналіз і коригування параметрів кожного з пріоритетних напрямів розвитку ринку праці залежно від реальної соціально-економічної ситуації в країні;

- вироблення системи заходів державного контролю, спрямованих на оптимізацію галузевих і регіональних пропорцій розподілу робочої сили, підвищення якості зайнятості та ефективного використання робочої сили.

У соціальному аспекті для вирішення цих завдань необхідно здійснити такі заходи:

- визначити загальні законодавчо встановлені принципи забезпечення якості зайнятості на підприємствах усіх форм власності;

- розробити механізм гнучких форм зайнятості за потребами розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості під час звільнення працівників;

- забезпечити економічні та правові умови для введення нової концепції зайнятості;

- законодавчо закріпити роль інституту соціально-трудового партнерства в питаннях регулювання зайнятості населення (на загальнодержавному, регіональному, галузевому рівнях і рівні підприємств);

- чітко розмежувати повноваження у сфері регулювання зайнятості між різними гілками влади і державними установами.

Відмінною ознакою такого механізму має стати його не директивний, а рекомендаційний, мотиваційний харак-

тер, який повинен, по-перше, створювати сприятливі умови кожній ланці виробництва. По-друге, в управлінні зайнятістю треба звернути особливу увагу на дослідження граничних меж зайнятості. Потрібні також відповідні механізми, спрямовані на реструктуризацію зайнятості, що дозволить забезпечити розв'язання глобальної проблеми у сфері трудових відносин – збалансування кількості робочих місць і чисельності робочої сили.

Висновки. Основним принципом ефективною та якісною зайнятістю населення має стати формування пропорційного співвідношення певних типів зайнятості за окремими видами економічної діяльності. Подальший розвиток окремих галузей економіки, особливо сфери послуг, сприятиме більш якій зайнятості населення на ринку праці України.

Якісна зайнятість має не лише забезпечувати ефективне виробництво на основі суспільно корисного характеру трудової діяльності, а й формувати оптимальну структуру економіки (співвідношення між сферами, видами економічної діяльності та ін.), яка забезпечила б розподіл суспільної праці відповідно загальнонаціональним інтересам.

Якісні характеристики зайнятості мають розвиватися під впливом структурної перебудови всіх сфер економіки, що визначають основні умови залучення робочої сили до продуктивної діяльності, активно впливати на вибір форм участі у тій чи іншій сфері суспільно корисної праці на основі власних інтересів і коливань соціально-економічної кон'юнктури тощо.

Розвиток країни має спрямовуватися на створення реальних засад забезпечення якісної зайнятості населення, гармонізацію інтересів особи і суспільства, формування психологічної готовності кожної людини брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, а також гарантію сприятливих можливостей нормального відновлення і розвитку затрачених у виробничій діяльності життєвих сил людини (сучасні режими праці й відпочинку, фізичного й духовного розвитку, професійного вдосконалення тощо).

Шляхи досягнення якісної зайнятості передбачають, що остання має формуватися на основі пріоритетності потреб та інтересів людей з урахуванням соціально-економічних особливостей розвитку суспільства.

Однією з найбільш важливих особливостей соціальної трансформації має стати принципово нове ставлення до місця і ролі людини в ринкових перетвореннях. Йдеться про державне регулювання якості зайнятості, яке треба спрямувати на досягнення таких параметрів ринку праці, які сприяли б економічному зростанню, ефективності та оптимальності економіки, зменшенню кількості безробітних. Необхідно, щоб методи соціальної політики зайнятості погоджувалися з цілями та змістом перетворень в економіці. Для цього потрібні якісно нові підходи до процесів професійно-кваліфікаційного зростання з урахуванням здібностей, нахилів та інтересів людей відповідно до потреб ринкових перетворень.