

Т. М. Кір'ян
академік АЕН України

М. С. Шаповал
академік АЕН України
м. Київ

ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ РІЗНОМАНІТНИХ ВИДІВ, ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ НА СТАН НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язана з наймом робочої сили і пропозицією праці, тобто з сферою працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці. Одночасно це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює попит з пропозицію. Ринок праці не вичерпується відносинами щодо працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці. Сюди відносяться проблеми оплати і умов праці, обсягу та інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантії зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили і т. ін.

Зазначене положення має не лише теоретичне, але і важливе практичне значення, у зв'язку з тим, що об'єктом політики на ринку праці повинно бути широкі коло трудових відносин і економічно активне населення.

Нагадаємо, що головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція та сукупний попит, що визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняються, при цьому працівники забезпечуються роботою, а робочі місця – працівниками та створює умови для функціонування економіки.

Головною рисою сучасного етапу економічного розвитку є те, що обсяги виробництва зростають набагато швидше, ніж кількість робочих місць. А оскільки чисельність населення планети і, зокрема, чисельність його трудоактивної частини невпинно зростає, то відповідно збільшується розрив між потребою в робочій силі та її пропозицією. Водночас спостерігається загальна криза існуючої системи робочих місць, системи, орієнтованої на жорсткий режим роботи і масове виробництво.

Специфічність зайнятості виявляється у різноманітності її соціально-економічних форм.

Всі види і форми зайнятості можна розподілити у двох аспектах. За першим аспектом виділяються наступні:

- за характером діяльності;
- за соціальною належністю;
- за сферами економіки;
- за територіальною ознакою;
- за статево-віковою ознакою;
- за видами власності.

Форми зайнятості систематизуються й за іншим аспектом: згідно організації робочого часу (повна, неповна, невидима); за статусом діяльності (первинна, вторинна); за характером організації робочих місць та робочого часу (стандартна, нестандартна); за стабільністю трудової діяльності (постійна, тимчасова); за формою правового регулювання (легальна, нелегальна).

Деталізовану класифікацію форм зайнятості наведено на рис. 1.

Якщо в групі форм щодо організації робочого часу показники повної і неповної зайнятості достатньо визначені, то поняття невидимої неповної зайнятості потребує роз'яснення. До цієї форми зайнятості слід віднести працівників з низькими доходами, низькою продуктивністю праці, з неповним використанням професійної компетенції.

Інші форми зайнятості, зокрема, за характером організації робочих місць, за стабільністю трудової діяльності, за статусом діяльності і за формою трудового регулювання достатньо чітко визначають характер зайнятості.

На ринку праці, крім визначення видів та форм зайнятості, важливою ознакою є соціальна захищеність зайнятого та незайнятого населення. Соціальна захищеність на ринку праці визначається високим рівнем мобільності зайнятих та свободою вибору між підприємствами, галузями, вмінням знаходити нову роботу.

Трактування цієї категорії включає наступні складові: підтримку рівня доходів; послуги у сфері працевлаштування, поширення інформації про ринок праці та консультивання з питань працевлаштування; програми підвищення кваліфікації, професійна підготовка та розвиток малого підприємництва; громадські роботи.

Захищеність включає всю систему соціально-економічних відносин, що забезпечує оптимальні умови для реалізації потреб громадян у різних сферах життєдіяльності. Захищеність це система соціальних гарантій для тих груп населення, чий соціальний статус не дозволяє без зовнішньої підтримки забезпечити нормальні умови життєдіяльності.

При формуванні ефективної системи соціальної захищеності виділяють наступні основні напрями:

- підтримка найбільш вразливих верств населення (безробітні, інваліди, люди похилого віку, багатодітні сім'ї). Для з'ясування категорій населення, які мають право на соціальну захищеність, можна використати показник прожиткового мінімуму, якщо він менше прийнятого мінімуму.
- забезпечення права на працю. Держава повинна гарантувати рівноправність суб'єктів на ринку праці, вільний вибір професії. Таким чином, соціальний захист охоплює комплекс сутнісних зв'язків та інтересів соціальних суб'єктів (працівників і роботодавців), громадських організацій і держави, пов'язаних з мінімізацією впливу чинників, що знижують якість життя (у тому числі і трудової).
- регулювання зайнятості населення, яка включає розробку та реалізацію програм з формування нових робочих місць у державному і недержавному сек-

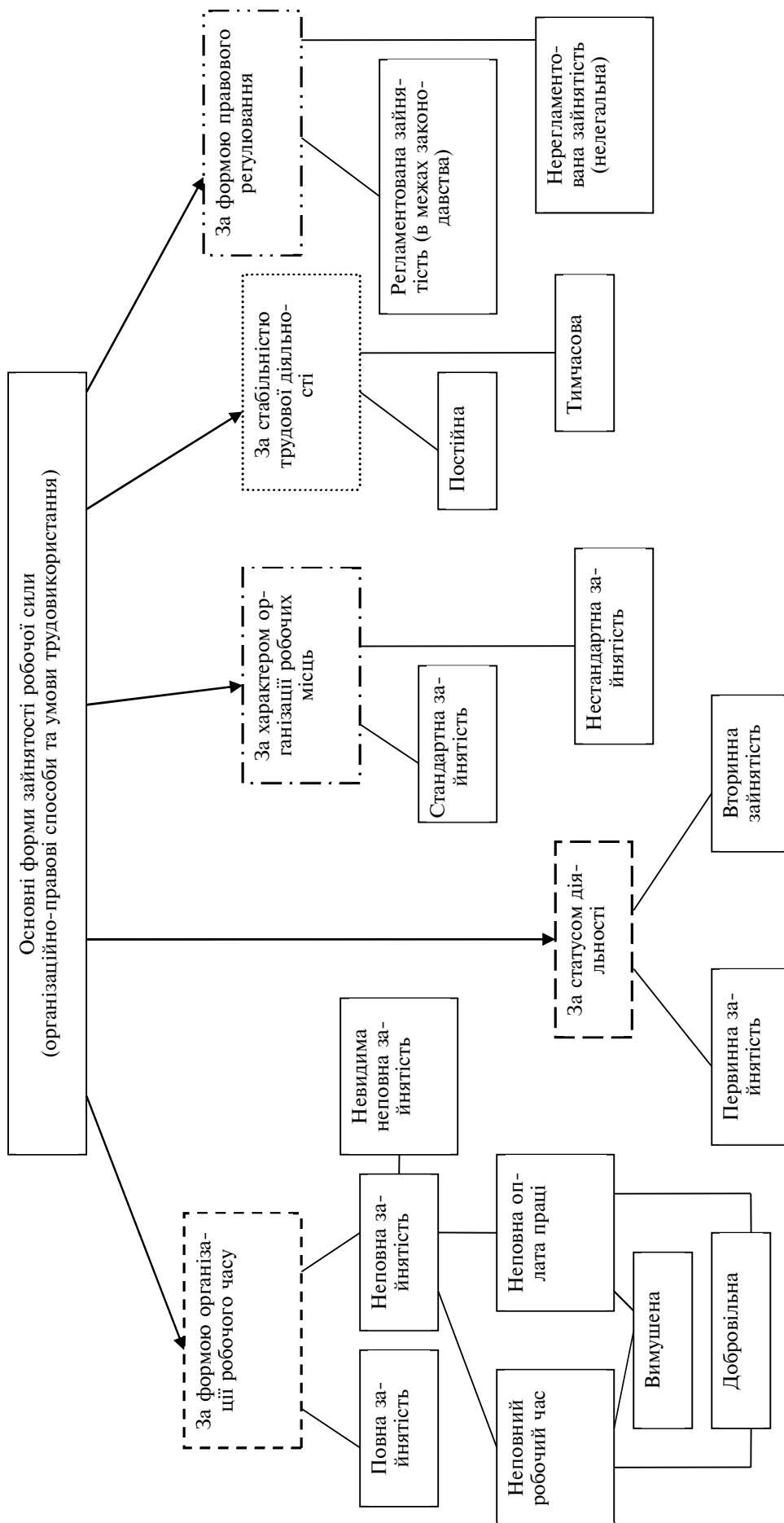


Рис. 1. Основні форми зайнятості робочої сили



Рис. 2. Основні форми і напрями захищеності населення на ринку праці

торах економіки для інвалідів. Ці програми зобов'язують підприємства надавати певний відсоток від загального числа робочих місць для інвалідів.

Одночасно розробляються програми боротьби з безробіттям і допомоги безробітним.

Захищеність зайнятого та незайнятого населення можна розглядати з точки зору (рис. 2):

- гарантування зайнятості працівників на підприємствах;
- трудових функцій (ступінь фіксованості трудових обов'язків, які повинен виконувати на підприємстві працівник);
- професіоналізм і належний рівень кваліфікації;
- вмінням і можливістю пошуку роботи;
- здатність робітника залишатися зайнятим на певному ринку праці за можливої зміни різних робочих місць.

Нові тенденції в розвитку економіки сприяли створенню нестандартних форм функціонування ринку праці і відповідно форм зайнятості, внаслідок чого виникла **модель гнучкого ринку праці**. В надрах цієї системи вже народилась і розвивається нова система робочих місць, яка орієнтована на поєднання різних форм зайнятості та оплати праці. Вона передбачає: мобільність праці (територіальну, професійну та іншу мобільність працівників); дистанційну гнучкість (оптимальне розосередження працівників та виробництв, підприємств, філій); гнучку зайнятість (еластичність і маневреність організаційних форм наймання й трудової діяльності); функціональну гнучкість (взаємозмінюваність працівників, які мають різнобічні професійні навички); гнучкі системи оплати праці.

Згідно ринкових умов нові форми зайнятості населення включають добровільний вибір діяльності, са-

мостійне забезпечення роботою, індивідуальну трудову діяльність, підприємництво, які підкріплені законодавчо щодо забезпечення однакових можливостей для усіх громадян України.

Нові форми зайнятості можуть означати різні види відносин, особливо з точки зору правових наслідків. Саме з цієї причини необхідно провести їх чітке розмежування. Ті форми зайнятості, які виходять за рамки класичних трудових відносин, мають знайти широкий, пріоритетний розвиток, створювати необхідну гнучкість ринку праці і водночас забезпечувати захист найманих працівників. В результаті на ринку праці мають місце такі форми зайнятості, які призводять до погіршення і зниження соціальної захищеності працівника і набуває поширення нерегламентована (тіньова) зайнятість.

Сприйняття гнучких форм зайнятості працівниками та запровадження гнучких трудових відносин у стратегіях працевлаштування західноєвропейських фірм відбулося наприкінці 60-х та початку 70-х років минулого століття. В цей період загострюється конкуренція, внаслідок чого найменші помилки та проблеми в розвитку фірм стають небезпечними для їх подальшого існування на ринку. Підприємства починають шукати вихід з економічних проблем (як, наприклад, зниження продаж, втрата торгового сегмента, зростання ціни виробничих факторів тощо) введенням гнучких елементів у трудових відносинах і, таким чином, свій ризик існування на ринку частково перекладають і на плечі працівників [1].

Гнучкість ринку праці – це його здібність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Але головне полягає в тому, що

гнучкість ринку праці – це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються [2].

Серед гнучких форм зайнятості можна виділити:

- кількісну (зовнішню) форму регулювання залучення робочої сили;
- функціональну (внутрішню) наявність робочої сили з пристосуванням до потреб виробництва;
- фінансову (гнучкість заробітної плати).

Вказані гнучкі форми зайнятості можна розподілити:

- за рівнем використання нестандартних режимів щодо робочого часу як повного, так і не повного;
- з соціальним статусом громадян;
- з нестандартними робочими місцями;
- з нестандартною організацією праці;
- з нестандартними організаційними формами праці (сезонні, тимчасові, самозайняті);
- з фінансовою гнучкістю (за рахунок змін щодо заробітної плати).

Першою і найпоширенішою формою гнучких трудових відносин, що починають втілюватися у 60-х роках минулого століття, був скорочений робочий час, який реалізувався у формі скороченого робочого дня, робочого тижня, місяця або року.

Та найчастіше скорочення робочого часу стосувалося робочого тижня. За домовленістю із профспілками про тарифні норми фірми реалізують свої вимоги щодо гнучких трудових відносин у формі так званих часових квот, їх запровадження швидко поширювалося у 70-х роках.

Складнішою формою організації праці з точки зору її реалізації на практиці і з точки зору її позитивного сприйняття та оцінки працівниками є різні форми скороченого робочого часу. Можливість впроваджувати різні форми скороченого робочого часу дозволили максимальною мірою ефективно використовувати трудовий час працівників та фонд заробітної плати.

Разом з тим реалізація скороченого робочого часу на практиці часто стикається з проблемою її сприйняття працівниками, з одного боку, і на погодження профспілок – з іншого. Вважається, що скорочення робочого часу призводить до фінансової втрати, інтенсивності праці; гнучкість впливає на скорочення відпустки, негативного іміджу, недовикористання робочого потенціалу працівника, відсутності можливості фахового та професійного росту, негативного впливу на вибір способів використання вільного часу, на родинні стосунки тощо.

Сприйняття та оцінка працівниками часового скорочення тривалості праці і відповідне зниження заробітної плати не є однозначним. Скорочення робочого часу означає передусім скорочення заробітної плати. Коли необхідно вибирати між скороченим робочим часом або звільненням, абсолютна більшість працівників вибирає скорочений робочий час. Тобто більшість працівників сприймає негативні властивості скороченого робочого часу за умови збереження робочого місця.

Глибокі зміни, що відбуваються у світі праці, призвели до виникнення нових форм відносин. Це підвищило гнучкість ринку праці та призвело до зростання числа працівників, тип зайнятості яких законодавчо не визначений.

Зростаюча гнучкість ринку праці та розширення сфери застосування запозиченої праці веде у більшості

випадків до погіршення умов та зростання бідності серед тих, хто використовує таку форму зайнятості.

В останні роки серед гнучких форм зайнятості на ринку праці став використовуватись термін “дистанційна зайнятість”, що відповідає інноваційним формам зайнятості та здійснюється найманим працівником, самозайнятим, надомником і т. ін. переважно віддалено від традиційного робочого місця з використанням телекомунікацій і передових інформаційних технологій [3].

Ринок дистанційної праці є специфічною складовою, відносно відокремленим сегментом загального ринку праці, що характеризується такими специфічними особливостями:

- товаром на ринку дистанційної праці стають трудові послуги з використанням інформаційно-комунікативних технологій, а споживачами послуг є бізнес-структури та фізичні особи;
- попит на дистанційну працю залежить від прогресивності структури економіки, пріоритетів інноваційної політики держави, темпів впровадження інформаційно-комунікативних технологій і т. ін.;
- для цього ринку характерний сталий попит на досвідчених фахівців та професіоналів, проте виникає потреба прогнозування попиту, що актуалізує проблеми адекватної підготовки професіоналів;
- ринок дистанційної праці сприяє реалізації права людини на вільний вибір виду трудової діяльності.

Дистанційна зайнятість – це інноваційна форма зайнятості, що базується на гнучких соціально-трудо-вих відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі через використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Використання дистанційної зайнятості містить ряд переваг і недоліків для суб'єктів соціально-трудо-вих відносин, держави і суспільства в цілому. Для працівників здебільшого є можливість зменшення необхідності географічної мобільності, що надає ряд економічних вигод, наприклад, відсутність транспортних витрат та економію часу на дорогу.

Важливою проблемою для цих категорій працюючих є транспортна доступність робочих місць. За традиційних форм зайнятості у них виникає необхідність працевлаштовуватися в населених пунктах з транспортною доставкою до місця роботи або пошуку місця роботи тільки в межах свого району. Використання інноваційних форм зайнятості забезпечує специфічним категоріям працюючих реальну можливість вільного переміщення та вільного вибору місця роботи.

Для роботодавців основними перевагами від дистанційної зайнятості є:

- зниження витрат на організацію робочого місця, оскільки необхідне комп'ютерне обладнання забезпечується самим працівником;
- зменшення важливості місця розташування офісу і його розмірів, за рахунок чого суттєво знижуються витрати на оренду приміщення;
- підвищення гнучкості кадрової політики (можливість оперативно змінювати чисельність персоналу, відсутність проблем, пов'язаних із плінністю кадрів та невиходами на роботу);
- залучення потрібних спеціалістів із різних регіонів без зміни місця проживання, що дає можливість

зменшувати рівень оплати їх праці порівняно із жителями центру, тобто така категорія як територіальна мобільність змінює своє значення;

- зменшення важливості продуктивності праці, бо на перший план виходить її якість.

Реструктуризація та диверсифікація сфер економіки призведе до зміни структури зайнятості населення, що склалося і буде супроводжуватися скороченням неефективних робочих місць, перерозподілом робітників за сферами економіки, розширенням сфери послуг.

Наведені положення можуть реалізуватися на основі рішення наступних завдань [18].

Перше завдання – підвищення гнучкості ринку праці, у тому числі:

- вдосконалення нормативно-правової бази у сфері праці і зайнятості, стимулювання запровадження дистанційних форм зайнятості населення;
- забезпечення збалансованості між вартістю праці, що зростає, і соціальним захистом робітників зі збереженням конкурентоспроможності продукції, що виробляється, скорочення рівня нелегальної зайнятості.

Друге завдання – поліпшення якості робочої сили і розвиток її професійної мобільності на основі:

- реформування системи професійної освіти усіх рівнів;
- системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- розвитку системи безперервної професійної освіти;
- розвитку системи професійної орієнтації та психологічної підтримки населення.

Третє завдання – розвиток інститутів ринку праці, у тому числі:

- підвищення якості послуг, що надаються Державною службою зайнятості, приватними агентствами зайнятості та їх взаємодії щодо сприяння зайнятості населення;
- створення механізмів інформування населення про можливості працевлаштування в різних регіонах України;
- надання додаткових заходів захисту від безробіття на страхових принципах, за рахунок Державного фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття;
- здійснення комплексу заходів щодо сприяння внутрішньої трудової міграції.

Четверте завдання – створення умов праці, що дозволять зберегти працездатність працівника на весь період професійної кар'єри. Розробка і реалізація заходів щодо поліпшення умов та охорони праці, скорочення розвитку травматизму на виробництві, професійних захворювань.

П'яте завдання – залучення іноземної робочої сили з врахуванням перспективних потреб економіки в робочій силі і на основі принципів пріоритетного використання національних кадрів.

Основними показниками реалізації вищенаведених завдань на перспективний період можна вважати наступні:

- скорочення рівня нелегальної зайнятості;
- підвищення рівня легальної зайнятості мігрантів;
- скорочення рівня загального безробіття, в тому числі і тривалого хронічного безробіття.

Структурні зміни в економіці на шляху поширення інноваційних технологій повинні супроводжуватися відповідною передумовою розвитку ринку праці, який повинен стати у найближчі роки більш гнучким, здатним ефективно використовувати робочу силу країни.

Водночас з розвитком гнучких форм зайнятості (гнучкий ринок праці) існує жорсткий ринок праці. Ринок праці, який не здатний швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили є жорстким [4]. Регулювати зайнятість на жорсткому ринку праці значно складніше, ніж на гнучкому. Наявність жорсткого ринку праці не дозволяє підтримувати захищеність зайнятого і незайнятого населення.

Жорсткий ринок праці характеризується наступними ознаками:

- незадовільною структурою податків і соціальних виплат;
- нераціональною системою оплати праці;
- відсутністю достатньої освіти і кваліфікації, складністю її одержання;
- відсутністю організованої системи і відповідної державної політики щодо міграції;
- неможливістю або надмірною складністю запобігання безробіттю;
- великою питомою вагою пенсіонерів;
- розвинутим або нерозвинутим конкурентним середовищем;
- раціональними або нераціональними витратами на робочу силу.

В таблиці 2 наведено матрицю взаємозалежності типів ринку праці і населення, яке потребує соціального захисту.

Наявність двох типів ринку праці гнучкого і жорсткого мають різноманітний вплив на різні групи населення, які потребують соціального захисту, зокрема, зайняте та незайняте населення, молодь, інваліди, жінки з малолітніми дітьми, осіб з місць позбавлення волі, безробітні, осіб у стані довготривалого безробіття.

Гнучкий ринок праці дозволяє підвищувати зайнятість з нестійкими формами, утворювати робочі місця з нестабільними трудовими відносинами та підвищувати добробут населення. Гнучкий ринок праці пом'якшує безробіття без додаткових робочих місць, зменшує число незайнятих, при цьому використовуються найзручніші форми зайнятості.

Ринок праці України є жорстким, що обумовлено економічними і соціальними проблемами. Регулювати зайнятість на жорсткому ринку праці значно складніше.

Ринок праці України страждає від недостатньої гнучкості (обмеження свободи працівника у виборі місця роботи або свободи роботодавця при найманні, або звільненні працівників), а також від недостатнього соціального захисту. Тільки принцип "гнучкої захищеності" може створити гармонійний ринок праці і гнучкий, і захищений.

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі, призводять до суттєвих негативних змін на ринку праці, зокрема, до достатньо значних обсягів і рівня безробіття економічно активного населення і, як наслідок, до неефективного використання робочої сили. При цьому розвиток підприємництва, малого

Матриця взаємозалежності типів ринку праці і захищеності населення

Ознака гнучкого ринку праці	Захищеність зайнятого та незайнятого населення:		Ознака жорсткого ринку праці
	на гнучкому ринку праці	на жорсткому ринку праці	
Нестандартний режим робочого часу (неповний день, неповний тиждень)	високий вплив	відсутність впливу	незадовільна структура податків і соціальних виплат
Нестандартні робочі місця (робота за викликом)	високий вплив	відсутність впливу	нерациональність систем оплати праці
Нестандартний режим організації праці (дистанційна робота)	високий вплив	відсутність впливу	відсутність достатньої освіти і кваліфікації та складність їх одержання
Нестандартні форми праці (сезонні, тимчасові, само зайнятість)	високий вплив	незначний вплив	відсутність організованої системи і відповідної державної політики стосовно міграції
Фінансова гнучкість (зміна заробітної плати)	середній вплив	відсутність впливу	неможливість або надмірна складність запобігання безробіттю
		незначний вплив	велика питома вага пенсіонерів
		відсутність впливу	розвинуте або нерозвинуте конкурентне середовище
		відсутність впливу	раціональні або нераціональні витрати на робочу силу

бізнесу та інші ринкові перетворення, не в змозі на належному рівні вирішити проблеми забезпечення ефективності зайнятості населення, створення нових робочих місць, підвищення якості життя населення і т. ін.

Одним із негативних наслідків процесів, які відбуваються в економіці, є формування значного рівня вимушеної неповної зайнятості (“прихованого безробіття”), що перетворився на характерну тенденцію в розвитку сучасного періоду формування ринку праці.

Гостро актуальними залишаються проблеми дослідження впливу окремих факторів на обсяги, рівень і тривалість безробіття; визначення взаємозв'язку результативності процесів ринкових перетворень на забезпечення ефективної зайнятості; розробка і вдосконалення механізмів державного регулювання обсягів незайнятого населення та підвищення рівня використання робочої сили з урахуванням особливостей її розподілу та сучасної кон'юнктури ринку праці особливо серед окремих соціально-демографічних груп населення і т. ін.

Аналіз кон'юнктури ринку праці свідчить про соціальну незахищеність окремих категорій населення і осіб з обмеженою конкурентоспроможністю (молодь, жінки, частково сільське населення), серед яких все ще залишаються значними обсяги, рівень і тривалість безробіття, що призводить до значного зниження якості робочої сили у більшій частині безробітних.

Безробіття в умовах ринкових економічних відносин є невід'ємною та неприйнятною альтернативою зайнятості, проблемою, яку суспільству доводиться вирішувати щоденно шляхом проведення заходів державного регулювання зайнятості.

Економічна сутність безробіття полягає в тому, що за рахунок вимушеної незайнятості частини економічно-активних громадян суспільство позбавляється певної величини суспільного продукту, витрачаючись при цьому на утримання безробітних і членів сімей, котрі знаходяться на їх утриманні.

Соціальна сутність безробіття – в тому, що вимушено непрацюючі особи, які існують не на зароблені кошти, а на допомогу, маргіналізуються, не знаходячи самовираження в праці, і якщо безробіття стає тривалим, втрачають професіоналізм, виробничі навички, зневіряються і можуть деградувати як особистості.

За своїм значенням безробіття можна розподілити на дві групи: добровільне і вимушене [2] (див. рис. 3).

Добровільне безробіття в основі має суб'єктивну причину і цілком залежить від конкретної особи. Воно включає **фрикційне** безробіття, яке визначається короткотерміновим періодом незайнятості, який необхідний для пошуку нової роботи або переходу на інше місце роботи.

Пряме добровільне безробіття визначається в тому випадку, коли особа самостійно звільнюється за власним бажанням.

Вимушене безробіття це стан, коли найманий працівник не сам звільнюється, а його звільняють через притаманні для ринкової економіки причини: кризові явища, втілення НТП, банкрутство тощо. Вимушене безробіття є функцією системи ринкової економіки.

Групу **вимушеного безробіття** можна розподілити:

- за особливостями розвитку економіки;
- за сферою дії;
- за станом обліку;

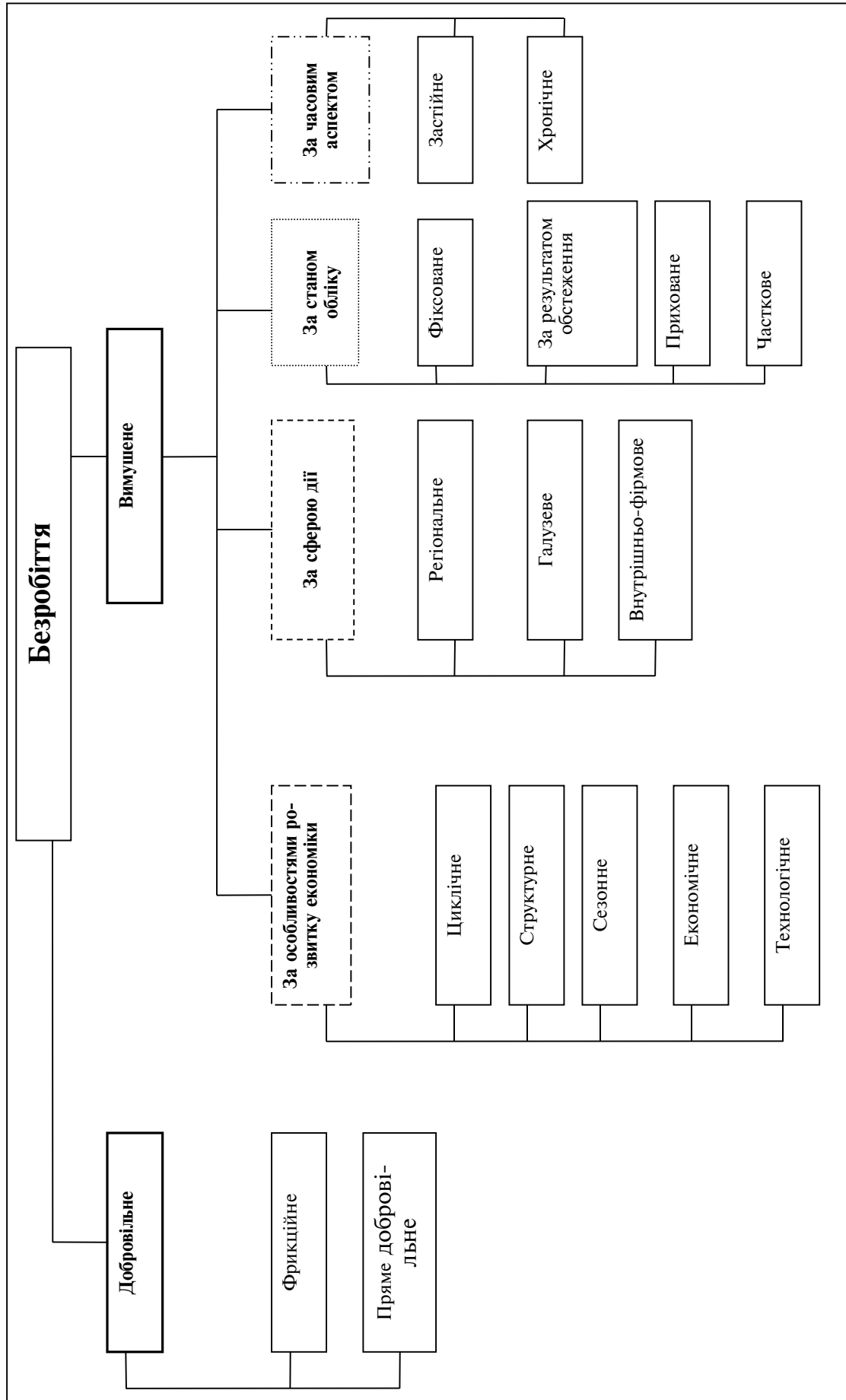


Рис. 3. Систематизація видів безробіття за часовим аспектом

Безробіття *за особливостями розвитку економіки* розподіляється на п'ять груп: циклічне, структурне, сезонне, економічне, технологічне.

Циклічне безробіття пов'язано з фазою спаду економічного циклу. Воно небезпечно своєю тривалістю.

Структурне безробіття є наслідком структурних зрушень в економіці як у галузевій сфері, так і в зміні форм власності.

Сезонне безробіття – підвищена незайнятість у міжсезонні, притаманна окремим галузям виробництва, таким як сільське господарство, цукрова і м'ясомолочна промисловість тощо.

Економічне безробіття викликано кон'юнктурою ринку та станом товаровиробника у конкурентній боротьбі через незадовільне керівництво або відставанням у застосуванні нових технологій та устаткування.

Технологічне безробіття є наслідком вивільнення працівників у результаті модернізації та втіленні нових технологій.

За сферою дії безробіття розподіляється на: регіональне, галузеве і внутрішньо-фірмове.

Регіональне безробіття викликано різними причинами, притаманними конкретному регіону.

Галузеве безробіття – стан в конкретній галузі економіки.

Внутрішньофірмове – безробіття на рівні підприємства, корпорації і т. ін.

За станом обліку виділяють чотири групи безробіття:

- фіксоване (zareєстроване);
- за результатом обстеження (загальне);
- приховане безробіття – це неповна вимушена зайнятість працівників, з різних організаційно-економічних причин. Неповна зайнятість менш шкідлива, ніж безробіття. Головна перевага цієї форми використання робочої сили як альтернативи масовим звільненням полягає в тому, що за наявності формального зв'язку з підприємством працівник відчуває соціальну ідентифікацію;

• часткове безробіття – це втрата частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної тривалості робочого часу.

За часовим аспектом є два види безробіття – застійне і хронічне.

Застійне безробіття включає стійкий прошарок безробітних маргіналізованих громадян: бомжів, жебраків, волоцюг.

Хронічне (довготривале) безробіття виникає разом з масовим безробіттям, коли створення нових робочих місць тривалий час відстає від наявної чисельності найманих працівників, які пропонують свою працю. Тривалість безробіття – важлива характеристика ринку праці. Довготривале безробіття (12 місяців і більше) формує найбільш складні умови адаптації безробітних до нормальних умов життя та є значним “постачальником” осіб до застійного безробіття.

Виникнення та поширення довготривалого безробіття зумовлене стрімким зростанням чисельності безробітних та зменшенням можливостей працевлаштування для усіх безробітних незалежно від тривалості їх безробіття.

До категорій осіб із найбільшими проблемами працевлаштування належать: чоловіки, особи у віці 40-59 та 15-24 років, безробітні з повною загальною середньою освітою та ті, що проживають у міській місцевості. Однією з визначальних рис сучасного стану довготривалого безробіття в Україні є висока питома вага довготривалих безробітних серед осіб з повною вищою освітою.

Важливими факторами низької імовірності працевлаштування та значної тривалості пошуку роботи серед багатьох осіб є недостатній попит на працю в більшості регіонів, можливість отримання доходів від випадкових заробітків або підсобного господарства, вікова та статева дискримінація, професійний і територіальний дисбаланс на ринку праці. Загострює ситуацію ефект негативної залежності від тривалості, внаслідок дії якого імовірність працевлаштування після 14 місяців пошуку роботи невпинно скорочується майже до нуля.

Пріоритетним напрямом боротьби з довготривалим безробіттям в Україні має бути цілеспрямована дія за допомогою низки превентивних заходів із боку попиту та пропозиції, які б сприяли скороченню довготривалого безробіття і життя реінтеграційних заходів активної політики ринку праці, спрямованих безпосередньо на скорочення наявної кількості довготривалих безробітних (табл. 3) [4].

Таблиця 3

Класифікація заходів регулювання довготривалого безробіття

	Превентивні	Реінтеграційні
З боку попиту	Грошово-кредитна політика Фіскальна політика Інвестиційна політика Регіональна політика Удосконалення законодавчої бази у сфері трудових відносин Поширення ідеології соціального партнерства	Організація громадських та сезонних робіт Пільги, дотації чи інші стимули для роботодавців, які наймають на роботу довготривалих безробітних Заходи сприяння розвитку підприємницької діяльності серед безробітних
З боку пропозиції	Заходи у сфері освіти та професійної підготовки Соціальна політика Стимулювання територіальної та професійної мобільності Профілювання безробітних	Інформаційні та брокерські послуги Профорієнтаційні послуги Професійне навчання Заходи активізації безробітних

Серед безробітних, які перебувають у стані довготривалого безробіття, спостерігається недооцінка комплексності проблеми соціального самопочуття незайнятих.

В результаті розвитку специфічних стресових станів безробітних, які перебувають у стані довготривалого безробіття, можна виділити декілька етапів поведінки безробітних при втраті роботи:

Перший. Стан невизначеності і шоку. Це дуже важке переживання, особливо, коли робота втрачена раптово (несподіване скорочення штатів, зміна штатного розкладу). При цьому важливо, що розгубленість і страх виступають чинниками, що підвищують ризик інших неприємностей: хвороб, нещасних випадків тощо.

Слід зазначити також, що найсильнішим патогенним чинником є не сама втрата роботи, а постійна загроза того, що це відбудеться. Тривалий період невпевненості й очікування вирішення власної долі стає причиною значного зниження задоволеності роботою і джерелом стресу. Останнє неминуче позначається на продуктивності праці.

Другий. Настання суб'єктивного полегшення і психологічна адаптація до ситуації. Ця фаза звичайно триває 3-4 місяці після втрати роботи. Вже у перші тижні, коли проходить психологічний шок, багато людей починають відчувати полегшення і навіть радість: зникає завантаження професійними обов'язками, з'являється багато вільного часу тощо. Людина входить у стан психологічного комфорту і задоволення життям (особливо, якщо є заощадження, на які можна прожити певний час). Вимушений відпочинок зазвичай іде на користь. Поліпшується стан здоров'я і настрої. Внаслідок цього людина активніше шукає нові місця роботи.

Третій. Погіршення стану, яке настає після 6-7 місяців відсутності роботи.

В цей період негативні результати безробіття виявляються все сильніше. Ситуація ускладнюється через відсутність необхідних для існування доходів. Погіршується фінансове і соціальне положення безробітної людини, починаються проблеми у сімейному житті. Спостерігається дефіцит активної поведінки, обмеження кола спілкування, руйнування життєвої мети, звичок, інтересів. Сил для протистояння неприємностям стає все менше.

Четвертий. Безпорадність і примирення із ситуацією, що склалася. Цей важкий психологічний стан може спостерігатися навіть за відсутності матеріальних труднощів, наприклад, коли людина одержує допомогу по безробіттю. Відвикаючи від напруженого трудового ритму, в окремих випадках людина вже не хоче шукати роботу.

Стан апатії зростає з кожним місяцем. Відсутність навіть мінімальних успіхів у пошуках роботи призводить до втрати надії. Людина припиняє спроби змінити своє положення і звикає до стану бездіяльності, деструктивно змінює спосіб життя.

В результаті можна зробити наступні висновки щодо ціннісно-мотиваційних особистісних особливостей безробітних, які знаходяться у стані довготривалого безробіття:

– сподівання на службу зайнятості, безробітні очікують, що їм зможуть знайти роботу або направлять на безкоштовні курси з перенавчання;

– для більшості безробітних характерна пасивність і відсутність активної життєвої позиції, невпевненість у собі, відсутність ефективних навичок навчання і взаємодії з людьми; знижена орієнтація на одержання нової інформації, знань;

– зниження мотивації до успіху порівняно з особами, які знаходяться у стані короткотривалого безробіття;

– високий рівень розвитку мотиву щодо страху відторгнення у сукупності з низьким рівнем розвитку мотиву прагнення до прийняття у безробітних, які знаходяться у стані довготривалого безробіття.

В сучасних умовах стан ринку праці України, можна охарактеризувати наступними ознаками:

– високе навантаження на одне вільне робоче місце;

– високий рівень загального безробіття;

– наявність довготривалого безробіття.

Кількісні значення наведених вище ознак залежать від сукупності факторів, серед яких чинне місце посідає економічне активність безробітного населення, політика зайнятості та дієвість органів місцевої влади, включаючи центри зайнятості, тощо.

Негативними соціальними наслідками такого стану ринку праці України є низький рівень зайнятості безробітного населення, зумовлений зниженням його мотивації до продуктивної зайнятості. Через несвоєчасне працевлаштування безробітні втрачають професійні навички та кваліфікацію, що ускладнює процес повернення їх у сферу зайнятості. Подальше зниження мотивації безробітного до економічної активності створює умови криміногенної ситуації в суспільстві. Безробіття є причиною неотриманого національного продукту, фінансових витрат на національні виплати.

Таким чином, безробіття – це складне соціальне, економічне і психологічне явище з негативними наслідками для конкретної особи і країни в цілому. Воно має цілий спектр як соціальних, так і економічних наслідків [5]. Соціальні, так і економічні наслідки можна розділити на негативні і умовно позитивні за їх впливом на зайнятість населення і Україну в цілому (див. табл. 4).

Таблиця 4

Вплив безробіття на соціальні та економічні наслідки щодо зайнятості населення і Україну в цілому

Вплив безробіття на зайнятість населення			
Соціальні наслідки		Економічні наслідки	
Негативні	Умовно позитивні	Негативні	Умовно позитивні
Загострення криміногенної ситуації	Підвищення соціальної цінності робочого місця	Знецінення навчання	Створення резерву робочої сили для структурної перебудови
Посилення соціальної напруженості	Збільшення вільного часу	Скорочення виробництва	Конкуренція між працівниками як стимул розвитку здібностей до праці
Зростання кількості фізичних і душевних захворювань	Зростання свободи вибору місця роботи	Витрати на допомогу безробітним	Перерва в зайнятості для перенавчання і підвищення рівня освіти
Зростання соціальної диференціації	Зростання соціальної значимості і цінності праці	Втрата набутої кваліфікації	Стимуляція зростання інтенсивності і продуктивності праці
Зниження трудової активності	Збереження на виробництві нагромадженого трудового потенціалу	Зниження життєвого рівня	
		Недовиробництво	
		Зниження податкових надходжень	

Основними напрямками боротьби з безробіттям та запобігання йому в Україні можна вважати наступне:

- розширення сфери докладання праці;
- заходи з підвищення продуктивності праці;
- підвищення ціни робочої сили, що, в свою чергу, позитивно впливатиме на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, зниження рівня диференціації доходів;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок покращення її якості;
- система навчання і перенавчання безробітних протягом життя;
- постійне вдосконалення соціально-трудова відносин і колективних договорів;
- підвищення територіальної, професійної і соціальної мобільності працівників;
- створення стимулів для безробітних щодо пошуку нових робочих місць;
- активна регіональна політика;
- постійне вдосконалення чинних законодавчих актів;
- державні заходи захисту національного ринку праці перш за все через захист вітчизняного виробника.

Висновки

Ринок праці є досить неоднорідною структурою щодо складу робочої сили, умов та оплати праці. Для визначення його особливостей використовується системний підхід, який передбачає виявлення закономірностей руху робочої сили. Сутність ринку робочої сили визначається способом поєднання факторів виробництва, збалансованістю робочої сили і робочих місць, нормальним відтворенням робочої сили, регулюванням міграційних процесів населення, плинністю кадрів.

Розвинутими країнами використовуються різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості. Згідно міжнародного досвіду по відношенню до ринку праці можна виділити 5 домінуючих моделей: американську, німецьку, англійську, шведську та японську. Основні концептуальні відмінності зазначених моделей зосереджуються у застосуванні різних підходів щодо розподілу коштів на активні й пасивні заходи політики зайнятості, а також у відмінності законодавчого забезпечення гарантій з працевлаштування.

Аналіз світового досвіду свідчить про нерівномірність розвитку системи соціально-економічного захисту населення від безробіття. Індустріальні країни мають більш ніж віковий досвід політики щодо протидії безробіттю населення та пом'якшення його наслідків. Системи захисту від безробіття характеризуються високим рівнем об'єднання у соціально-економічній політиці, адаптивністю до змін, що відбуваються як усередині країни, так і в усьому світі.

У багатьох країнах, що розвиваються, політика захисту населення від безробіття знаходиться на низькому рівні або взагалі відсутня. В цих країнах значне

місце займають патріархальні доринкові відносини, інституційна нерозвиненість ринку праці. В Україні становлення ринкової економіки супроводжувалося відсутністю ефективних механізмів регулювання зайнятості населення, що спонукало до необхідності адаптації політики зайнятості до європейських вимог, забезпечення узгодженості та збалансованості інтересів у суспільстві, формування сталої фінансової основи та реформування законодавчо-нормативної бази.

Аналіз стану національного ринку праці дозволив пересвідчитись в тому, що соціально-економічне становище України визначене на основі основних індикаторів стану ринку праці має значні негативні зрушення.

Крім зниження рівня зайнятості та зростання рівня безробіття економічно активного населення віком 15-70 років, у сфері зайнятості населення існує низка інших проблем, які потребують нагального розв'язання. Насамперед це недостатня економічна активність населення, значні обсяги нелегальної (тіньової) зайнятості, наявність кількісно-якісних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією, невідповідність якості робочої сили потребам розвитку економіки та соціальної сфери, недосконалість організаційно-правових та економічних механізмів державного регулювання трудової міграції. Зазначені проблеми пов'язані передусім із повільними темпами структурних реформ у країні.

Найбільш вагомими причинами недостатньої економічної активності населення є низька вартість робочої сили, незадовільні умови праці, недосконалість механізмів державної підтримки підприємницької ініціативи громадян і створення сприятливого підприємницького середовища, стимулювання створення робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці.

Список використаних джерел

1. Крайнякова Е. Зайнятість та форми працевлаштування в умовах сучасної економічної кризи / Е. Крайнякова, С. Войнович // Регіональна економіка. – 2009. – №4.
2. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2008.
3. Забута Н.В. Інноваційні форми зайнятості в умовах розвитку інформаційно-комунікативних технологій // Міжгалузевий науково-практичний журнал Проблеми науки. – 2010. – №6.
4. Купець О.В. Довготривале безробіття в Україні: методологія оцінки та регулювання. Режим доступу: www.irbis-nbuv.gov.ua.
5. Елкин С.Е. Экономические и социальные последствия безработицы (по результатам анкетного социологического опроса безработных) / Вестник ОмГУ. – Омск: Омский госуниверситет, 1998. – Вып.4.