Механізм реалізації державної політики зайнятості на регіональному рівні (на прикладі Харківського регіону)

# ЗМІСТ

**ВСТУП**

**РОЗДІЛ 1.** Теоретичні основи державного управління зайнятістю населення

* 1. Політика держави щодо регулювання зайнятості населення
  2. Проблеми безробіття в Україні

**РОЗДІЛ 2.** Аналіз зайнятості населення в регіоні

2.1 Управління зайнятістю населення в регіоні

2.2 Підсумки роботи центрів зайнятості Харківського регіону

2.3 Аналіз діяльності ВАТ “Березанське”

**РОЗДІЛ 3.** Шляхи удосконалення державної політики зайнятості в регіоні

3.1 Безробіття та державна політика його обмеження на

регіональному рівні

3.2 Напрямки удосконалення державної політики зайнятості

3.3 Шляхи покращення роботи центрів зайнятості

**РОЗДІЛ 4.** Індивідуальні завдання щодо охорони праці та цивільної оборони

4.1 Основні принципи регіональної політики в галузі охорони праці

4.2 Проблеми забезпечення життєдіяльності населення в сучасних умовах

**ВИСНОВКИ**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

Додаток АЗвіт про фінансову діяльність ВАТ «Березанське” за 2009 рік (тис. грн.)

# ВСТУП

Тема даної дипломної роботи присвячена дослідженню механізм реалізації державної політики зайнятості на регіональному рівні на прикладі Харківського регіону.

Зайнятість забезпечується державою шляхом проведення активної соціально – економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва. Зайнятість – важлива складова економічного і соціального поступу України, умова підвищення загального добробуту в суспільстві. Виведення економіки з кризи, подолання соціальної напруженості в суспільстві, перехід від стихійного формування соціально – трудових відносин до форм, притаманних цивілізованому ринку праці, потребує від держави більш активного втручання в процеси використання і обігу робочої сили. Механізм регулювання зайнятості населення і ринку праці має вдосконалюватись відповідно до нових суспільних умов розвитку економіки, зрушень в галузевій і технологічній структурі виробництва, змін у сфері соціально–трудових відносин.

В усіх країнах світу управління зайнятістю населення займає одне з провідних місць у механізмах реалізації державної політики. Це не випадково, оскільки стан ринку праці, забезпечення достатнього для конкретних соціальних умов рівня зайнятості населення характеризують загальний соціально – економічний стан країни, спроможність державної політики вирішувати найбільш гострі проблеми свого розвитку та соціальної безпеки.

Питання зайнятості та причини безробіття досліджували такі відомі економісти, як А. Сміт, Д. Рікардо, А. Пігу, К. Маркс, Т. Мальтус та інші.

Механізм державного регулювання зайнятістю – це обмеження безробіття як складового загальнодержавного механізму управління економікою у поєднанні з новими правовими принципами зайнятості. Нині у державі існує система регулювання зайнятості, яка складається з органів, головною функцією яких є саме вирішення проблем зайнятості населення та підтримка збалансованості на ринку праці. Зокрема, Міністерство праці та соціальної політики України, територіальні центри зайнятості, які створені і працюють на всіх рівнях, а також відповідні управління в системі державних адміністрацій – створюють досить впорядкований механізм регулювання процесів зайнятості на загальнодержавному та регіональному рівнях. Поступово в цьому механізмі набувають значення відносини соціального партнерства та формування підприємницьких структур, що беруть на себе функцію працевлаштування в країні та за кордоном безробітних, які мають високий професійний рівень. Не менш значущим слід вважати діяльність різних державних установ, що сприяють організації підприємницької діяльності, навчанню ведення власного бізнесу. Важливою особливістю нових підходів до вирішення проблем зайнятості в сучасному механізмі реалізації політики зайнятості є те, що поряд зі створенням через державні важелі системи працевлаштування діє система підвищення конкурентоспроможності на ринку праці людей, які бажають працювати, але недостатньо для цього підготовлені. Це свідчить про наявність у цьому механізмі активної складової щодо відповідальності держави за виконання своїх функцій відносно захисту конституційних прав громадян на працю та одержання мінімального доходу або матеріальної підтримки під час безробіття. Створення механізму страхування на випадок безробіття та спеціальних фондів для здійснення активної політики щодо працевлаштування теж є важливим механізмом державної політики у сфері зайнятості населення.

Механізм реалізації державної політики зайнятості необхідно удосконалювати, тому що цей процес є важливою частиною ринкової трансформації економіки. Щоб цей процес зробити більш досконалим, не обхідно шукати шляхи удосконалення державної політики зайнятості, аналізуючи досвід зарубіжних країн, особливості кожного регіону, в даному випадку Харківського, та України в цілому. Саме в цьому полягає необхідність розробки даної дипломної роботи.

Головною метою роботи є аналіз державної політики зайнятості в Харківському регіоні.

Основні питання, розглянуті в дипломній роботі, наступні:

теоретичні основи державного управління зайнятістю населення (політика держави щодо регулювання зайнятості; проблеми безробіття в Україні);

аналіз зайнятості населення в регіоні (управління зайнятістю населення в регіоні; підсумки роботи центрів зайнятості Харківського регіону);

шляхи удосконалення державної політики зайнятості в регіоні (безробіття та державна політика його обмеження на регіональному рівні; напрямки удосконалення державної політики зайнятості; шляхи покращення роботи центрів зайнятості).

Об’єктом дослідження є процес реалізації політики зайнятості державою на регіональному рівні.

Регіон – це виконавець державної регіональної політики. Функція регіонального управління зводиться до визначення переліку соціально – економічних проблем, характерних для певного регіону та оцінки рівня пріоритетності в рамках цільового блоку державної регіональної політики.

Тому, для того, щоб проаналізувати державну політику зайнятості Харківського регіону, я звернула увагу на демографічну ситуацію та стан економіки Харківського регіону.

При написанні дипломної роботи використовувалися наукові та навчальні праці таких вчених, як: Діденко Я., Краснопьорова С.В., Маршавін Ю., Міненко В.Л., Петрова І., Ушенко Н., Якобінчук В. та багато інших.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ

## 1.1 Політика держави щодо регулювання зайнятості населення

Трансформація економіки України у соціально орієнтоване ринкове господарство значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії і тактики регіональної політики в галузі формування і функціонування ринку праці. Централізоване регулювання ринку праці в державі має певні організаційні, матеріально – технічні і фінансові обмеження і тому активна політика держави у сфері праці може бути більш дієвою, якщо повною мірою будуть враховуватися економічні, соціальні, демографічні та інші особливості й відповідні пріоритети розвитку кожного конкретного регіону, в даному випадку Харківського.

Структурна перебудова економіки України, передача все більших прав в економічній і соціальних сферах з центру в регіони підвищує відповідальність останніх за ефективне вирішення повного комплексу питань життєдіяльності людей. Розширення і закріплення прав власності регіонів і різних суб’єктів господарювання на ресурси, розвиток місцевої ініціативи у підприємницькій діяльності на місцях, створення реального конкурентного середовища у виробництві і реалізації товарів та послуг – найважливіші умови ефективного формування та функціонування ринку праці, розвитку системи зайнятості населення кожного регіону.

Згадані перетворення нині не завжди супроводжуються створенням відповідних умов для ефективного використання трудового потенціалу регіону. Тому вивчення регіональних аспектів проблеми, обґрунтування пріоритетних напрямів реалізації регіональної політики зайнятості, а також розробка відповідних пропозицій щодо шляхів їх здійснення залишаються актуальними.

Аналіз сучасного стану регіональних ринків праці дає можливість дійти висновку, що ефективний механізм їх регулювання має включати досить різнопланові та диференційовані за силою впливу підсистеми, не обмежуючись лише загальною сферою зайнятості [23].

Результатом функціонування регіонального ринку праці є формування певного рівня і структури зайнятості населення. При цьому методологічно важливим принципом є те, що зайнятість в ринковому господарстві має формуватись переважно на основі самостійного працевлаштування. Це означає, що ринок праці має носити відкритий характер, оскільки природними причинами зміни місця роботи має бути прагнення людини покращити свої умови й оплату праці. Держава повинна допомагати людини здійснити ці прагнення. Тому держава регулює і організовує зайнятість населення. Основними принципами державної політики згідно Закону України ”Про зайнятість населення” є:

забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних інтересів;

сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

співробітництва професійних спілок, асоціацій підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні [3].

Щоб створити умови для повного здіснення громадянами права на працю держава передбачає:

заходи інвестиційної та податкової політики, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності трудящих, створення нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств і застосування гнучких режимів праці та праці вдома, інші заходи, які сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць;

забезпечення прав і інтересів працівників, створення сприятливих умов на виробництві, вдосконалення законодавства про зайнятість населення і працю;

проведення аналітичних та наукових досліджень структури економіки і прогнозування наступних змін якості й розподілу робочої сили;

регулювання зовнішньоекономічної діяльності в частині залучення і використання іноземної робочої сили в Україні на основі квотування і ліцензування;

сприяння в разі н6еобхідності створенню додаткових робочих місць підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності, а також поліпшенню умов праці у суспільному виробництві;

організацію професійної орієнтації.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і виконавчими комітетами місцевих державних адміністрацій, виконавчими органами відповідних рад розробляються річні та довгострокові державні та територіальні програми зайнятості населення. Програма зайнятості – це програмний документ діяльності служби зайнятості. Заходи програми, підкріплені відповідним фінансуванням, є дієвим інструментом реалізації політики зайнятості, спрямованої на стабілізацію ринку праці, зниження соціальної напруги суспільства.

Державна програма зайнятості населення на 2005-2008 роки спрямована на виконання завдань, визначених Законом України "Про зайнятість населення".

Програма розроблена, виходячи з основних параметрів економічного розвитку України до 2008 року. Вона визначає основні напрями державної політики зайнятості в Україні на період до 2008 року і прогнозні показники національного ринку праці.

Необхідною умовою реалізації Програми є взаємозв'язок політики зайнятості та економічної політики держави, консолідація зусиль усіх гілок влади, об'єднань роботодавців і профспілок щодо сприяння вирішенню проблеми зайнятості населення. Програма передбачає посилення відповідальності органів влади і соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

Завдяки позитивним зрушенням в економіці країни та вжитим заходам щодо сприяння зайнятості населення намітилась позитивна тенденція до поліпшення ситуації на ринку праці:

збільшено обсяги та рівні зайнятості серед економічно активного населення у віці 15-70 років та у працездатному віці;

зменшено обсяги та знижено рівні безробіття населення у віці 15-70 років та у працездатному віці;

уповільнено темпи та зменшено обсяги вивільнення працівників з підприємств, установ і організацій;

істотно зменшено чисельність працівників, які знаходились в адміністративних відпустках або працювали на умовах неповного робочого часу (дня або тижня);

збільшено обсяги надання соціальних послуг незайнятому населенню, зареєстрованому в державній службі зайнятості, зокрема обсяги працевлаштування безробітних.

Необхідною передумовою подальших позитивних зрушень на ринку праці у 2005-2008 роках є врегулювання наступних питань:

посилення відповідальності та підвищення ролі органів виконавчої влади всіх рівнів у реалізації державної політики зайнятості.

професійної підготовки спеціалістів та кваліфікованих робітників у відповідності до потреб ринку праці;

збереження ефективно функціонуючих і створення нових робочих місць;

підвищення якості робочої сили та професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту та пропонування робочої сили;

посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;

детінізації відносин у сфері зайнятості;

створення умов для самостійної зайнятості населення і розвитку підприємницької ініціативи;

підтримка регіонів з несприятливою ситуацією на ринку праці;

сприяння зайнятості та соціального захисту населення у монофункціональних містах і шахтарських регіонах;

сприяння зайнятості та соціального захисту сільського населення в умовах реорганізації агропромислового комплексу;

сприяння зайнятості та соціального захисту військовослужбовців, вивільнених внаслідок реформування збройних сил України;

сприяння зайнятості та соціального захисту населення, яке постраждало внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС;

реалізації гарантій щодо працевлаштування громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці (молоді, жінок, інвалідів);

сприяння зайнятості та забезпечення соціального захисту зареєстрованих безробітних;

легалізації міждержавних трудових міграцій та посилення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;

Реалізація означених напрямів розглядається в контексті природного руху населення, (очікується зниження середньорічної чисельності наявного населення з 47,8 млн. осіб у 2008 році до 46,2 млн. осіб у 2008 році); внутрішніх соціально-економічних чинників активізації зайнятості (очікується, що номінальний ВВП зросте за 2005-2008 роки в 1,3 рази; середньорічні темпи приросту продукції промисловості складуть 8-12 відсотків, а продукції сільського господарства 3-4 відсотки); соціально-економічних наслідків входження України до Світової організації торгівлі (наприкінці 2009 року – початку 2005 року або наприкінці 2005 року); вступу України до Єдиного економічного простору (ЄЕП).

Входження України до СОТ пов’язане з інтенсифікацією ринку праці, необхідністю підвищення якості та кваліфікації робочої сили, зростанням чисельності безробітних (на початковому етапі інтеграції).Позитивними сторонами щодо зайнятості може бути підвищення попиту на робочу силу на окремих підприємствах *(*за умови випуску конкурентоспроможної продукції і розширення обсягів виробництва), а негативними –скорочення неефективних робочих місць і вивільнення значної кількості працівників [43].

Формування Єдиного Економічного Простору в частині створення спільного ринку праці із вільним переміщенням робочої сили відкриє доступ працездатним громадянам України до ринків праці країн-членів ЄЕП. Ці процеси зменшать тиск на ринок праці України, але потребуватимуть розробки додаткових заходів щодо посилення соціального захисту трудових мігрантів-громадян України.

Рух робочої сили на загальному ринку праці ЕЄП регламентуватиметься низкою нормативно-правових документів (Угода про вільне переміщення фізичних осіб-громадян держав-учасниць ЄЕП, Угода про правовій статус трудящих-мігрантів та членів їх сімей – громадян держав-учасниць ЄЕП, Угода про співробітництво держав-учасниць ЄЕП щодо захисту національних ринків), які розроблятимуться впродовж 2009-2005 років.

Після набрання чинності вищезазначеними Угодами, які лібералізують питання щодо міждержавних переміщень громадян країн-членів ЄЕП, в Україні очікуватиметься зменшення чисельності зайнятого та безробітного населення (проти очікуваних рівнів показників, сформованих за умов вступу України до СОТ). Прогнозується також зменшення чисельності економічно неактивного населення, насамперед, за рахунок контингенту зневірених у пошуках роботи, як можуть бути зорієнтовані на ринки праці країн ЄЕП.

Державна політика у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення спрямовуватиметься на створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю професійних знань відповідно до потреб і можливостей особистості у здобутті освіти та ситуації на ринку праці щодо попиту на робочу силу певного професійного спрямування, підтримки професійно-освітньої діяльності осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями (інвалідів), сприяння професійному розвитку персоналу на виробництві.

Основними напрямами державної політики у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення в 2005-2008 роках будуть:

переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців через:

обґрунтоване державне замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення;

спрощення технології ліцензування на право надання освітніх послуг;

стимулювання навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів відповідно до потреб роботодавців;

розробку та запровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців.

підвищення якості робочої силишляхом:

розроблення та реалізації концепції неперервного навчання впродовж життя;

інвестування державних коштів в розвиток освіти та підготовку кадрів різних освітньо-кваліфікаційних рівнів;

забезпечення професійного навчання працівників, зайнятих в галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців через відновлення та удосконалення системи професійного навчання кадрів на виробництві, законодавчого закріплення відповідальності роботодавців за належний рівень кваліфікації найманих працівників;

професійного навчання зареєстрованих безробітних за рахунок Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття з метою подальшої їх зайнятості;

самоосвіти та професійного навчання фізичної особи за власні кошти для забезпечення розвитку особистості та кар’єри;

забезпечення професійної підготовки громадян з особливими потребамита інших соціально незахищених категорій на ринку праці шляхом реалізації програм їх професійної реабілітації. [6]

Регулювання зайнятості населення.

На період до 2008 року очікується розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць на рівні 500-650 тис. осіб щорічно. Головним джерелом інвестицій для створення робочих місць залишатимуться власні кошти підприємств.

Державна політика щодо розширення сфери прикладання праці за рахунок збереження та створення нових робочих місць реалізовуватиметься шляхом:

подальшої реструктуризації державних підприємств із залученням інвестицій для розвитку підприємництва у виробничій сфері на умовах забезпечення модернізації застарілих і створення нових високопродуктивних робочих місць;

запровадження сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, які створюють нові робочі місця;

підтримки самостійно зайнятого населення, малого та середнього підприємництва;

економічного заохочення підприємців до створення нових робочих місць для безробітних і підтримки підприємницької ініціативи безробітних;

розвитку гнучких форм зайнятості, створення робочих місць з неповним робочим часом, на допоміжних роботах, у приватній сфері послуг тощо;

розвитку сезонних та громадських робіт.

Пріоритети державної політики будуть націлені на розв’язання регіональних та галузевих проблем зайнятості населення на депресивних територіях, у малих монофункціональних містах, вугільних регіонах та у сільській місцевості, а також розв’язанню проблем, пов’язаних із соціальним захистом вивільнюваних працівників Чорнобильської АЕС у зв’язку з її закриттям, соціальною та професійною адаптацією військовослужбовців, звільнених внаслідок реформування збройних сил.

Питання зайнятості працівників, які вивільняються у зв’язку з ліквідацією вугледобувних, вуглепереробних та торфодобувних підприємств, вирішуватимуться в рамках програм реструктуризації вугільної промисловості відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2007 р. №1954 “Про заходи щодо створення нових робочих місць для працевлаштування працівників, які вивільняються з вугледобувних, вуглепереробних та торфодобувних підприємств, що ліквідуються за рахунок коштів державного бюджету, передбачених на реструктуризацію вугільної і торфодобувної промисловості”. З цією метою передбачено чітке розмежування функцій органів виконавчої влади в питаннях:

прогнозування потреб у працевлаштуванні осіб, які будуть вивільнені з об'єктів реструктуризації, та членів їх сімей;

створення нових робочих місць для вивільнених шахтарів;

здійснення навчання новим професіям та працевлаштування вивільнених шахтарів та членів їх сімей;

підтримки розвитку підприємницької діяльності вивільнених шахтарів.

Створення нових робочих місць для працевлаштування вивільнюваних працівників буде здійснюватися за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, роботодавців, інших джерел.

Розв’язання проблем зайнятості населення на депресивних територіях та у малих монофункціональних містах буде здійснюватись в рамках Закону України „Про затвердження загальнодержавної програми розвитку малих міст”, шляхом:

визначення пріоритетів економіки малих міст для реалізації інвестиційних проектів і програм, які фінансуються за рахунок державного і місцевих бюджетів та надання державної підтримки районам, в яких склалася критична ситуація на ринку праці, шляхом запровадження особливих режимів приватизації, інвестування, оподаткування та кредитування, а також розроблення і впровадження механізму залучення коштів іноземних кредитних ліній та міжнародної технічної допомоги;

запровадження сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, які створюють нові робочі місця, в тому числі надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні ні рівних конкурувати на ринку праці;

розвитку інфраструктури і створення сприятливих умов для розвитку підприємництва;

розробки та провадження механізму економічного стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць.

Розв’язання проблем зайнятості вивільнюваних працівників Чорнобильської АЕС, забезпечення соціального захисту їх сімей і жителів м. Славутича здійснюватиметься в рамках Програми створення додаткових робочих місць для працівників Чорнобильської АЕС, які вивільняються після закриття станції, та жителів міста Славутича шляхом:

працевлаштування спеціалістів на спеціалізованих підприємствах;

створення нових робочих місць у рамках розвитку виробничої та соціальної інфраструктури м. Славутича;

відкриття спеціальної кредитної лінії для реалізації на конкурсній основі інвестиційних проектів у спеціальній економічній зоні "Славутич";

перепідготовки безробітних за професіями, що користуються попитом на ринку праці;`

підтримки підприємницької діяльності незайнятого населення;

організації для безробітних оплачуваних громадських та сезонних робіт.

Заходи щодо сприяння зайнятості сільського населення здійснюватимуться у процесі реформування аграрного сектора економіки і будуть спрямовані, зокрема, на розширення можливостей для створення у сільській місцевості додаткових робочих місць, сприяння самостійній зайнятості сільського населення, залучення безробітних до підприємницької діяльності. Створення нових робочих місць для незайнятого сільського населення здійснюватиметься відповідно до законодавства України [43].

Підтримка сільськогосподарського товаровиробника здійснюватиметься шляхом:

проведення ефективної цінової політики з метою створення умов для ведення рентабельного сільськогосподарського виробництва і на цій основі розширення сфери прикладання праці;

середньо- та довгострокового кредитування сільсько-господарського виробництва на пільгових умовах, враховуючи сезонний характер сільського господарства, що дозволить наростити обсяги виробництва та збільшити чисельність працюючих;

підтримки створення сільськогосподарських підприємств, заснованих на приватній власності, а також власних сільських господарств, пов’язаних з виробництвом, переробкою та реалізацією сільськогосподарської продукції;

підтримки розвитку малого підприємництва, а також власних сільських господарств у сфері збуту продукції.

Скорочення збройних сил України відбуватиметься в рамках проведення військової реформи. Додаткове навантаження на ринок праці за рахунок колишніх службовців збройних сил та військовослужбовців буде започатковане у 2009 році і матиме продовження впродовж всього періоду переорієнтації колишніх службовців збройних сил та військовослужбовців у працездатному віці на інші види діяльності. Означені процеси потребуватимуть розробки відповідних програмних документів, у складі яких мають бути передбачені заходи щодо державної підтримки зайнятості цієї категорії населення та їх соціального захисту.

Регулювання міждержавних трудових міграцій пов’язане із посиленням соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном, а також із захистом національного ринку праці через систему дозволів роботодавцям на використання іноземної робочої сили.

Регулювання тимчасових трудових поїздок громадян України за кордон здійснюватиметься шляхом:

приєднання України до міждержавних правових актів;

укладення двосторонніх міждержавних і міжурядових угод і договорів з працевлаштування та соціального захисту громадян, які працюють за межами держави;

співробітництва прикордонних регіонів України та прикордонних регіонів держав, що межують з Україною, у питаннях розвитку прикордонних міграцій і взаємного врегулювання трудової діяльності громадян, які працюють за межами своїх держав;

розвитку інституту ліцензування господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном.

Лібералізація доступу іноземної робочої сили на ринок праці України відбуватиметься в рамках вступу України до СОТ та функціонування ЄЕП.

Соціальний захист безробітних.

Динаміка безробіття протягом 2005-2008 років буде формуватися під впливом економічних чинників та зростанням вимог роботодавців до якості робочої сили. За прогнозом чисельність незайнятого населення, яке буде отримувати соціальні послуги та матеріальне забезпечення в службі зайнятості має збільшитися з 3,0 млн. осіб у 2005 році до 3,2 млн. осіб у 2008 році [43].

З метою забезпечення соціального захисту безробітних протягом 2005-2008 років передбачається реалізація заходів щодо:

удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення та у сфері соціального захисту безробітних на страхових засадах;

надання соціальних послуг та матеріального забезпечення безробітним за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

створення стабільних фінансових засад соціального захисту населення від безробіття, зміцнення інституційної спроможності державної служби зайнятості та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття щодо забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

З метою ефективного використання існуючого потенціалу вільних робочих місць, зменшення тривалості пошуку роботи незайнятим населенням у 2005-2008 роках передбачається:

забезпечити інформування та консультування населення, зокрема, шляхом організації роботи консультаційних пунктів в сільрадах, райдержадміністраціях, податкових інспекціях;

впровадити систему автоматизованих консультацій (IVR- телефонія), використання тач-скринів, впровадження біг-бордів;

здійснювати постійну актуалізацію та поповнення банку вакансій для інформування населення про можливості працевлаштування, проведення спеціалізованих заходів, ярмарок тощо;

організувати роботу інформаційних та гендерних центрів, комп’ютерних класів, інтернет-центрів;

впровадити нові технології пошуку безробітними роботи, у тому числі технологій, які сприятимуть безробітним у самостійному пошуку роботи.

Для забезпечення додаткових гарантій зайнятості та розширення можливостей працевлаштування незайнятих працездатних громадян, особливо тих, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, передбачається:

бронювання робочих місць на діючих підприємствах відповідно до законодавства;

надання дотацій роботодавцям для працевлаштування безробітних за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних відповідно до потреб ринку праці і вимог роботодавців у 2005-2008 роках передбачається:

удосконалення профорієнтаційної роботи та професійного навчання безробітних громадян за професіям та спеціальностям з урахуванням потреб ринку праці та вимог роботодавців;

надання професійної інформації про стан ринку праці та перспективи його розвитку, особливості та вимоги до професій і спеціальностей, можливості працевлаштування, навчання новим професіям, підвищення кваліфікації тощо;

проведення профконсультацій з питань вибору сфери діяльності, прийнятної роботи, семінарів, тренінгів з пошуку роботи, зокрема з орієнтації до зайняття підприємницькою діяльністю безробітних, визначення напрямів професійної підготовки;

розширення практики підготовки кадрів з числа незайнятого населення за індивідуальними планами і програмами на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця та стажування безпосередньо на робочих місцях;

розширення мережі навчальних центрів державної служби зайнятості при регіональних центрах зайнятості.

Вдосконалення форм і методів сприяння та підтримка підприємницької ініціативи безробітних шляхом:

посилення координації і взаємодії державної служби зайнятості та інших заінтересованих органів виконавчої влади за всіма програмами і видами діяльності, спрямованими на сприяння безробітним у започаткуванні власної справи;

проведення професійної діагностики та консультування безробітних щодо визначення можливостей їх діяльності в сфері підприємництва, самостійної зайнятості, навчання безробітних основам підприємницької діяльності, надання правової, фінансової та організаційної підтримки під час започаткування ними власної справи [43].

З метою забезпечення широкого інформування незайнятого населення щодо можливостей служби зайнятості у надані соціальних послуг та матеріального забезпечення, забезпечення потреби роботодавців у робочій силі у 2005-2008 роках передбачається:

вдосконалення системи інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збору та аналізу інформації про стан ринку праці та діяльність державної служби зайнятості;

інформування населення та роботодавців через електронні та друковані засоби масової інформації, телебачення, радіо, в тому числі спеціалізовані періодичні видання державної служби зайнятості, про стан ринку праці; гарантії соціального захисту тощо;

реалізація Програми „Створення та утримання єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості України на 2009-2008 роки” та програм щодо створення умов для обслуговування безробітних громадян;

координація проведення наукових досліджень з найбільш актуальних проблем ринку праці.

Щорічне забезпечення вдосконалення системи матеріальних виплат зареєстрованим безробітним шляхом поступового наближення їх до розміру прожиткового мінімуму.

Механізм реалізації Державної програми зайнятості населення на 2005-2008 роки. Програма реалізується шляхом розроблення Міністерством праці та соціальної політики України планів дій. Порядок розроблення та організації виконання планів дій визначається Кабінетом Міністрів України.

Державна і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

сприяння розвиткові та структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

запобігання розвиткові безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової та науково – методичної бази державної служби зайнятості;

заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості [3].

У реалізації Програми зайнятості населення Харківської області беруть участь відповідні управління облдержадміністрації, райдержадміністрації, міськрайвиконкоми, обласний центр зайнятості спільно з об’єднаннями роботодавців та профспілок.

Контроль за реалізацією Програми здійснюється головним управлінням праці та соціального захисту населення облдержадміністрації, обласним центром зайнятості шляхом постійного моніторингу виконання її основних заходів та показників в розрізі регіонів області. Підведення підсумків виконання Програми здійснюється щоквартально, одночасно з підготовкою відповідної інформації керівництву облдержадміністрації, Харківській обласній раді та соціальним партнерам.

Харківська область – одна з 24 територіальних соціально – економічних систем України обласного рангу. Її основними функціональними компонентами є територія, природно – ресурсний потенціал, виробнича й соціально – економічна інфраструктура, а головне – населення і трудові ресурси. З 1990 року чисельність населення в області має стійку тенденцію до зниження; за десять років (з 1990 по 2005 роки) це зниження в області становило 254,1 тис. осіб. Але ця проблема існує не тільки в Харківському регіоні, а й в усій країні.

Проаналізуємо обсяги виробництва по галузям.

У загальному обсязі виробництва Харківської області в 2008 році питома вага продукції харчової промисловості становить 30,6%, паливно – енергетичного комплексу – 21,1%, машинобудування – 24,9%, легкої промисловості – 0,6%, інших галузей – 22,8%.

Провідним у структурі промисловості області за важливістю та обсягами виробництва традиційно залишається машинобудування. Але втрата ринків збуту спричинила відсутність на більшості підприємств замовлень на виготовлення продукції та уповільнений процес реалізації товарів внаслідок їх високої собівартості. Обсяги виробництва у цій галузі у 2007 року скоротилася на 17 % порівняно з 2006 роком.

Майже четверту частину в структурі промислового виробництва регіону займає паливно–енергетичний комплекс. У 2007 році галузь підвищила темпи виробництва електроенергії, порівняно з попереднім роком, на 4,95 %, видобутку енергетичних матеріалів – на 4,43 %, виробництва продуктів нафтопереробки – на 3,35 %. Про стан ринку праці можна судити, порівнюючи обсяги виробництва з розмірами зарплати. Середньомісячна заробітна плата штатного працівника на Харківщині становила у 2007 році 370,37 грн., тобто без врахування темпів інфляції зросла порівняно з 2006 роком на 19,7%, а порівняно з 2005 роком – на 60,9%. Ці процеси розвивалися на фоні покращення ситуації на споживчому ринку [35].

На підприємствах, в установах та в організаціях області погашається заборгованість із виплати заробітної плати. Станом на 1 січня 2008 року загальний борг склав 76,8 млн. грн., причому за останні місяці 2007 року він скоротився майже на половину. Разом з тим зберігається значна диференціація між рівнями заробітної плати працівників різних видів економічної діяльності і в цьому відношенні Харківський регіон не є винятком. У цілому по Україні вища заробітна плата – у працівників фінансових установ (976,14 грн. за місяць), а найменша – у працівників сільського господарства (250,82 грн. за місяць) – тобто майже в 5 разів нижче. В останні чотири роки в Україні спостерігається стійка тенденція розширення чисельності середньо – та високооплачуваних працівників. Питома вага тих, хто отримував заробітну плату понад 600 грн., зросла від 5,6% у 2006 році до 25% у 2009 році. І навпаки, питома вага працівників, що мали заробітну плату не вище рівня офіційно встановленого мінімального її розміру за цей час скоротилася у 3 рази.

Аналіз динаміки зайнятості населення в економіці Харківської області свідчить про стійку тенденцію скорочення чисельності працюючих майже в усіх галузях господарського комплексу. Це можна побачити, розглянувши таблицю 1.1.

Таблиця 1.1 Динаміка зайнятості населення у галузях економіки Харківської області, тис. чол.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Галузі | 2005 р. | 2006 р. | 2007 р. | 2008 р. | 2009 р. |
| Усього зайнято | 1292,9 | 1254,8 | 1212,6 | 1187,9 | 1170,6 |
| У т. ч. промисловість | 306,7 | 279,2 | 264,6 | 250,0 | 236,0 |
| Сільське господарство | 259,3 | 260,4 | 261,4 | 261,7 | 262,2 |
| Будівництво | 66,7 | 59,9 | 54,3 | 52,0 | 50,0 |
| Транспорт і зв’язок | 83,6 | 74,6 | 71,9 | 70,2 | 69,5 |
| Торгівля | 79,6 | 87,1 | 75,1 | 74,0 | 73,0 |
| Житлово-комунальне господарство | 57,5 | 54,9 | 45,0 | 42,2 | 44,0 |
| Охорона здоров’я | 86,8 | 87,7 | 84,2 | 83,0 | 82,0 |
| Освіта, культура | 160,7 | 158,5 | 154,2 | 150,5 | 148,0 |
| Фінансування | 13,0 | 9,1 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| Інформаційно – обчислювальне обслуговування | 1,1 | 1,5 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| Апарат органів управління | 45,7 | 46,8 | 54,8 | 54,8 | 55,0 |
| Зайняті в особистих селянських господарствах | 121,2 | 123,9 | 124,5 | 126,8 | 128,0 |
| Інші галузі | 11,0 | 11,2 | 12,2 | 12,3 | 12,5 |

Характерною рисою розвитку сучасної економіки є перерозподіл робочої сили на користь сфери підприємницької діяльності та малого бізнесу, у тому числі особистого підсобного сільського господарства. Зміна форм власності і господарювання призвели до формування в Харківському регіоні секторів економіки з вигіднішими, ніж у державному, умовами найму працівників. Зростання їх питомої ваги у приватному секторі свідчить про значні зміни у структурі трудових ресурсів щодо їх розміщення на підприємствах різних форм власності.

Спостерігається посилена орієнтація населення на працевлаштування на підприємства приватної форми власності. Так, у 2009 році порівняно з 2006 роком зайнятість населення у приватному секторі зросла більше, ніж на 10%. Особливо це стосується малих підприємств. У Харківській області тут зайнято 125,3 тис. чол.. І це за умов їх економічної нестабільності, коли на фоні зростання кількості новостворених підприємств чимала їх кількість ліквідується. Для забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону важливо налагодити взаємодію з роботодавцями, які безпосередньо надають послуги безробітним чи тимчасово зайнятим.

Процеси приватизації та перетворення державних підприємств у суб’єкти з різними недержавними формами господарювання супроводжується, з одного боку, негативним вивільненням працівників, а з іншого – створенням більш сприятливих умов розвитку приватного бізнесу, зокрема, нових малих і середніх підприємств на засадах залучення приватного капіталу. Це дає можливість створити додаткові робочі місця і звести до мінімуму рівень безробіття [35].

1.2 Проблеми безробіття в Україні

Зрушення, що відбулись на сучасному етапі в економіці України, призвели до суттєвих негативних змін на ринку праці, зокрема, до досить значних обсягів і рівня безробіття серед населення і, як наслідок, до неефективного використання робочої сили.

З точки зору ефективного функціонування регіональних ринків праці і забезпечення соціальної стабільності, особливе занепокоєння викликає чисельність безробітних, які не мали роботи більше одного року. Так, зокрема у 2006р. ця категорія утворювала 50% усіх безробітних.

З огляду на це, вважається, що після незайнятості більше дев'яти місяців у безробітних знижується активність пошуку роботи, зменшується бажання працювати, втрачаються трудові навички, переоцінюються трудові цінності. Довготривале безробіття породжує бідність і подальше розшарування населення за рівнем доходів, розвиток процесів маргіналізації населення та багато інших негативних наслідків. Серед економічно активної молоді безробітні становлять близько 26% (табл. 1.2).

## Таблиця 1.2 Показники економічної активності населення України, в тому числі щодо жінок, молоді та сільського населення за 2005—2007рр.

|  |  |
| --- | --- |
| Показник | Роки |
|
| 2005 2006 2007 |
| Економічно активне населення віком 15-70р. | 23127,4 22755,0 22701,7 |
| в т.ч. |  |
| Зайняті | 20419,8 20238,1 20400,7 |
| Рівень зайнятості, % | 56,1 55,8 56,2 |
| Безробітні (МОП) | 2707,6 2516,9 2301,0 |
| Реєстроване безробіття | 1155,2 1008,1 1034,2 |
| Рівень безробіття (МОП), % | 11,7 11,1 10,1 |
| Рівень безробіття реєстрований, % | 4,22 3,68 3,72 |
| Економічно активна молодь віком 15-29р. | 6027,2 5945,1 5925,1 |
| у % до всього економічно активного населення | 26,1 26,1 26,1 |
| в т.ч. |  |
| Зайняті | 4875,2 4938,1 4998,1 |
| Рівень зайнятості, % | 44,6 44,8 45,4 |
| Безробітні (МОП) | 1152 1007 927 |
| у % до всіх безробітних | 42,5 40,0 40,3 |
| Реєстроване безробіття | 320,0 258,3 251 |
| у % до всіх безробітних (реєстр.) | 27,7 25,6 24,3 |
| Рівень безробіття (МОП), % | 19,1 16,7 15,6 |
| Рівень безробіття реєстрований, % | 2,9 2,4 2,3 |
| Економічно активні жінки віком 15-70р. | 11230,8 11076,5 11088,8 |
| у % до всього економічно активного населення | 48,6 48,7 48,8 |
| в т.ч. |  |
| Зайняті | 9915,4 9863,4 9984,2 |
| Рівень зайнятості, % | 51,7 51,7 52,3 |
| Безробітні (МОП) | 1315,4 1213,1 1104,6 |
| у % до всіх безробітних | 48,6 48,2 48,0 |
| Реєстроване безробіття | 730,4 645,6 665 |
|  |  |
| у % до всіх безробітних (реєстр.) | 63,2 64,0 64,3 |
| Рівень безробіття (МОП),% | 11,7 11,0 10,0 |
| Рівень безробіття реєстрований, % | 5,46 4,79 4,93 |
| Економічно активне сільське населення віком 15-70 р. | 6713,6 6535,8 6539,5 |
| у % до всього сільського населення | 42,3 41,4 41,1 |
| у % до всього економічно активного населення | 29,0 28,7 28,8 |
| в т.ч. |  |
| Зайняті | 6255,5 6069,0 6106,7 |
| Рівень зайнятості, % | 56,8 55,5 55,9 |
| Безробітні (МОП) | 458,1 466,8 432,8 |
| у % до всіх безробітних | 16,9 18,5 18,8 |
| Реєстроване безробіття | 291,5 311,4 423,7 |
| у % до всіх безробітних (реєстр.) | 25,2 30,9 41,0 |
| Рівень безробіття (МОП), % | 6,8 7,1 6,6 |
| Рівень безробіття реєстрований, % | 4,5 4,8 6,5 |

Ця частина молоді не в змозі достатньо адаптуватись до ринкових умов і нині є суттєвим відсотком серед безробітних. Так, якщо у 2005 р. загальна чисельність безробітної молоді перевищувала чверть всіх реєстрованих безробітних і становила 320,0 тис. осіб, то у 2007 р. цей показник скоротився з 27,7 до 24,3 %, і у абсолютному виразі досяг 251 тис. осіб, тобто на 69,0 тис. осіб менше, ніж у 2005 р.

У розрахунку на повний обсяг руху робочої сили за період, що аналізується, чисельність безробітної молоді скоротилась на 225 тис. осіб. Значними темпами скоротився і рівень безробіття молоді, визначений за методологією МОП, - з 19,1% у 2005р. до 15,6% у 2007р.

Серед всього безробітного населення безробітна молодь, визначена за методологією МОП, утворювала від 42,5% (у 2005 р.) до 40,3% (у 2007 р.).

Наведене свідчить про те, що певні зміни в тривалості молодіжного безробіття все ж таки відбуваються, хоча й не дуже значні. В цілому велика тривалість безробіття поглиблює маргіналізацію осіб, втрату професійних навичок тощо. Для цієї категорії молоді підвищується ризик щодо успішного працевлаштування, знижується загальна ймовірність знайти будь-яку роботу. Труднощі працевлаштування спонукають молодь займатись нерегламентованою, а то й тіньовою діяльністю. Така діяльність серед молоді, як відомо, призводить до ще більших негативних наслідків.

Враховуючи цю ситуацію, слід створювати такі соціально-економічні умови, які б зацікавили молодь у регламентованих видах діяльності, сприяти відродженню ціннісних орієнтацій у праці, які є основними засобами досягнення різних цілей і, в силу цього, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи. Засоби масової інформації, молодіжні організації мають психологічно готувати молодь до усвідомлення ними тієї ролі, яку вона може і буде відігравати у розвитку своєї країни, до зміни думки щодо деяких розповсюджених серед молоді форм діяльності, що є тимчасовими (і тому неперспективними) в умовах функціонування цивілізованого ринкового середовища. Якщо концентрувати увагу на необхідності прийняття рішень на державному рівні з метою поліпшення ситуації з зайнятістю молоді, то потрібно ці проблеми вирішувати із врахуванням економічних, структурних, освітніх, соціальних чинників; чинників, що пов'язані з доходами тощо.

Поліпшення стану зайнятості молоді має вирішуватись в контексті всіх політичних і економічних рішень не тільки на урядовому рівні, але і в організаціях, які займаються проблемами молоді. Регіональні й місцеві органи та соціальні заклади, підприємства, освітні установи, а також і соціальні партнери повинні приділяти велику увагу у розв'язанні цих проблем. Аналіз обсягів і рівня безробіття жінок дозволив виявити такі тенденції. Жінки в числі економічно активного населення України у 2007 р. становили 48,8%, при чому їхня частка за період з 2005 по 2007, майже не змінювалась, а обсяги в цілому за три роки зменшились на 142 тис. осіб.

Чисельність безробітних жінок у розрахунку на повний обсяг руху робочої сили у 2005-2007рр. скоротилась на 210,8 тис. осіб або на 16%. Майже в усіх регіонах України зберігалась позитивна тенденція щодо скорочення чисельності безробітних жінок.

На реєстрованому ринку праці тенденції, що мали місце у розрахунках на повний обсяг руху робочої сили, залишились незмінними. Тобто скорочуються не тільки обсяги чисельності безробітних жінок, а й інтегрований показник ринку праці - рівень безробіття. Якщо у 2005 р. на реєстрованому ринку праці було 730,4 тис. безробітних жінок, то у 2007 р. їхня чисельність скоротилась на 65,4 тисячі, а рівень безробіття — на 0,53 відсоткових пункти і у 2007 р. становив - 4,93%.

Рівень безробіття жінок в Україні за 2007 р. в розрахунку на повний обсяг руху робочої сили на 5,1 відсоткових пункти перевищує аналогічний показник реєстрованого ринку праці. Це свідчить про те, що більшість безробітних жінок, як правило, не звертається до центрів зайнятості через труднощі працевлаштування або через низьку заробітну плату, через непрестижні види праці, які може запропонувати їм служба зайнятості.

Важливим показником, що характеризує стан жінок на ринку праці, є тривалість безробіття. У 2006 р. тривалість безробіття жінок становила два роки. У 2007 р. цей показник скоротився на один місяць. Такий період занадто довгий і природно, що особа, яка залишилась без роботи, втрачає трудові навички, процес її адаптації до нових умов зайнятості ускладнюється і, в результаті, падає її конкурентоспроможність. Жінкам набагато складніше влаштуватись на роботу, зокрема у зв'язку з тим, що маючи більш високий освітній рівень порівняно з чоловіками, вони бажають працевлаштуватись, зазвичай, відповідно до цього рівня.

Становище жінок на ринку праці визначається такими чинниками: набагато вищими витратами часу, що пов'язано з веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми та ін. в розрахунку на одну жінку, ніж на одного чоловіка; прискореними темпами вивільнення жінок з виробництва, набагато більшим навантаженням на одне вільне робоче місце порівняно з чоловіками; ускладненням процесу працевлаштування; обмеженими можливостями кар'єрного росту; збереженням високої питомої ваги жінок, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Поліпшення становища жінок на ринку праці є важливою загальнодержавною проблемою, яка потребує формування і реалізації активної соціальної політики в цій сфері, вдосконалення правових і нормативних засад у різних сферах суспільного життя, що повною мірою враховували б роль жінки в суспільстві, розвитку системи ефективного соціального обслуговування сім'ї та жінки.

Державна політика щодо жінок має бути спрямованою на створення таких умов життя,заяких вони могли б своєю працею та силами забезпечити оптимальні і рівні можливості з чоловіками для реалізації власного потенціалу і розвитку особистості.

За загального зниження офіційно реєстрованого рівня безробіття в Україні зростають обсяги сільського безробіття. Майже 41% з числа громадян, зареєстрованих у службі зайнятості, є мешканцями села.

Аналіз обсягів і динаміки прихованого безробіття в Україні дає підстави визначити наступні тенденції в цьому секторі ринку праці. В Україні за 2005 — 2007 pp. відбулось загальне скорочення абсолютної чисельності працюючих в режимі прихованого безробіття.

Позитивна динаміка скорочення чисельності працюючих у стані вимушеної неповної зайнятості призвела до зниження втрат робочого часу: через вимушені адміністративні відпустки — на 81,1% в Україні і меншою мірою через роботи неповний час — відповідно на 8,8 і 28,2%. В цілому втрати робочого часу внаслідок вимушеної неповної зайнятості протягом останніх трьох років зменшились на 57%.

Втрати робочого часу на одного працюючого в галузях економіки внаслідок роботи в режимі вимушеної неповної зайнятості скоротились загалом в економіці України з 119,9 годин у 2005р. до 57,6 годин у 2007 p., або на 52%. Безробіття населення є одним із суттєвих чинників, що впливає на соціально-економічне становище населення, зокрема, визначає його бідність і масштаби трудової міграції за межі України. Одним із суттєвих чинників бідності населення України е незадовільний стан ринку праці, зокрема безробіття і вимушена неповна зайнятість. Бідність спонукає економічно активне населення до трудової міграції, зокрема за межі України.

За даними перепису населення, у 2006 p. загальна чисельність населення України становила 48,420 млн. осіб. За середнього рівня бідності 30% — чисельність бідних громадян становить 14,526 млн. осіб, з них за рахунок безробітних — 2,232 млн. осіб (або 15,4%), за рахунок вимушеної неповної зайнятості — 25% працюючих (5100 млн. осіб) і певної частки економічно неактивного населення (7,194 млн. осіб); при рівні бідності — 40% чисельність бідних — 19,368 млн. осіб, зних за рахунок безробітних і працюючих в умовах вимушеної неповної зайнятості — 48,7% і економічно неактивного населення — 51,7%. Для порівняння — у Росії 34 млн. осіб знаходяться на межі бідності, що дорівнює 23,2% населення, з них за рахунок безробітних — 6,9 млн. осіб (або 20%).

Національний ринок праці, за даними 2007 р. складається з 22730 тис. осіб економічно активного населення віком 15—70 років, з них 2232 тис. безробітних і осіб, які знаходяться в стані вимушеної неповної зайнятості — 5100 тис. осіб. Попит на робочу силу дорівнював 96,9 тис. робочих місць. Таким чином, пропозиція робочої сили без осіб, котрі перебувають у стані вимушеної неповної зайнятості перевищує попит майже у 53 рази, що є одним із чинників трудової міграції громадян України.

Сучасний стан ринку праці України характеризується такими ключовими проблемами:

недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості і проявляється у концентрації робочої сили на збиткових підприємствах; значні масштаби недовикористання робочого часу зайнятих, низька ефективність праці і недостатній рівень її оплати; зниження частки працюючих у високотехнологічних і наукоємних видах діяльності;

відсутність взаємозв'язку між трудовим вкладом і доходами працівників тощо.

втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств, їх збитковості; перехід фахівців і спеціалістів у сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;

погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів, що збільшує обсяги та рівень безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва;

невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, незважаючи на ознаки стабілізації виробництва і пожвавлення інвестиційної активності; поряд з цим обсяги інвестицій у сферу виробництва є недостатніми для вирішення питань забезпечення безробітних сучасними робочими місцями; недостатньою є також державна підтримка підприємництва і малого бізнесу;

недоліки процесів реформування системи державного професійного навчання і освіти, неадекватність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії; недостатня розвинутість системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників;

складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, колишніх військовослужбовців та ін.); збереження селективного підходу при вирішенні питань вивільнення і найму на роботу залежно від статі, віку, стану здоров'я; недоліки системи дотримання норм трудового законодавства щодо режиму і охорони праці окремих груп працюючих;

існуюча диференціація регіональних ринків праці, наявність депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку праці, значно вищим за середній рівнем безробіття за одночасно обмеженої можливості щодо трудової міграції, що свідчить про недоліки державної системи регулювання цих аспектів зайнятості і безробіття.

Вирішення проблем безробіття на ринку праці України по регулюванню незайнятості населення мають включати заходи, що систематизовані за 7 основними напрямами, зокрема:

1. формування нормативно-правової бази в сфері зайнятості населення.

Забезпечення розробки нових проектів, перегляд і адаптація чинних законодавчих і нормативних актів і міжнародних договорів з питань регулювання процесів незайнятості з невідповідність з міжнародними нормами і принципами, запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці України.

Законодавче забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі адекватного вимогам ринку праці розвитку механізму підготовки кадрів.

2. Професійно-освітня підготовкакадрів, підвищення якості робочої сили.

Розширення зв'язків підприємств і організацій з місцевими освітніми установами всіх рівнів з метою залучення інвестицій на розвиток матеріальної бази навчальних закладів, вдосконалення системи професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл з урахуванням потреб місцевих ринків праці.

Вирівнювання освітнього потенціалу між регіонами країни за рахунок трансформації мережі вищих навчальних закладів; зменшення міграційних потоків молоді.

Розвиток системи виробничого навчання персоналу підприємств і організацій, а також випереджаючого навчання працівників, які підлягають вивільненню, як важливого засобу підвищення їх конкурентоспроможності вумовах реформування окремих галузей економіки.

Створення системи безперервної освіти, розробка професійних стандартів з урахуванням вимог до професійного рівня працівників, що дозволить забезпечувати якість і продуктивність виконуваних робіт.

Розроблення і затвердження на державному рівні концептуальних засад формування та розвитку єдиної цілісної системи безперервної професійної освіти, зорієнтованої на задоволення поточних і перспективних потреб у кадрах для сучасного виробництва та сфери послуг.

3. Збереження і створення робочих місць, сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості населення.

Реалізація Державної та регіональних програм зайнятості населення, акцентуючи увагу на розширенні сфери прикладання праці за рахунок збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць, особливо в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці, насамперед у вугільних регіонах, сільській місцевості, малих монофункціональних містах.

Створення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу; самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних.

Сприяння стабільній діяльності провідних промислових підприємств, які визначають зайнятість в Україні з метою максимального уповільнення темпів скорочення чисельності зайнятих в промисловості, створення в економіці нових робочих місць.

4. Розв'язання проблем зайнятості населення у сільській місцевості.

Підтримка суб'єктів господарювання, що створюють нові робочі місця, особливо в сільській місцевості, регіонах України з високим рівнем безробіття, через надання пільгза рахунок місцевих бюджетів.

Створення додаткових робочих місць у сільській місцевості шляхом розвитку суміжного виробництва, побутового обслуговування, стимулювання малого підприємства і самозайнятості, професійної освіти.

5. Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

Забезпечення можливостей для соціально незахищених категорій громадян (молоді, жінок, інвалідів) в отриманні у повному обсязі послуг з підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Забезпечення соціального захисту громадян, які мають додаткові державні гарантії щодо працевлаштування, вдосконалення механізму бронювання робочих місць та підвищення ефективності їхнього використання.

6. Регулювання соціально-трудових відносин.

Розробка і впровадження механізму надання першого робочого місця випускникам шкіл, випускникам професійних і вищих навчальних закладів.

Залучення коштів місцевих бюджетів і роботодавців для реалізації заходів зі сприяння зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

Посилення державного регулювання питань "прихованого безробіття" і одержання допомоги в цих умовах.

Регулювання процесів трудової міграції, розвиток співробітництва з державами, що мають спільні кордони з Україною.

Створення умов для підвищення територіальної, професійної і соціальної мобільності робочої сили.

Легалізація "тіньової" зайнятості, зокрема в сфері малого бізнесу та підприємництва.

7. Надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним.

Вдосконалення професійної освіти безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці і можливості якнайшвидшого працевлаштування.

Надання матеріальної допомоги безробітним та членам їх сімей, поступове наближення мінімальних розмірів соціальних виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням до прожиткового мінімуму.

# РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ

#### **2.1 Управління зайнятістю населення в регіоні**

У даний час безробіття найбільшою мірою торкнулася жінок у працездатному віці і молоді. Причому молоді - у набагато більшому ступені, чим це офіційно зафіксовано. Пояснюється це тим, що серед молоді лише кожен п'ятий звертається по питанню працевлаштування в службу зайнятості. Інші воліють займатися пошуками роботи самостійно чи поповнюють чисельність незайнятого працездатного населення, що на 01.01.2005 р. перевищило 210 тис. чол., що в 1,3 рази більше, ніж у 2005 р. Багато молоді переміщається в неформальний сектор економіки. У сферу неконтрольованої самозайнятості, посередницьких послуг і неконтрольованого збуту товарів народного споживання ідуть, в основному, особи з вищим утворенням. Тому серед цієї категорії молоді існує схована, офіційно незареєстрованна зайнятість і самозайнятість у "тіньовій" економіці, що не дозволяє оцінити реальні масштаби безробіття.

Процес переміщення молоді з формального офіційно зареєстрованого сектора економіки в неформальний, навіть при тенденції до його зменшення, у цілому має негативний характер, хоча наслідку його неоднозначні. З одного боку, зайнятість у неформальному секторі дозволяє одержати визначений доход, зм'якшити соціальні наслідки кризових явищ в офіційному секторі економіки і забезпечити людині прожитковий мінімум. З іншого боку, погіршується кадровий потенціал основної офіційної сфери економіки, можливості її виходу з кризи за рахунок інтелектуального потенціалу. Збільшуються також розміри доходів, приховуваних від оподатковування, що зменшує, у свою чергу, розміри фондів підтримки безробітних.

Проблема безробіття серед молоді здобуває усе більшу значимість для регіону в зв'язку з тим, що в працездатний вік у 2008 - 2009 роках увійшло більше 150 тис. чоловік, що досягли 16 років. Крім того, кількість учнів у працездатному віці, що навчаються з відривом від виробництва, склало на 01.01.2005 р. 183 тис. чол. Серед випускників вищих навчальних закладів І - ІV рівнів акредитації і ПТУ з кожним роком реєструється усе більше безробітних. Так, у 9 районних центрах зайнятості м. Харкова за станом на 01.07.2009 р. знаходилося на обліку 219 випускників ПТУ, 196 випускників вищих навчальних закладів І - ІІ рівнів акредитації і 222 випускника вищих навчальних закладів ІІІ - ІV рівнів акредитації. У 28 районних центрах зайнятості області більше всього безробітних зареєстровано серед випускників ПТУ (807 чол.), вузів І - ІІ рівнів акредитації (372 чол.), вузів ІІІ - ІV рівнів акредитації (119 чол.).

Управління зайнятістю молоді, її професійна орієнтація з наступною підготовкою у вузах І - ІV рівнів акредитації і ПТУ відповідно до потреб економіки регіону має велике значення. Не можна допустити сплеску безробіття серед молоді. Такі явища мають тенденцію до росту, про що свідчать статистичні дані Харківського обласного управління статистики. Так у 2009 р. у порівнянні з 2005 р. злочинність серед молоді у віці від 18 до 24 років зросла в 2,3 рази, а серед 25 - 29-літніх - у 1,96 рази.

Інтенсивна боротьба з безробіттям може привести до чергового росту інфляції, збільшенню чисельності "працюючих утриманців", оплачуваних за рахунок внеску в кінцеві результати роботи кваліфікованої робочої сили, що володіє високим трудовим потенціалом, знаннями й уміннями. Тому необхідна ефективна система керування зайнятістю в регіоні. Реалізація цієї задачі припускає знання і творче використання закордонного досвіду з урахуванням специфіки ситуації сформованої на ринку праці як в Україні в цілому, так і в кожнім її регіоні.

У табл. 2.1. розглянуто стан пропозиції робочої сили та попиту на неї на зареєстрованому ринку праці Харківського регіону.

Таблиця 2.1 Пропозиція робочої сили та попит на неї на зареєстрованому ринку праці Харківської області

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | на 01.01.04 | % до 01.01.03 | 2005 рік | | | | |
| на 01.01 | на 01.02 | на 01.03 | на 01.04 | на 01.05 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Потреба підприємств, установ та організацій у працівниках, тис. роб. місць | 9.9 | 9.8 | 11.2 | 12.9 | 1.1 | 13.5 | 14.4 |
| у % до відповідного періоду минулого року | 9.8 |  | 11.3 | 107.8 | 86.2 | 10.0 | 108.8 |
| Навантаження на 1 вільне робоче місце, чол. | 5 | 8.3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| у % до відповідного періоду минулого року |  |  | 10.0 | 8.0 | 12.5 | 10.0 | 10.0 |

Можливість адаптації закордонного досвіду становить великий інтерес. Процеси керування і регулювання зайнятості в розвинутих капіталістичних країнах мають свої особливості, що відбивають специфіку соціально-економічних і політичних умов і враховуючі ступінь взаємодії органів влади, профспілок і роботодавців. Наприклад, у США в регулюванні зайнятості велику роль грають колективні договори. Багато які з них передбачають здійснення програм навчання і перенавчання (фінансованих тільки підприємцями чи разом із профспілками) робітників, перекладних на нові робочі місця, створення спільних комітетів для рішення питань, зв'язаних зі звільненнями по різних причинах [53].

У склад зайнятого населення включаються не тільки наймані працівники, але й роботодавці, самозайняте населення та інші категорії економічно активного населення, які за свою працю отримують будь-яку винагороду. Як показує рис. 2.1, найбільшу питому вагу в Україні становлять наймані працівники.



Рис.2.1. Структура зайнятого населення за статусами зайнятості у 2009р.

Роботодавці становлять лише 2%. При цьому у 2007р. один роботодавець наймав в середньому 35 чоловік. Значну частину зайнятого населення складають ті, що працюють на власних підсобних господарствах, що мають сільськогосподарську спеціалізацію. Це певною мірою негативно характеризує ринок праці, оскільки багато домогосподарств мають такі підсобні господарства у зв’язку з неможливістю отримувати пристойний дохід, продаючи свою робочу силу на ринку праці. Розроблена в роботі на основі закордонного досвіду організаційна модель управління зайнятістю населення на регіональному рівні базується на таких принципах: цілеспрямованість, комплексність, динамізм, гнучкість, соціальне партнерство роботодавців, профспілок і держави.

Пропонована модель дозволить підсилити взаємодію структур керування на різних рівнях (держави, регіону, підприємства, профспілок); запобігти надвиробництву висококваліфікованої робочої сили по тим професіям і спеціальностям, що не користаються попитом на ринку праці, створити єдину інформаційну базу з метою оперативного керування підготовкою робочої сили і зайнятістю працездатного населення в працездатному віці.

## 2.2 Підсумки роботи обласної служби зайнятості Харківського регіону

Протягом 2009 року діяльність обласної служби зайнятості була спрямована на виконання заходів програми зайнятості населення Харківської області, затвердженої рішенням ХІІІ сесії Харківської обласної ради ХХІV скликання від 23.12.2008 р.

За рік послугами служби зайнятості скористалися 156,6 тис. осіб, що на 4,3 % більше ніж у попередньому році. Їх чисельність зросла по всіх районах області, крім Київського, Комінтернівського, Жовтневого, Фрунзенського районів м. Харкова. Зростання числа звернень громадян пов’язано, як і в попередні роки, насамперед, з реформуванням агропромислового комплексу і реєстрацією громадян у зв’язку з впровадженням в дію нормативних документів з виплат державної допомоги сім’ям з дітьми і малозабезпеченим громадянам. Станом на 1 січня 2005 року на обліку в службі зайнятості перебувало 53,2 тис. чол., з них 98,1 % мали офіційний статус безробітного, в тому числі 73,8 % отримували допомогу по безробіттю. Набула подальшого розвитку орієнтація безробітних на самозайнятість, заняття підприємницькою діяльністю. Отримали одноразово допомогу по безробіттю для започаткування власної справи 3,5 тис. осіб, що на 3,3% більше проти 2008 року.

Із загальної чисельності зареєстрованих кожен шостий, або24,3 тис. громадян, відноситься до категорії осіб, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. З метою забезпечення додаткових гарантій їх працевлаштування на підприємствах області було заброньовано 7,1 тис. робочих місць. Працевлаштовано 6,9 тис. громадян цієї категорії, в тому числі на заброньовані робочі місця – 4,7 тис. осіб. Проти минулого року рівень працевлаштування соціально незахищених верств населення зріс з 23,8 % до 28,4 %, а рівень використання квоти заброньованих робочих місць - з 56,2 % до 65,8 %.

До участі в оплачуваних громадських роботах залучено 24,0 тис. безробітнихгромадян, що на 15,7 % перевищує показник 2008 року. Рівень охоплення безробітних цими роботами склав в цілому по області 19,4 % проти 16,9 % позаторік. Майже кожен другий з числа зареєстрованих безробітних працював на громадських роботах у Дворічанському районі, кожен третій – у Київському, Комінтернівському, Жовтневому районах м. Харкова та у Барвінківському, Близнюківському, Богодухівському, Валківському, Великобурлуцькому районах області (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 Порівняльні дані по основних напрямках діяльності Харківської обласної служби зайнятості за 2008 - 2009 років

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показники | 2008 р. | 2009 р. | Темп росту,  % |
| Скористалися послугами служби зайнятості з числа незайнятого населення, осіб | 150113 | 156637 | 104,3 |
| З них охоплено активними заходами сприяння зайнятості, всього, осіб | 76410 | 89137 | 116,7 |
| в тому числі: |  |  |  |
| Працевлаштовано, осіб | 47109 | 55561 | 117,9 |
| Рівень працевлаштування незайнятого населення, % | 31,4 | 35,5 | - |
| з них: |  |  |  |
| на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям, осіб | 2902 | 3666 | 126,3 |
| одержали одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності, осіб | 3432 | 3546 | 103,3 |
| Проходили професійне навчання, осіб | 8531 | 9551 | 112,0 |
| Питома вага охоплених профнавчанням, % | 5,7 | 6,1 | - |
| Брали участь в громадських роботах, осіб | 20770 | 24025 | 115,7 |
| Питома вага охоплених громадськими роботами, % | 13,8 | 15,3 | - |
| Потреба підприємств в працівниках, заявлена службі зайнятості станом на 1.01.2005 р., осіб | 9882 | 11243 | 113,8 |
| Навантаження незайнятих громадян на 1 вільне робоче місце, осіб | 5 | 5 | 0 |

Загальна сума витрат на організацію громадських робіт з Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття протягом 2009 року збільшилась проти попереднього року на 36,4 % і склала 3,0 млн. грн.

До виконання сезонних робіт спрямовано 6,1 тис. незайнятих громадян, що на 6,4 % більше ніж торік. Ці роботи здійснювалися, в основному, у сільському господарстві та на підприємствах обробної промисловості.

У звітному періоді професійне навчання за направленням служби зайнятості проходили 9,6 тис. осіб з числа безробітних, що на 12,0 % більше ніж у 2008 році. У порівнянні з 2008 роком на 4,8 % зменшилась питома вага безробітних, які перебували на обліку в службі зайнятості понад одного року, і становила в цілому по області 17,3 % від загальної чисельності безробітних. Середня тривалість зареєстрованого безробіття склала, за попередніми даними, 7,9 міс. проти 8,8 міс. за 2008 рік. Станом на 1 січня 2005 року потреба підприємств, організацій та установ області в працівниках становила 11,2 тис. одиниць, що на 1,4 тисяч одиниць, (або на 13,8 %) більше, ніж на 01.01.2009 р. Навантаження на одне вільне робоче місце становило 5 чол.

На протязі року базовими центрами зайнятості зареєстровано 29,4 тис. трудових договорів, укладених між фізичними особами та найманими працівниками. Станом на 1 січня 2005 р. діяло 50,5 тис. трудових договорів, це на 6,5 відсотків більше, ніж було у попередньому році. З Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2009 році профінансовано виплату допомоги по безробіттю в сумі 60942,2 тис. грн. Середній розмір допомоги по безробіттю становив 146,3 грн., що на 22,4 грн. більше ніж у 2008 році та дорівнює 61,7 % мінімального рівня заробітної плати, законодавчо встановленого з 1 вересня 2009 року.

Уповільнились темпи скорочення чисельності зайнятих у сферах економіки. По окремих видах економічної діяльності (освіта, установи державного управління, оптова та роздрібна торгівля) відбувалось збільшення чисельності працюючих або її стабілізація.

Позитивно позначився на розв'язанні проблеми зайнятості населення розвиток малого бізнесу: ця сфера економічної діяльності забезпечує роботою 341,4 тис. чол., або кожного четвертого від загальної чисельності зайнятих (у попередньому році — кожного п'ятого).

За рахунок усіх джерел фінансування в області у 2008 р. створено більше 48,5 тис. нових робочих місць, з них майже кожне сьоме — за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Впродовж 2008 року мало місце незначне підвищення мобільності робочої сили. Динаміка руху робочої сили за 9 місяців 2008 року свідчить про зростання на 3,0 % чисельності прийнятих на роботу при зменшенні на 4,2 % обсягів вибуття працівників за видами економічної діяльності. При цьому зберігалась тенденція перевищення чисельності вибулих над прийнятими на 6 % (торік — на 14 %). Як і в попередні періоди, переважна більшість працівників (три чверті) вибула за власним бажанням. Протягом 2008 року зберігалася тенденція скорочення обсягів вивільнення працівників з підприємств, установ і організацій, яка намітилась ще у 2005 році. За даними базових центрів зайнятості загальна чисельність фактично вивільнених працівників порівняно з 2007 роком зменшилась на 1,5 тисяч і склала 10 тис. осіб, в той час як за прогнозними даними очікувалось вивільнення з підприємств, організацій та установ області 26 тис. працюючих. Стабільність ситуації на зареєстрованому ринку праці області підтверджується тим, що протягом 2008 року на обліку у службі зайнятості області перебувало 150 тис. осіб або майже стільки ж, скільки було у 2007 році. Серед таких осіб кожен другий раніше займав місце робітника, четвертий — посаду службовця, решту складали особи без професії або такі, що займали місця, які не потребують спеціальної підготовки. Внаслідок здійснення аграрної реформи в області залишається гострою проблема регулювання ринку праці в сільській місцевості. Якщо в 2004-2005 роках, в цілому по області, питома вага сільських безробітних у загальній чисельності зареєстрованих безробітних не змінювалася і складала 16 відсотків, то на кінець 2008 року частка сільських безробітних у загальній чисельності безробітних зросла до 27,5%. В районах, де переважає сільськогосподарське виробництво, питома вага таких безробітних коливається від 50% у Борівському, Великобурлуцькому, Кегичівському, Краснокутському районах до 65-70 %% у Близнюківському, Дворічанському, Зачепилівському та Золочівському [42].

Офіційний статус безробітного у 2008 році мали майже 123 тис. осіб, питома вага безробітних у загальній чисельності незайнятих громадян, починаючи з 2004 року, поступово зменшується і у 2008 році досягла 82%.

У 2008 році продовжувало скорочуватися довготривале безробіття. Питома вага безробітних, що перебувають на обліку в службі зайнятості понад 1 рік, склала 27,0 % проти 29,0 % у 2007 році та 36,0 % у 2006 році.

Середня тривалість зареєстрованого безробіття зменшилася в цілому по області з 9,5 місяців у 2007 році до 8,8 місяців. Середньомісячна кількість підприємств, які звітують до служби зайнятості про потребу в кадрах, склала у 2008 році 21,5 тис. одиниць. Питома вага цих підприємств у загальній кількості зареєстрованих юридичних осіб досягла 48 %. У 22-х з 37 районів області цей показник ще вищий. Середньомісячна кількість зареєстрованих у центрах зайнятості вільних робочих місць зросла проти 2007 року на 7,3 % і становила 11,5 тис. одиниць. Зростання попиту на робочу силу дозволяє поступово зменшувати навантаження на одне вільне робоче місце.

На одну вакансію в області сьогодні претендують 5 осіб.

Проте напруженість на ринку праці області, особливо у сільських районах, є суттєвою. З одного боку, існує невідповідність професійно-кваліфікаційного складу безробітних, які перебувають на обліку в службі зайнятості, вимогам роботодавців. Найбільшим попитом на ринку праці області користуються кваліфіковані робітники з інструментом (34% усіх вакансій), оператори і складальники устаткування (27%) і майже не користуються - технічні службовці (1%) та робітники сфери торгівлі (4%).

З іншого боку, запропоновані вакантні місця часто мають низькі якісні характеристики: низький рівень заробітної плати, несвоєчасність її виплати, важкі умови праці, відсутність житла тощо [42]. Головним пріоритетним напрямком діяльності служби зайнятості сьогодні є поліпшення взаємодії з роботодавцями. З метою розширення інформаційної бази щодо вільних та новостворюваних робочих місць та вакантних посад міськрайцентрами зайнятості протягом 2008 року проведено 860 нарад та зустрічей з роботодавцями, в яких взяли участь 11,0 тис. представників підприємств, організацій та установ, в тому числі 3,0 тис. малих підприємств. У 25 районах м. Харкова та області питання формування банку вакансій розглянуто на засіданнях регіональних комітетів сприяння зайнятості населення. Здійснено перевірки майже 1,7 тис. підприємств, організацій та установ з цього питання. Організовано проведення регулярних семінарів для працівників кадрових служб та бухгалтерій підприємств.

Директорами базових центрів зайнятості проведено понад 1,5 тис. особистих зустрічей з керівниками підприємств та організацій з різних питань співпраці, зокрема у напрямку сприяння створенню робочих місць за рахунок цільових дотацій служби зайнятості, що у підсумку дало позитивні результати. На створені впродовж року дотаційні робочі місця працевлаштовано 2,9 тис. безробітних, що в 1,8 рази більше ніж у попередньому році. Роботодавцями отримано у вигляді дотацій на часткову компенсацію витрат на заробітну плату прийнятим на ці місця колишнім безробітним близько 6,5 млн. грн. (в 2007 році — 3,2 млн. грн.).

Завдання правління Фонду з працевлаштування на дотаційні робочі місця виконано в цілому по області на 145,1 відсотка. За конкретними замовленнями таких підприємств, як ВАТ „Автра-мат", ДП „Завод ім. Малишева", ХКП „Міськелектротранс", ВАТ „Укрте-леком" та інших служба зайнятості здійснила професійну підготовку 319 безробітних. На 128 підприємствах було організовано стажування 178 безробітних.

У м. Харкові та в районах області проведено 32 ярмарки вакансій та 116 міні-ярмарків вакансій безпосередньо на підприємствах, які мали потребу в кадрах. Загалом ці масові заходи відвідало біля 8,0 тис. осіб з числа зайнятого та незайнятого населення, з них більше 2,0 тис. чол. отримали направлення на роботу. За цими направленнями працевлаштовано 1043 чол., в тому числі 60 чол. — на дотаційні робочі місця, 150 чол. — на сезонні роботи, спрямовано на громадські роботи майже 500 чол., погодились пройти професійну підготовку на замовлення роботодавців 20 чол.

З метою активізації діяльності служби зайнятості щодо надання якісних послуг роботодавцям у підборі кадрів на їх замовлення, підвищення кваліфікації претендентів на роботу, забезпечення своєчасної реєстрації платників до Фонду, реєстрації трудових договорів фізичних осіб з найманими працівниками з листопада 2008 року в Харківській області за підтримки Державного центру зайнятості розпочато відповідний експеримент, який діятиме до кінця квітня 2009 року.

В рамках експерименту 23 грудня 2008 р. в Харкові проведено перший міжнародний ярмарок вакансій за участю прикордонних областей України та Російської Федерації: Полтавської, Сумської, Харківської, Бєлгородської та Курської, на якому були представлені провідні підприємства двох країн: ВАТ „Турбоатом", Харківське Державне авіаційне виробниче підприємство, концерн У ПЕК ВАТ „Харківський підшипниковий завод", Харківський машинобудівний завод „ФЕД", ДП „Завод ім. Малишева", ВАТ „Завод ім. Фрунзе" (м. Суми), ЗАТ Налагоджувально-монтажне управління (Курська область) та інші. Під час роботи ярмарку профінформаційною роботою охоплено понад 1000 осіб.

На одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності тільки у 2008 році витрачено близько 6,2 млн. грн., свою справу змогли започаткувати 3432 безробітних.

З безробітними, які отримали фінансову допомогу для зайняття підприємницькою діяльністю, налагоджено зворотній зв'язок. Вони запрошуються базовими центрами зайнятості для виступів на семінарах з безробітними, їх досвід поширюється за сприяння засобів масової інформації, газети обласного центру зайнятості „Робота".

В цілому протягом 2008 року на вільні та новостворені робочі місця службою зайнятості працевлаштовано 47,1 тис. осіб. Рівень працевлаштування незайнятого населення в цілому по області становив 31,4%. Серед тих, які отримали роботу, кожен другий - робітник, кожен четвертий - службовець . Темп росту працевлаштування службою зайнятості у 2008 році збільшився проти попереднього року і склав в цілому по області 109,3 відсотка [5].

Зменшенню соціальної напруги у суспільстві сприяють активні форми зайнятості, до яких відносяться громадські та сезонні роботи. Ці роботи мають подвійну користь: з одного боку, вони допомагають безробітним тимчасово вирішити матеріальні проблеми, а з другого - підприємства вирішують проблему потреби в робочій силі.

У 2008 році міськрайцентрами зайнятості було укладено з підприємствами області 1014 договорів на проведення громадських робіт, якими передбачалось створення 22,6 тис. тимчасових робочих місць.

Протягом року прийняли участь в громадських роботах 20,8 тис. безробітних області, що на 0,4 тис. осіб більше, ніж за 2007 рік. Рівень охоплення безробітних цими роботами склав по області 13,8 %. У 20 районах області з 37 рівень охоплення незайнятих громадян цим видом зайнятості більше середньообласного показника. Середня тривалість перебування одного безробітного на громадських роботах збільшилась проти попереднього року на 2 дні і склала 14 днів, при цьому 27 днів — на підприємствах виробництва газу та води, 24дня- на підприємствах обробної промисловості, оптової та роздрібної торгівлі.

Сезонні роботи частково вирішують проблему зайнятості населення в районах з високим рівнем безробіття. У звітному періоді на підставі 332 укладених договорів з підприємствами та господарствами області міськрайцентрами зайнятості спрямовано до виконання сезонних робіт майже 5,8 тис. незайнятих громадян проти 5,5 тис. осіб у попередньому році. Ці роботи здійснювалися, в основному, у сільському господарстві та в обробній промисловості [42].

Профорієнтаційна робота дає можливість громадянам, які звернулися за послугами до державної служби зайнятості, вибрати вид професійної діяльності відповідно до потреб ринку праці, залучити безробітних до участі в інформаційних семінарах, заняттях з техніки самостійного пошуку роботи, семінарах, орієнтованих на підприємницьку діяльність та самозайнятість.

У 2008 році профорієнтаційними заходами охоплено 113,4 тис. незайнятих та зайнятих громадян, які отримали 141,2 тис. послуг (протягом 2007 року, відповідно, 109,5 тис. осіб та 133,5 тис. послуг).

Рівень охоплення незайнятого населення цими послугами зріс з 58,5 до 61,8%. Протягом року відбувався подальший розвиток системи профінформаційного забезпечення роботи з різними категоріями клієнтів. Незайнятому населенню надано 89381 послуга профінформаційного характеру, що на 6,6 % більше за показники попереднього року.

Фактично професійне навчання у звітному періоді проводилось за 86 професіями, спеціальностями (у 2007 році — за 65). При цьому пріоритет було надано організації навчання за конкретними замовленнями роботодавців, а також за модульною системою та за напрямами підприємницької діяльності. Приділялася увага збільшенню обсягів навчання на учбовій базі за місцем проживання безробітних. У 2008 році підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття було охоплено 8531 безробітних, що на 3% більше ніж у 2007 p., і становить 5,7 % від чисельності незайнятого населення. Підвищення кваліфікації та перепідготовка спеціалістів здійснювались з напрямів: підприємницької діяльності (53,1% від тих безробітних спеціалістів з вищою освітою, що були охоплені профнавчанням); комп'ютерної грамотності (15,0%); національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в Україні та аудиту (15,0%, так як більше 2-х тис. безробітних спеціалістів з бухгалтерського обліку щомісячно перебувають у службі зайнятості на обліку і більшості з них підвищення кваліфікації дуже необхідно) та інших. Відсоткову частину осіб, які проходили перепідготовку та підвищення кваліфікації можна побачити на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Напрямки перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб з вищою освітою у 2008 році

Кількість безробітних, що проходили профнавчання за робітничими професіями, склала у звітному періоді 4980 чол. або 58,4% від загальної кількості тих, що навчались. За модульною системою проходили навчання 158 безробітних, зокрема за професіями та напрямками: швачка, продавець продовольчих товарів, електрогазозварювальник [5]. Зараз держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування таких категорій громадян. З цією метою розпорядженнями райдержадміністрацій та міськвиконкомів за поданням центрів зайнятості у 2008 році було заброньовано 7 тис. робочих місць. Рівень працевлаштування на заброньовані місця склав 56 відсотків. Питання зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, і сьогодні продовжує бути актуальним. Із загальної чисельності зареєстрованих у службі зайнятості незайнятих громадян кожен шостий відноситься до такої категорії осіб. Загальна чисельність цих осіб залишилась на рівні 2007 року і склала 23,1 тис. осіб. На рис. 2.3. можна побачити яку відсоткову частину складає кожна категорія цих осіб.



Рис. 2.3. Структура чисельності осіб, які підпадають під 5-ти відсоткову квоту

У звітному році продовжено співпрацю із соціальними партнерами, зокрема в напрямку вирішення проблеми молодіжного безробіття. Прикладом такої співпраці є розробка та здійснення плану проведення спільних заходів обласного центру зайнятості та молодіжного центру праці, створеного при управлінні у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації. Спільно з центром надано практичну та методичну допомогу в організації зустрічей випускників шкіл та профтехучилищ декількох районів області.

У 2008 році обласний та міськрайцентри зайнятості продовжували надавати методичну та інформаційно-консультаційну допомогу громадським центрам зайнятості при вищих навчальних закладах з питань організації громадських робіт для студентської молоді. Вони отримували інформацію про наявність тимчасових робочих місць на громадських роботах.

Протягом 2008 року на обліку в службі зайнятості перебувало 334 інваліда. Майже 61 відсоток (203 чол.) зареєстрованих інвалідів були охоплені активними формами зайнятості, а саме: 175 осіб працевлаштовані, 28 - проходили професійну підготовку, котрі навчались за рахунок коштів Харківського обласного відділення Фонду України соціального захисту інвалідів [42].

За видами матеріального забезпечення: допомогу по безробіттю одержали 98,4 тис. безробітних, матеріальну допомогу по безробіттю — 9,4 тис. осіб, одноразову матеріальну допомогу по безробіттю, в тому числі на членів сімей безробітних, які знаходяться на їх утриманні — 1,9 тис. осіб. Впродовж 2008 року поступово зростав середньомісячний розмір допомоги по безробіттю і склав 124 гривні. Темп зростання становив 122,1 % по відношенню до попереднього року.

Забезпечується постійне збільшення мінімальних соціальних виплат безробітним. З початку впровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (з 2006 року) розмір мінімальних виплат безробітним збільшувався 6 разів. На цей час мінімальний розмір матеріального забезпечення безробітним складає для застрахованих осіб — 90 грн., для незастрахованих — 80 грн. Середній розмір допомоги по безробіттю у грудні 2008 року дорівнював 123,9 грн. (у грудні 2007 року — 101,5 грн.).

Згідно розрахунків бюджетної програми Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття по Харківській області у 2009 році відбулося збільшення середнього розміру допомоги по безробіттю майже на 24 %.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є джерелом фінансування заходів, що здійснює державна служба зайнятості.

В цілому по області із 65,7 тисяч суб'єктів підприємницької діяльності, зареєстрованих в службі зайнятості, сплачували страхові внески 46,4 тис. платників, або 71,0 %.

2.3 Аналіз діяльності ВАТ “Березанське”

Відкрите акціонерне товариство “Березанське” було засноване 21 січня 1990 року. Специфічною особливістю підприємства являється те, що воностворювалось як дочірнє підприємство, завдяки цьому воно починало свою діяльність не з порожнього місця.

Засновниками ВАТ “Березанське” є:

Громадянин України – Болєлий Іван Денисович

Громадянин України – Гребельник Юрій Федорович

Вищим органом управління фірми “Березанське” є збори Наглядової Ради. У перервах між зборами НБ керування компанією здійснюється директором, що обирається нею на необмежений термін.

Директором ВАТ “Березанське” обраний Болєлий Іван Денисович.

Організація праці компанії “Березанська” побудована на проектно-орієнтованій основі. Під кожен проект, яким займається компанія, виділяється проектна група, що складається зі співробітників різних відділів, що займаються впровадженням проекту протягом всього його життєвого циклу.

Підприємство займається виготовленням та впровадженням сільськогосподарської продукції. Основний вибір у конкурентній боротьбі ВАТ “Березанське” робить на те, що намагається забезпечити комплексне рішення завдань своїх Клієнтів. Це дозволяє замовникам компанії заощадити свій час і гроші. Комплексне рішення має на увазі рішення завдань автоматизації “під ключ”, тобто:

1. провести комплексне перед проектне обстеження підприємства замовника;
2. скласти технічне завдання на впровадження проекту автоматизації;
3. забезпечити замовника необхідним сільськогосподарським устаткуванням (з повним введенням його в дію);
4. розробити і впровадити в дію систему автоматизації;
5. навчити співробітників замовника роботі з отриманим устаткуванням;
6. забезпечити супровід системи.

Таблиця 2.3 Фінансове положення підприємства у 2009 році

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Початок року | Кінець року |
| АКТИВ |  |  |
| Необоротні активи | 10000 | 15300 |
| Оборотні активи | 3000 | 8000 |
| Витрати майбутніх періодів | 300 | 1800 |
| ПІДСУМОК БАЛАНСУ | 13300 | 25100 |
| ПАСИВ |  |  |
| Власний капітал | 12005 | 12005 |
| Забезпечення майбутніх витрат і платежів | 0 | 0 |
| Довгострокові зобов'язання | 0 | 0 |
| Поточні зобов'язання | 1300 | 13100 |
| Доходи майбутніх періодів | 0 | 0 |
| ПІДСУМОК БАЛАНСУ | 13300 | 25100 |

Більш детальну інформацію про прибутки та збитки підприємства у 2009 році представлено на додатку А.

На підприємстві працює більш ніж 200 працівників, хоча при заснуванні підприємства кількість працівників дорівнювала 15. А отже підприємство забезпечує робочі місця особам, що прагнуть працювати. І цим керівництво підприємства зменшує кількість безробітних у державі. Також планується розширення виробництва з подальшим працевлаштуванням 100 осіб, котрі шукають роботу.

Керівництво сподівається на довгострокове і плідне співробітництво з кожним зі службовців та робітників компанії. Для кожного співробітника відповідно до завдань відділів їхні керівники (з узгодженням адміністрації) готують опис посадових інструкцій, обов'язкових для виконання.

Однак посадові інструкції переслідують здебільшого мету більш чіткої організації роботи співробітника в розрізі роботи свого відділу (чи фірми). Кожен співробітник повинен бути підлеглий цілям, що ставить адміністрація компанії перед відділами і їх керівниками. Таким чином, співробітники у своїй роботі керуються не тільки посадовими інструкціями, але і головним чином розпорядженнями керівників своїх відділів (чи керівництва фірми).

Керівники відділів функціонально підкоряються адміністрації компанії. Кожний з керівників відділів зобов'язаний організувати чітку роботу колективу. Він відповідальний за усе, що стосується роботи відділу: розвиток і можливе розширення відділу, продуктивність і якість виконання робіт, дисципліну і взаємозамінність співробітників, чистоту і порядок у відділі і т.д.

Для вирішення цих завдань адміністрація компанії довіряє керівникам відділів максимально можливе коло повноважень і жадає від них відповідних віддачі й ініціативи.

При своїй можливій відсутності на робочому місці (із причин відпусток чи хвороб, можливих роботах поза стінами офісу і т.п.) керівник відділу зобов'язаний призначити старшого по відділу. Крім того, він повинний провести всі можливі дії по забезпечення чіткої роботи колективу відділу на час своєї відсутності.

Взаємодії між відділами в цілому повинні будуватися на рівні їхніх керівників. Це, однак, не виключає ті виробничі зв'язки між співробітниками різних відділів, що сприяють більш оперативному і якісному виконанню виробничих задач.

Згодом можливі корективи в посадових інструкціях співробітників. Це може бути пов'язано з можливими перестановками в штаті, у тому числі через появу нових співробітників, появи нових завдань відділів і фірми в цілому.

Більш того, можливі непрофільні і невизначені роботи (у т.ч. підготовка й участь у виставках, семінарах, можлива взаємозамінність в умовах хвороб, відпусток співробітників і т.п.), що є невід'ємною практикою роботи в умовах розвитку й удосконалювання підприємництва.

Адміністрація вітає прагнення співробітника до підвищення свого професійного рівня, його активність і ініціативу. І не в якому випадку не слід вважати прояв активності й ініціативи прагненням до конкуренції усередині колективу. Без них неможливо розвиватися, без цього немає майбутнього в нашому бізнесі.

Атмосфера відкритості у колективі повинна поширюватись не тільки всередині колективу, але і стосовно до партнерів фірми і її клієнтів. Однак, не слід плутати її зі зневажливим відношенням до дотримання комерційних таємниць компанії.

На сьогоднішній день ВАТ «Березанське» стабільно входить у число ведучих фірм своєї галузі. Подальшою стратегічною метою компанії буде завоювання ведучих позицій на всеукраїнському ринку сільськогосподарської продукції.

# РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНІ

3.1 Безробіття та державна політика його обмеження на регіональному рівні

Рівень, структура та стан регіонального ринку праці зумовлюються спеціалізацією економіки, обсягами ресурсного потенціалу, масштабами структурних перетворень, реальними можливостями розширення сфери прикладання праці. Структурні зрушення зайнятості населення в соціально-економічному контексті виявляються залежно від форми власності на засоби виробництва. Але ці питання ще не знаходять адекватного висвітлення у працях сучасних дослідників ринку праці України. При цьому держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

У загальному обсязі виробництва Харківської області за 2009 рік питома вага продукції харчової промисловості становить 30,6 %, паливно-енергетичного комплексу - 21,1, машинобудування - 24,9, легкої промисловості - 0,6, інших галузей - 22,8 %.

Провідним у структурі промисловості області за важливістю та обсягами виробництва традиційно залишається машинобудування. Але втрата ринків збуту, у т.ч. і зовнішніх, спричинила відсутність на більшості підприємств замовлень на виготовлення продукції та уповільнений процес реалізації товарів внаслідок їх високої собівартості. Обсяги виробництва у цій галузі у 2009 p. скоротилися на 17 % порівняно з 2008 р. У такому режимі працює майже половина підприємств цієї галузі, у т.ч. й ті, що в рейтингу за обсягами виробництва посідають перші місця і значною мірою впливають на результат роботи всієї галузі регіону.

Майже четверту частину в структурі промислового виробництва регіону займає паливно-енергетичний комплекс. У 2009 p. галузь підвищила темпи виробництва електроенергії, порівняно з попереднім роком, на 4,95%, видобутку енергетичних матеріалів — на 4,43, виробництва продуктів нафтопереробки - на 3,35 % [42].

Пріоритетними напрямами регулювання зайнятості населення в регіоні повинні бути:

1.Створення нових і додаткових та збереження старих робочих місць.

2.Стимулювання нетрадиційних форм зайнятості: зайнятості неповний робочий час, тимчасової зайнятості, роботи на дому, сумісництва.

3.Організація професійного навчання безробітних.

Втілення цих напрямів вимагає удосконалення регіонального управління, яке має полягати у:

забезпеченні на відповідній території реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;

здійсненні моніторингу у сфері зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, аналізові та прогнозуванні розвитку процесів у соціально-трудовій сфері відповідної території;

організації на засадах соціального партнерства проведення переговорів і укладення угод між місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців та профспілок;

організації розроблення та подання на розгляд держадміністрацій відповідного регіону територіальних програм зайнятості населення, спеціальних програм щодо стабілізації зайнятості населення з визначенням фінансового забезпечення для регіонів з кризовою ситуацією на ринку праці;

аналізові демографічної ситуації, прогнозуванні її впливу на ринок праці та зайнятість населення.

Характерною рисою розвитку сучасної економіки є перерозподіл робочої сипи на користь сфери підприємницької діяльності та малого бізнесу, у т.ч. особистого підсобного сільського господарства. Зміна форм власності і господарювання призвели до формування в Харківському регіоні секторів економіки з вигіднішими, ніж у державному, умовами найму працівників. Зростання їх питомої ваги у приватному секторі свідчить про значні зміни у структурі трудових ресурсів щодо їх розміщення на підприємствах різних форм власності.

Для забезпечення продуктивної зайнятості населення регіону важливо налагодити взаємодію з роботодавцями, які безпосередньо надають послуги безробітним чи тимчасово безробітним громадянам, у тому числі тим, на кого поширюється 5-відсоткова квота робочих місць [2].

У сучасних умовах ринкового реформування економіки відбуваються суттєві зміни в змісті і формах прояву економічних категорій. В першу чергу це стосується трудової сфери, де на зміну державній регульованій системі включення робітника до процесу виробництва прийшов ринок праці. Процес його формування виявляє глибокі протиріччя між сучасним станом зайнятості і уявленням, що склалося про ринок праці, товарну форму робочої сили, її вартість і ціну. З'явилася і низка нових явищ у сфері зайнятості населення: сегментація ринку праці за формами власності і статусу зайнятості, розвиток неформального сектора, малого підприємництва та інше. У зв'язку із цим необхідні принципово нові підходи до оцінки цих явищ. Формування українського ринку праці супроводжується серйозними суперечностями між попитом та пропозицією на ринку праці, галузевими та територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів, невідповідністю регулюючих механізмів потребам збалансованого розвитку ринку праці.

Державне регулювання ринку праці можна представити таким чином (див. рис.3.1).

В літературі регулювання зайнятості розуміється іноді як підтримання нормального з точки зору ринкової економіки співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Однак це дещо хибна позиція.

Державне регулювання ринку праці

Пряме регулювання

Непряме регулювання

Соціальний захист безробітних

Стимулювання зайнятості в державному секторі

Регіональна політика

Структурна політика

Грошово-кредитна політика

Бюджетно-податкова політика

Підготовка і перепідготовка кадрів

Сприяння найму робочої сили

Пасивна політика

Активна політика

Рис. 3.1. Державне регулювання ринку праці

По-перше, вона ставить за мету слугування держави не потребам суспільства, а ринковій економіці, тобто потребам великого приватного капіталу. З точки зору суспільства нормальним є таке співвідношення попиту і пропозиції праці, яке забезпечує всіх працездатних і бажаючих працювати роботою, яка відповідає їх освіті, професійним талантам, здібностям тощо. При цьому рівень природного безробіття має бути якомога меншим, що забезпечує інституційний розвиток ринку праці. Тобто політика регулювання ринку праці державою повинна обов’язково мати соціальний характер, що зумовлено соціальним характером трудових відносин і самого ринку праці.

Розроблення політики зайнятості проводиться в декілька етапів, серед яких є такі:

- аналіз стану і перспектив розвитку ринку праці;

- визначення дерева цілей політики зайнятості у відповідності з існуючими програмами розвитку економіки країни.;

- системне обґрунтування заходів щодо досягнення кожної цілі;

- розробка прогнозних показників розвитку ринку праці з урахуванням намічених заходів;

- визначення фінансового забезпечення політики зайнятості.

Реалізація трудових здібностей і навичок трудового населення в країні можлива тільки внаслідок піднесення економіки і збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Перший напрямок спрямовано на зменшення та ліквідацію прихованого безробіття, другий - забезпечує створення умов для повної зайнятості на основі використання вільних робочих місць і утворення нових. Для розширення трудової активності населення необхідно вжити таких заходів:

збереження виробничих місць і потенціалу під час впровадження процедури банкрутства підприємства;

виконання за участю об'єднань роботодавців та профспілок додаткових організаційних заходів та залучення нетрадиційних джерел фінансування для забезпечення зайнятості населення в областях, районах, містах, де фактичний рівень безробіття буде перевищувати прогнозні показники;

контроль за виконанням умов угод купівлі-продажу об'єктів приватизації стосовно збереження і створення робочих місць;

впровадження нових заходів приватизації з метою підвищення привабливості українських підприємств для розміщення іноземного капіталу;

розвиток підсобних промислових підприємств для працевлаштування спеціалістів, які проживають в сільській місцевості;

розширення і становлення приватних господарств, утворення нових робочих місць у тваринництві, переробній промисловості, торгівлі.

Підвищенню трудової активності сприяло впровадження з 1 січня 2006 року ст. 26 Закону України "Про зайнятість населення", яка передбачає формування механізму фінансування компенсаційних виплат робітникам, які звільняються, за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення. Як наслідок, зайнятість населення має підвищитися. З урахуванням даних щорічних обстежень Держкомстату України розмір прихованого безробіття зменшиться на 560 тисяч осіб в 2006 році та на 220 тисяч осіб в 2007 році. В поточному році з Державного фонду сприяння зайнятості населення 3,8 % було використано па виплату допомог з безробіття, 9,3 % - на професійну підготовку та перепідготовку незайнятого населення, 11,5 % - па утримання державної служби зайнятості, 1,4 % - на організацію громадських робіт, 4,9 % - на відшкодування пенсійному фонду коштів за вихід на дострокову пенсію та 9,1 % - на інші витрати.

Для підтримки безробіття па соціальне допустимому рівні необхідно, щоб державна політика виходила з реальних уявлень про масштаби, структуру та гостроту проблеми. Для цього необхідно використовувати не тільки інформацію, що надає служба зайнятості, а й інформацію про загальне безробіття, розраховану за методологією Міжнародної організації праці, в тому числі й на регіональному рівні.

Важливим напрямком державної політики зайнятості є регулювання виходу на ринок праці потенційної робочої сили: молоді, жінок, які мають маленьких дітей, домогосподарок, військовослужбовців, які підлягають звільненню. Ці. категорії необхідно орієнтувати на здобування якісної освіти, що стане фундаментом їх високої трудової мобільності в перспективних сферах зайнятості.

Використання тих чи інших засобів регулювання ринку праці залежить від вибору загальних економічних пріоритетів і стану конкретних галузей економіки. Важливою основою регулювання ринку праці в країнах з ринковою економікою є залежність між безробіттям і інфляцією.

В цілому для того, щоб відрегулювати на регіональному рівні процеси безробіття, створити достатню соціальну захищеність громадян, необхідно розробити цілий комплекс заходів державного регулювання для забезпечення ефективної зайнятості:

безпосередньо відрегулювати процеси на ринку праці, зняти обмеження розвиток підприємництва, змінити податкову, фінансову, інвестиційну політику, переглянути закони, що регулюють процес одержання освіти, соціальну та пенсійну сфери які впливають на пропозицію робочої сили;

відрегулювати ринок праці і питання зайнятості, а також соціальну захищеність окремих соціально-демографічних, професіональних груп населення, інвалідів, підлітків;

перерозподілити попит на працю шляхом стимулювання переходу підприємств на неповний робочий день та тиждень. Такі підприємства повинні отримувати податкові пільги, щоб компенсувати витрати на прийом нових робітників;

здійснити бюджетне субсидування додаткової робочої сили на діючих підприємствах;

зберегти робочі місця, що не орієнтовані на отримання прибутку, а пов'язані з роботою в інтересах суспільства;

почати створення системи соціального партнерства.

Розширення зайнятості в майбутньому залежить ще й від зовнішньоекономічної політики. Серед багатьох її важелів, що впливають безпосередньо на функціонування ринку праці, слід назвати валютно-фінансову, зовнішньоторговельну, міграційну та інвестиційну політику. Політика залучення іноземного капіталу також є неодмінним важелем впливу держави на попит на національному ринку праці. В цілому інвестиції в реконструкцію та перебудову підприємств будуть мати трудозберігаючий ефект. Запобігання зростанню безробіття здійснюється через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення й перерозподілу зайнятих, реструктуризацію економіки і зростання вітчизняного виробництва.

Пріоритетним напрямком у реформуванні українського ринку праці є удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей для отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка і окремих груп населення, підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили, сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення.

Перехід до ринкових відносин в Україні потребує нової концепції зайнятості й ефективного відтворення трудового потенціалу в кожному регіоні, орієнтації на конкретні соціальні і демографічні рівні суспільства. Система соціального захисту населення у сфері зайнятості повинна охоплювати три взаємоузгоджених рівні - макрорівень, регіонально-галузевий та первинний рівень — з властивими їм функціями і механізмами реалізації. На даному етапі розвитку ринкових відносин необхідна лібералізація ринку праці і створення для всіх підприємств умов, які дозволили б збільшити мобільність робочої сили і підняти продуктивність праці за рахунок закриття неефективних робочих місць. За умови зменшення податкового тиску звільнені робітники могли б переходити на знову створені робочі місця із стабільною виплатою заробітної плати. Така міграція робочої сили не сприяла б росту чисельності безробітних і, що дуже важливо, не призводила б до застійного безробіття. Зайнятість населення України повинна забезпечуватися завдяки проведенню соціально-економічної політики, яка спрямована на задоволення потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвиток підприємств. За останні роки безробіття набуло виду крупного макроекономічного явища та перетворилося на самостійний фактор розвитку економіки. Однак в Україні досі не розроблено засад такої політики в галузі зайнятості, яка б сприяла посиленню реформ. Сьогодні стає зрозумілим, що роль безробіття як згубного наслідку фінансової стабілізації була недооцінена. У світі нагромаджено великий теоретичний та практичний досвід регулювання ринку праці. Україна ж потребує власного комплексного підходу до вирішення цих проблем. Результативна політика зайнятості повинна випереджати розвиток ринку праці і заздалегідь усувати усі можливі перепони до зменшення рівня безробіття. Основна мета нині - знизити безробіття хоча б в довгостроковому періоді.

## 3.2 Напрямки удосконалення державної політики зайнятості

В умовах реформування економічних відносин і побудови ринкового середовища в Україні відбулись значні і зміни в сфері соціально-трудових відносин. Сучасний стан зайнятості населення в Україні є певною перепоною для стабільності економічного зростання країни, подолання безробіття, соціального захисту громадян на ринку праці. Стратегічна мета державної політики зайнятості і одна з найважливіших функцій держави — сприяння забезпеченню повної та продуктивної зайнятості населення, максимальне використання соціального і трудового потенціалу нації. При цьому під повною в ринкових умовах слід розуміти таку зайнятість, за якої кожен бажаючий працювати матиме таку можливість.

Динаміка показників зайнятості протягом п’яти років свідчить, що за період 2005-2009 pp. відбулись зміни в перерозподілі зайнятого населення. Як видно із даних табл. 3.2, за п’ятирічний період чисельність зайнятих в усіх сферах економічної діяльності зменшилась більш ніж на 2,5 млн. осіб. Тобто кожен другий-третій працівник залишив відповідну сферу економічної діяльності, причому в державному секторі чисельність зайнятих скоротилась майже на дві третини, тоді як у колективному секторі збільшилась в два рази, а в приватному — в дев'ять разів. В результаті сучасна структура зайнятості населення за формами власності сформувалась так: із загальної чисельності зайнятих 34,4% припадає на державний сектор, 36,1% - на колективний, 29,5% — на приватний сектор господарювання. Тобто в цілому відбуваються позитивні зрушення в формуванні зайнятості населення. Але слід зауважити, що об'єктивно доцільне скорочення зайнятості в державному секторі не супроводжувалось адекватним розширенням робочих місць в інших секторах економіки. Більш детальний аналіз свідчить, що при значному зменшенні чисельності працівників державного сектора, перелив робочої сили у колективний сектор відбувався лише упродовж перших років становлення ринкових відносин. Надалі колективний сектор господарювання зазнав тих самих проблем, що і державний. Розбалансованість економічних процесів, невиважена господарська та фінансово-податкова політика призвели в багатьох випадках до скорочення економічної діяльності підприємств цієї форми власності, а отже і вивільнення працівників. В останні роки акціонування підприємств порівняно з першими роками економічних перетворень відбувається на суттєво новій основі і об'єктивно потребує вивільнення робочої сили. У результаті, як видно із даних табл. 3.2, темпи скорочення працівників приватної форми власностідосягли майже такого рівня, як і державні.

Таблиця 3.2 Населення, зайняте в усіх сферах економічної діяльності за формами власності в Україні у 2005—2009 pp., тис. осіб

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Рік | | | | |
| 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Чисельність зайнятих в усіх сферах економічної діяльності | 23231,8 | 22597,6 | 22348,7 | 21823,7 | 21268,5 |
| в т.ч. з державною формою власності | 9618 | 8564,6 | 8112,6 | 7747,4 | 7316,4 |
| приватною формою власності | 4553,4 | 5174,8 | 5408,4 | 5630,5 | 6274,2 |
| із них: чисельність зайнятих в інших сферах економічної діяльності | 2364 | 2734,6 | 2933,7 | 3034,1 | 3205,2 |
| Чисельність зайнятих в особистому підсобному сільському господарстві | 1863,8 | 2025,1 | 2100,6 | 2178,2 | 2232,6 |

За новими статистичними показниками, чисельність зайнятого населення класифікується за такою структурою (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 Чисельність зайнятих за місцем проживання та формами власності в Україні у 2007—2009 pp.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2007р. | 2008р. | 2009р. |
| Зайняте населення всього, тис. осіб | 20098,2 | 20419,8 | 20238,1 |
| у тому числі за формами власності, %: державна | 47,1 | 44,0 | 43,1 |
| колективна | 36,0 | 35,6 | 33,0 |
| приватна | 16,8 | 20,2 | 23,8 |
| міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| Міське зайняте населення всього, тис. осіб | 14049,9 | 14164,3 | 14169,1 |
| у тому числі за формами власності, %: державна | 53,7 | 50,5 | 48,2 |
| колективна | 31,0 | 31,6 | 30,7 |
| приватна | 15,2 | 17,7 | 21,0 |
| міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| Сільське зайняте населення всього, тис. осіб | 5998,3 | 6255,5 | 6069,0 |
| у тому числі за формами власності, %: державна | 31,6 | 29,4 | 31J) |
| колективна | 47,8 | 44,7 | 38,4 |
| приватна | 20,5 | 25,8 | 30,5 |
| міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

Порівнюючи рівень зайнятості за 2007-2009 рр. міського і сільського населення, спостерігаємо рівнозначні тенденції зменшення зайнятості у державному та колективному секторах, збільшення у приватному секторі, причому у сільській місцевості обсяг у два рази більший від міської місцевості за обстежений період. Важливим джерелом поглинання надлишків робочої сили та формування продуктивної зайнятості населення є розвиток малих і середніх підприємств. Всі ці явища свідчать, що механізм державного регулювання зайнятості населення як активна система державного впливу на забезпечення балансу інтересів населення, роботодавців та держави потребує подальшого удосконалення. На сучасному етапі в Україні в основному сформований державний механізм регулювання зайнятості (рис. 3.2).

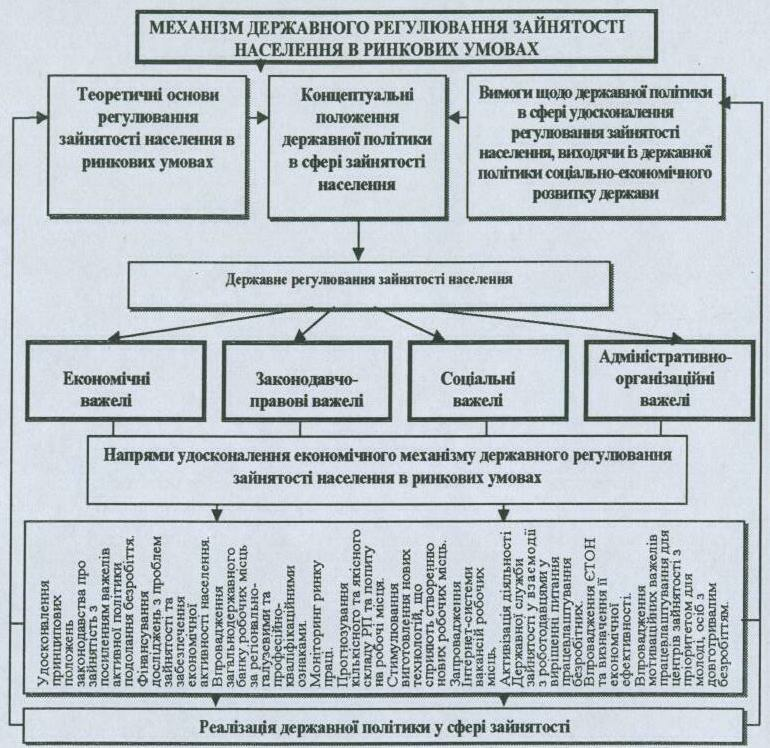


Рис. 3.2. Схема механізму державного регулювання зайнятості населення

Економічні важелі механізму державного регулювання зайнятості мають бути спрямовані на підвищення рівня зайнятості і конкурентоспроможності населення на ринку праці, а також низці заходів, які забезпечують мотивацію до високопродуктивної зайнятості та більш ефективного використання трудового потенціалу.

Необхідність удосконалення механізму управління зайнятістю населення зумовлена тим, що даний процес є важливою частиною ринкової трансформації економіки. Неможливо формувати ринкову економічну систему без створення відповідного їй ринку праці, ланкою якого є механізм управління зайнятістю.

Удосконалення механізму управління зайнятістю передбачає зміну його структури. Основними елементами цієї структури є законодавчо – нормативна база, форми реалізації трудових здібностей людини (підприємництво, самозайнятість), суб’єкти та об’єкти управління зайнятістю, система організаційних структур, які безпосередньо вирішують питання праці та зайнятість [21].

Основні заходи по вирішенню проблем безробіття на ринку праці України можна систематизувати за 7 основними напрямками, зокрема:

1. Формування нормативно – правової бази в сфері зайнятості населення:

забезпечення розробки нових проектів, перегляд і адаптація чинних законодавчих і нормативних актів і міжнародних договорів з питань регулювання процесів незайнятості з метою приведення національного законодавства у відповідність з міжнародними нормами і принципами, запровадження механізмів захисту внутрішнього ринку праці України, законодавче забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі адекватного вимогам ринку праці розвитку механізму підготовки кадрів [38].

2. Професійно–освітня підготовка кадрів, підвищення якості робочої сили :

розширення зв’язків підприємств і організацій з місцевими освітніми установами всіх рівнів з метою залучення інвестицій на розвиток матеріальної бази навчальних закладів, вдосконалення системи професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл з урахуванням потреб місцевих ринків праці;

розвиток системи виробничого навчання персоналу підприємств і організацій, а також випереджаючого навчання працівників, які підлягають вивільненню, як важливого засобу підвищення їх конкурентоспроможності в умовах реформування окремих галузей економіки;

створення системи оцінки професійних якостей працівників, що ґрунтується на визначенні їх компетентності і здатності гнучко реагувати на безперервні зміни вимог до кваліфікації і професійної підготовки відповідно до вимог професійних стандартів;

розроблення і затвердження на державному рівні концептуальних засад формування та розвитку єдиної цілісної системи безперервної професійної освіти, зорієнтованої на задоволення поточних і перспективних потреб у кадрах для сучасного виробництва та сфери послуг.

3. Збереження і створення робочих місць, сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості населення:

реалізація Державної та регіональних програм зайнятості населення, акцентуючи увагу на розширенні сфери прикладання праці за рахунок збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць, особливо в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці, насамперед у сільській місцевості, малих моно функціональних містах;

створення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу, самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних.

4. Розв’язання проблем зайнятості населення у сільській місцевості:

створення додаткових робочих місць у сільській місцевості шляхом розвитку суміжного виробництва, побутового обслуговування, стимулювання малого підприємства і само зайнятості, професійної освіти [38].

5. Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці:

створення робочих місць для окремих соціально – демографічних груп населення шляхом надання роботодавцям дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

забезпечення соціального захисту громадян, які мають додаткові державні гарантії щодо працевлаштування, вдосконалення механізму бронювання робочих місць та підвищення ефективності їхнього використання.

6. Регулювання соціально – трудових відносин:

розробка і впровадження механізму надання першого робочого місця випускникам шкіл, випускникам професійних і вищих навчальних закладів;

регулювання процесів трудової міграції, розвиток співробітництва з державами, що мають спільні кордони з Україною;

створення умов для підвищення територіальної, професійної і соціальної мобільності робочої сили.

7. Надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним:

вдосконалення професійної освіти безробітних громадян з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці і можливості якнайшвидшого працевлаштування;

розвиток тимчасових, сезонних та оплачуваних громадських робіт шляхом поширення їх видів та напрямів;

координація дій державних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади, об’єднань роботодавців і профспілок по залученню фінансових ресурсів, що виділяються на здійснення заходів, пов’язаних з регулюванням ринку праці і сприяння зайнятості населення [38].

Основними перспективними напрямами удосконалення державного регулювання зайнятості населення України мають стати:

удосконалення принципових положень законодавства про зайнятість з посиленням важелів активної політики подолання безробіття;

оптимізація та активізація регуляторної функції Державної програми зайнятості;

фінансування досліджень з проблем зайнятості та забезпечення економічної активності населення;

впровадження загальнодержавного банку робочих місць за регіонально-галузевими та професійно-кваліфікаційними ознаками;

здійснення постійного моніторингу ринку праці;

запровадження Інтернет-системи вакансій робочих місць;

активізація діяльності Державної служби зайнятості у взаємодії з роботодавцями у вирішенні працевлаштування безробітних;

включити систему недержавних закладів сприяння працевлаштуванню в загальну структуру механізму державного регулювання шляхом законодавчого визначення функцій та взаємодії з існуючими державними установами;

впровадження мотиваційних важелів працевлаштування молоді, осіб з довготривалим безробіттям для роботодавців та спеціалістів центрів зайнятості;

сприяння формуванню та розвитку середнього класу як основи стабілізації суспільства.

Це дозволить впорядкувати економічні процеси на ринку праці, співвіднести їх з перспективою забезпечення економічних інтересів населення, роботодавців та держави.

## 

## 3.3 Шляхи покращення роботи центрів зайнятості

Кожний рік, враховуючи результати виконання попередньої програми зайнятості, розробляються заходи поліпшення роботи центрів зайнятості взагалі – в обласній Програмі зайнятості, і окремо для кожного – в персональній програмі зайнятості районного центру зайнятості.

Основні заходи щодо реалізації політики зайнятості центрами зайнятості на 2005 рік:

Формування нормативно – правової бази у сфері зайнятості.

Центрам зайнятості рекомендується надавати пропозиції Кабінету Міністрів України, Міністерству праці та соціальної політики України щодо удосконалення чинного законодавства про зайнятість населення, загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття в частині заохочення роботодавців до створення додаткових робочих місць, особливо в депресивних регіонах, залучення безробітних до підприємницької діяльності.

2. Професійно–освітня підготовка кадрів, підвищення якості робочої сили. Для реалізації цього напрямку покращення роботи центрів зайнятості необхідно зробити наступні заходи:

вивчити та проаналізувати стан працевлаштування випускників професійно – технічних, вищих навчальних закладів освіти 2009 року, які навчалися за державним замовленням, щодо відповідності напрямів підготовки до потреб ринку праці. Результати аналізу врахувати при формуванні обсягів та напрямів навчання на 2005 рік за рахунок державних коштів;

здійснювати моніторинг стану професійної підготовки кадрів на виробництві з розповсюдженням позитивного досвіду роботи підприємств з цього напрямку. Надавати методичну та консультативну допомогу підприємствам всіх форм власності в організації професійного навчання робочих кадрів на виробництві та дотриманні ними державних стандартів освіти, нормативних документів з цих питань;

провести навчально–практичний семінар для працівників підприємств з питань організації професійної підготовки кадрів на виробництві;

надавати практичну допомогу підприємствам у організації професійної підготовки працівників за сучасними навчальними технологіями. Забезпечити впровадження модульної навчальної системи на провідних промислових підприємствах: ВАТ “Харківський підшипниковий завод”, ДП “Машинобудівний завод ФЕД”, ЗАТ “Завод “Південкабель” та інші;

вивчити проблемні питання діяльності учбово – курсових комбінатів, насамперед тих, що готують кадри для сільського господарства;

у рамках реалізації Програми підтримки розвитку малого підприємництва Харківської області на 2008-2009 роки проводити постійно діючі курси та семінари для осіб, які розпочинають самостійну підприємницьку діяльність;

відпрацювати питання організації професійної підготовки безробітних за напрямами, що сприяють зайняттю підприємницькою діяльністю, на базі бізнес-центрів, діючих в регіоні;

сприяти професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації 9 тисяч громадян із числа безробітних за такими формами: стажування безробітних безпосередньо на підприємствах, проведення курсів цільового призначення з вивчення нових технологій, устаткування тощо, навчання безробітних під замовлення роботодавців;

провести в районах та містах області моніторинг щодо визначення напрямів професійної підготовки та перепідготовки безробітних на 2005 рік згідно регіональних потреб ринку праці для підвищення рівня їх працевлаштування після навчання.

3. Для збереження та створення робочих місць, сприяння підприємницької діяльності та самостійній зайнятості населення планується вжити наступні заходи:

забезпечити організацію виконання заходів Програми соціального та економічного розвитку Харківської області на 2009 рік в частині розвитку сфери прикладання праці;

сприяти створенню умов для сталої діяльності стратегічно важливих для області виробництв: авіабудування, оборонної промисловості, атомної енергетики, сільськогосподарського машинобудування, нарощування обсягів виробництва нових найбільш перспективних видів промислової продукції шляхом: реалізації положень Законів України: “Про державну підтримку літакобудівної промисловості”, “Про визнання бронетанкової галузі однією з пріоритетних у промисловості України та заходи щодо надання їй державної підтримки”, “Про стимулювання розвитку вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу”; розширення співробітництва з підприємствами систем “Укрзалізниця” та ВАТ “Укртелеком”;

організувати проведення перевірок з контролю за виконанням умов договорів купівлі – продажу на приватизованих підприємствах в частині збереження робочих місць та забезпечення ефективного використання робочої сили;

забезпечити реалізацію ефективної підтримки самостійно зайнятого населення, сімейного, малого та середнього підприємництва, а також створення сприятливих умов для їх розвитку шляхом: поширеного впровадження в регіонах області фінансово – кредитних інститутів, системи мікрокредитування створення регіональних відділень Фонду підтримки малого підприємства, створення 3 бізнес – інкубаторів та координації їх діяльності на етапі становлення, надання фінансової підтримки та допомоги 3,4 тисячам безробітних в організації та становленні власної справи із забезпеченням їх професійної підготовки;

вивчати на підприємствах і в організаціях стан використання робочої сили, здійснювати контроль за обґрунтованістю використання адміністрацією підприємств та організацій режиму скороченого тижня або дня, вносити конкретні пропозиції керівництву підприємств і організації щодо удосконалення роботи з цього питання;

вживати заходи щодо зростання рівня заробітної плати в регіонах області, недопущення використання робочої сили з оплатою праці нижче законодавчо встановленого її мінімального розміру;

вивчити причини значних обсягів звільнення працівників підприємств на підставі припинення трудового договору; підготувати Міністерству праці та соціальної політики України пропозиції щодо внесення змін до КЗпП [5].

4. Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці. Для соціального захисту окремої категорії громадян необхідно:

здійснити бронювання на підприємствах області всіх форм власності не менше 7,1 тисячі робочих місць, в тому числі для жінок, які мають дітей віком до 6 років, одиноких матерів з дітьми до 14 років або дітьми – інвалідами – 3,1 тисяч місць, для молоді – 2,9 тисяч місць, осіб перед пенсійного віку – 0,8 тисяч місць, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування – 0,4 тисяч місць. Забезпечити контроль за виконанням прийнятих рішень з працевлаштування соціально незахищених категорій населення ;

організувати роботу з надання допомоги у працевлаштуванні 3,4 тисячам безробітних, насамперед з числа тих, хто потребує соціальної допомоги і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, шляхом надання дотацій роботодавцям за рахунок Фонду загальнообов’язкового державного страхування;

сприяти створенню на підприємствах та в організаціях всіх форм власності не менше 60 робочих місць для працевлаштування інвалідів за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів;

сприяти стабільній діяльності підприємств УТОГ, УТОС, Союзу організації інвалідів, забезпеченню зайнятості інвалідів шляхом формування регіонального замовлення на продукцію цих підприємств та надання їм переваги при проведенні відповідних тендерів, а також надання допомоги при укладенні договорів та визначенні обсягів виробництва продукції по кооперації з промисловими підприємствами області;

сприяти розробленню індивідуальних програм працевлаштування та професійного навчання для дітей – сиріт з числа випускників професійно – технічних закладів освіти;

сприяти розвитку молодіжного підприємництва, організації постійно діючих курсів з підготовки менеджерів малого бізнесу, проведенню обласних конкурсів бізнес – планів, надавати молодим підприємцям фінансової допомоги за рахунок коштів Харківського регіонального фонду підтримки підприємництва;

сприяти створенню не менше, як 10 громадських центрів зайнятості у вищих навчальних закладах, надавати всебічну організаційну та методичну допомогу в діяльності зазначених структур, сприяти тимчасовій та вторинній зайнятості учнівської та студентської молоді у вільний від навчання час, на період канікул, організації молодіжних трудових загонів;

здійснити професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації 4 тисяч молодих громадян, що зареєстровані у службі зайнятості, з професій, які користуються попитом на ринку праці та сприяють самозайнятості, в тому числі за модульними програмами;

провести масові інформаційні та профорієнтаційні заходи для молоді з метою правильного вибору професії та її соціальної адаптації;

забезпечити виконання Угоди про співпрацю Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від Чорнобильської катастрофи України, Харківської обласної та Вовчанської районної державних адміністрацій. Сприяти створенню в смт. Вільча Вовчанського району сільськогосподарського підприємства із замкнутим циклом виробництва (птахофабрика), в результаті чого буде створено 400 вільних робочих місць для мешканців смт. Вільча;

сприяти створенню швейного цеху на фабриці “Світанок” Вовчанського району за рахунок надання дотацій із Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття для працевлаштування мешканців смт. Вільча з числа соціально незахищених категорій населення (20 – 25 робочих місць).

5. Для розв’язання проблем зайнятості населення в сільській місцевості рекомендується зробити наступні заходи:

сприяти відновленню платоспроможності підприємств, що визначають зайнятість населення міст Ізюм, Лозова, Первомайський (ДП “Хімпром”, ДП “ІОМЗ - Холдінг”, ВАТ “ЛКМЗ”), завершити реалізацію планів судової та досудової санації. Надати допомогу в установленні нових виробництв, що створені на базі існуючих підприємств;

сприяти залученню іноземних інвестицій для розвитку малих монофункціональних міст з критичною ситуацією на ринку праці та розширення сфери застосування праці в них;

забезпечити реалізацію положень Концепції розвитку сільського господарства Харківської області на 2006-2005 роки та на період до 2010 року шляхом створення економічних умов для стабільної діяльності сільськогосподарських підприємств, заснованих на сумісному використанні приватної власності на землю та майно, а також шляхом розвитку підприємств переробної промисловості та інфраструктури аграрного ринку;

сприяти максимальному залученню 30 тисяч місцевого населення до тимчасових та сезонних робіт, в тому числі в сільському господарстві. Забезпечити участь в цих роботах 5,7 тисяч безробітних.

6. Щоб регулювати міждержавні трудові міграції необхідно сприяти розвитку трудової міграції, соціальному захисту прав трудових мігрантів шляхом здійснення контролю за діяльністю суб’єктів підприємницької діяльності, що працюють за ліцензіями Державного центру зайнятості з питань посередництва у працевлаштуванні, проведення ярмарок вакансій для працевлаштування мешканців області в прикордонних областях Російської Федерації [29].

7. Надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним вимагає здійснення наступних дій:

сприяння у працевлаштуванні на вільні та новостворені робочі місця 40 тисяч офіційно незайнятих громадян шляхом удосконалення форм співпраці з роботодавцями;

забезпечення організацію оплачуваних громадських робіт для 21,9 тисячі безробітних громадян;

сприяння організації індивідуального підходу в роботі з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в службі зайнятості;

сприяння організації надання профорієнтаційних послуг для 95,1 тисячі безробітних, проведенню масових профорієнтаційних заходів: “Дні зайнятості”, “Дні інформації”, ярмарок вакансій;

будівництво Харківського міського центру зайнятості “Біржа праці” з метою покращення умов прийому громадян міста Харкова, надання їм соціальних послуг з пошуку підходящої роботи.

8. Регулювання соціально – трудових відносин вимагає здійснення таких заходів:

здійснювати державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю підприємствами та організаціями з метою забезпечення захисту прав і гарантій найманих працівників, недопущення використання робочої сили без належного оформлення трудових відносин з роботодавцем;

через обласний та регіональні координаційні комітети сприяння зайнятості населення вживати заходи щодо розвитку соціального партнерства, спільного та оперативного розв’язання проблем зайнятості населення;

організувати широке вивчення Трудового Кодексу України з використанням засобів масової інформації, провести громадські слухання.

Державні служби та центри зайнятості є суб’єктом реалізації принципів соціальної політики. Функціонування центрів зайнятості усіх рівнів припускає розгляд людини і як суб’єкта і як об’єкта соціальної політики держави. Група, колектив людей складають людський елемент будь – якої організації як складного соціального феномена і самої організаційної культури визначає ціннісно – значуще ставлення і бачення людини як працівника [19].

Професійна діяльність центрів зайнятості здійснюється шляхом постійної взаємодії в системі “людина - людина”, де особливого значення набуває реалізація норм ділового спілкування. Ділове спілкування є основним засобом здійснення комунікативного впливу, передачею форм культури й інформації. Важливо підкреслити, що продуктивна практична діяльність служби зайнятості багато в чому залежить від норм і правил культури ділового спілкування як параметра загальної організаційної культури.

Правила ділового спілкування повинні являтися суттю організаційної культури центрів зайнятості.

Отже, розвиток і успішне функціонування центрів зайнятості сучасного українського суспільства багато в чому залежить від урахування такого важливого фактора як організаційна культура, основними напрямками формування якої сьогодні виступає орієнтація на особистість, розвиток її творчого потенціалу, реалізація норм культури ділового спілкування на принципах гуманізму, толерантності й ідеології соціального партнерства.

# РОЗДІЛ 4. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЦИВІЛЬНОЇ ОБОРОНИ

**4.1 Основні принципи регіональної політики в галузі охорони праці**

Досліджено повноваження органів місцевої влади стосовно реалізації державної політики, зокрема впровадження державних соціальних нормативів у сфері охорони праці.

Запровадження державних соціальних нормативів у сфері охорони праці визначено важливим завданням, спрямованим на забезпечення дотримання прав громадян у сфері охорони праці, закріплених у Конституції та законодавстві України. У ст. 22 Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” вказується на необхідність координації діяльності територіальних органів влади та проведення чіткого розмежування їхніх повноважень з питань реалізації державних соціальних нормативів. Зазначені вимоги зумовлено необхідністю посилення відповідальності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за додержання державних соціальних стандартів, про що зазначається в Концепції державної регіональної політики. Особливо гостро це питання стоїть на обласному й районному рівнях управління, де існують два центри публічної влади.

Тема необхідності перегляду та законодавчого і нормативного уточнення компетенції та повноважень владних органів з метою забезпечення ефективності функціонування системи територіальної організації влади була провідною на громадських слуханнях "Державна стратегія управління місцевим і регіональним розвитком", які проводились у грудні 2008 p.

На актуальність питання розмежування повноважень місцевих органів державної влади і органів місцевого самоврядування звертають увагу В.М. Вакупенко, Ю.Ф. Дехтяренко, О.І. Драпіковський, А.П. Заєць, О.Д. Лазор. На думку О.І. Сушинського, це значною мірою зумовлено обмеженістю системних вітчизняних досліджень з проблеми виділення й подальшого розвитку концептуальних політологічно-правових аспектів місцевих органів влади.

Таким чином, ефективність взаємодії владних органів на територіальному рівні в реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я, зокрема щодо запровадження державних соціальних нормативів, є малодослідженою проблемою, що визначило мету даної роботи.

Н.Р. Нижник, С.Д. Дубенко, Н.Г. Плахотяюк та ін. вважають, що забезпечення реалізації державної політики владними органами визначається їхніми повноваженнями, які розглядаються як здатність приймати рішення, обов'язкові до виконання всіма громадянами, посадовими особами та організаціями, на які розповсюджується компетенція даного органу держави; організація виконання рішень, яка спирається на матеріальну основу (фонди держави, кошти Державного бюджету та ін.); охорона прийнятих рішень від правопорушень шляхом застосування різних методів і засобів: суспільного впливу, переконання, примусу. Це права і можливості, що належать певним органам, а також функції й завдання, спрямовані на виконання компетенції органів. Дослідження та визначення повноважень місцевих органів влади в реалізації державних соціальних нормативів є надзвичайно актуальним питанням, оскільки Конституція України містить лише окремі напрями їхнього відання. Спільна відповідальність органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо запровадження державних соціальних нормативів зумовлена їхнього правовою природою, яка вимагає забезпечення соціальних потреб громадян в охороні здоров'я.

Чинне законодавство в основу визначення повноважень місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування ставить принцип галузевої компетенції. Причому тільки до функцій місцевих державних адміністрацій віднесено реалізацію державної політики в галузі охорони здоров'я, пріоритетним напрямом якої є запровадження державних соціальних нормативів. На місцеві державні адміністрації також покладено функції управління закладами охорони здоров'я комунальної власності, якими одночасно наділені органи місцевого самоврядування. Дуалізм влади на регіональному рівні, на якому одночасно функціонують органи місцевого самоврядування та місцеві державні адміністрації, наділені близькими функціями і нечітко розмежованими повноваженнями, значною мірою зумовлює їхнє дублювання, а звідси і втручання цих органів у "чужу сферу", колізії й компетенційні суперечки між цими суб'єктами владних повноважень. Відповідно до Закону "Про місцеве самоврядування" делеговані повноваження виконавчих органів сільських, селищних, міських рад у сфері охорони здоров'я включають реалізацію лише окремих груп державних соціальних нормативів, таких, як безоплатне медичне обслуговування на відповідній території, надання пільговим категоріям населення лікарських засобів та виробів медичного призначення, і не охоплюють інші групи державних соціальних нормативів. Умови делегування повноважень чітко не визначено, не вказано, яким чином воно відбуватиметься. Законодавством не передбачено механізмів взаємодії між державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування в реалізації державних соціальних нормативів, що зумовлює невизначеність у відносинах між органами цих гілок влади, насамперед пов'язаних з виконанням делегованих повноважень. Зокрема, залишаються не узаконеними такі принципи делегування повноважень органів влади, як субсидіарність, добровільність прийняття до виконання делегованих повноважень, підконтрольність та підзвітність щодо здійснюваних делегованих повноважень. За даними спеціальних досліджень, на місцевому рівні часто має місце посилений контроль та надмірна адміністративна опіка органів місцевого самоврядування в тих сферах, де вони мали б працювати самостійно.

Пошук оптимальної моделі територіальної організації влади зумовлює необхідність подальшої децентралізації та деконцентрації повноважень центральних органів виконавчої влади, суттєвий перерозподіл повноважень між центральними та місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на користь останніх з метою наближення надання послуг у сфері охорони здоров'я безпосередньо до їхніх споживачів, а також вивільнення центральних органів виконавчої влади від невластивих для них функцій оперативного господарського та соціального управління і створення умов для проведення більш ефективної політики у розв'язанні питань загальнодержавного значення.

Виходячи з нової моделі управління, основаної на принципі "неспільномірності компетенції", на обласному та районному рівнях доцільно органам державної влади залишити контрольні функції, а на органи місцевого самоврядування покласти функції галузевої компетенції.

У зв'язку із загальноєвропейською тенденцією до зростання ролі місцевого самоврядування як єдиного постачальника послуг для населення, до компетенції органів місцевого самоврядування доцільно віднести забезпечення реалізації конституційних та законодавчих прав громадян, створення умов для забезпечення життєво важливих потреб та законних інтересів населення, що передбачає надання послугу сфері охорони здоров'я.

Місцеве самоврядування та загальнодержавна система управління повинні доповнювати одне одного у процесі реалізації державних соціальних нормативів. Місцеве самоврядування як один з провідних чинників громадянського суспільства сприятиме безперервному залученню до виконання державних соціальних нормативів, як однієї з життєво важливих проблем, широких верств населення.

Успіх запровадження державних соціальних нормативів також значною мірою залежить від темпів реформування системи територіальної організації влади та системи місцевого самоврядування в частині зміцнення матеріальної і фінансової бази місцевого самоврядування, ресурсного забезпечення місцевого та регіонального розвитку і має супроводжуватись серйозними інституційними перетвореннями у фінансовій системі України, які будуть спрямовані на залучення не бюджетних джерел фінансування.

Таким чином, проведений аналіз джерел з питань забезпечення реалізації державних соціальних нормативів показав, що наявна криза системи управління місцевим та регіональним розвитком, яка проявляється в неоптимальному співвідношенні повноважень органів місцевого управління, перешкоджає запровадженню державних соціальних нормативів у сфері охорони здоров'я в повному обсязі. Чинне законодавство, прийняте в різні часи та з різних питань організації місцевого самоврядування та виконавчої влади на місцях, залишається неврегульованим у питаннях розподілу повноважень між органами місцевої влади. З метою забезпечення запровадження державних соціальних нормативів необхідно розробити і прийняти окремий нормативний документ, в якому передбачити спільну відповідальність органів державної влади та місцевого самоврядування за реалізацію державних соціальних нормативів. Необхідно узгодити та збалансувати повноваження між органами публічної, влади, які здійснюють управління на різних територіальних рівнях, розглянути необхідність та умови виконання ними делегованих повноважень. Зокрема, до функцій місцевих державних адміністрацій доцільно віднести здійснення нагляду за додержанням законодавства про державні соціальні нормативи, управління об'єктами державної власності, координації виконання виконавчою владою повноважень, що не можуть бути передані до компетенції місцевого самоврядування. До завдань органів місцевого самоврядування доцільно віднести організацію надання послуг, які забезпечать дотримання державних соціальних нормативів, шляхом управління закладами охорони здоров'я комунальної форми власності, які надають медичні послуги. При цьому компетенція органів місцевого самоврядування повинна бути вирішальною в реалізації державних соціальних нормативів, оскільки саме їхні повноваження дозволяють забезпечити ефективне галузеве управління охороною здоров'я на місцевому рівні, а повноваження органів державної влади доцільно обмежити переважно виконанням функціональних завдань, зокрема з контролю. Крім того, участь органів місцевого самоврядування в реалізації державних соціальних нормативів забезпечить постійний громадський контроль їхнього виконання. Ефективність запровадження державних соціальних нормативів значною мірою залежатиме від своєчасності перегляду принципів, завдань та функцій місцевого самоврядування, компетенції органів державної влади, загальних засад організації й функціонування системи місцевого самоврядування та системи місцевих органів виконавчої влади, територіальних, матеріальних і фінансових основ місцевого самоврядування.

Подальші розробки із зазначеної проблеми доцільно спрямувати на створення теоретико-методологічних засад для уточнення компетенції та повноважень владних структур у реалізації державних соціальних нормативів у сфері охорони праці.

Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування у межах відповідної території:

забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;

організовують при необхідності регіональні аварійно-рятувальні формування;

здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці.

Для виконання названих функцій місцеві органи влади створюють відповідні структурні підрозділи.

У теперішній час в Україні здійснюються соціально-політичні та соціально-економічні реформи. Наша країна переживає етап відмирання централізовано-розподільних форм господарювання і народження економічних відносин у сфері праці, притаманних соціально-ринковій моделі управління. При цьому, природно, змінюються ролі й функції основних суб'єктів підприємницької діяльності: держави, роботодавця і працівника. Цей процес неминуче охоплює й охорону праці — невід'ємну частину будь-якого виробництва, а відтак і систему управління охороною праці.

На основі розробок професора Г.Г. Гогіташвілі можна зробити висновок, що у сучасних умовах виникає 3 центри управління охороною праці: державне управління (не адміністративне); управління з боку роботодавця (власника підприємства); управління з боку працівників підприємства.

Держава створює законодавчу базу з питань охорони праці; комплекс інспекцій, що здійснюють нагляд за виконанням прийнятих нормативно-правових актів про охорону праці; інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці. Роботодавець (власник підприємства) економічно зацікавлений в тому, щоб люди, які працюють на його підприємстві не травмувались та не хворіли, і тому забезпечує виконання нормативно-правових актів про охорону праці. Окрім того, механізм соціального страхування передбачає збільшення страхового внеску, якщо на підприємстві зростає травматизм та профзахворювання працівників. Істотне значення у системі управління охороною праці на підприємстві відіграють громадські інституції в особі профспілок, уповноважених трудових колективів та комісії з питань охорони праці. Працівники повинні відповідально ставитись до охорони праці, знати та виконувати вимоги, визначені нормативною документацією. В сучасних умовах кожному працівнику необхідно постійно підтримувати високий фізичний, психологічний та фаховий рівень, програмувати шляхи здорового довголіття, запобігати виникненню випадків травматизму та профзахворювань. Інакше у працівника буде значно менше шансів отримати роботу на ринку праці. Отже, у сучасних ринкових умовах лише комплексне управління охороною праці з боку держави, роботодавця та працівників здатне забезпечити підвищення ефективності у цій сфері. В той же час, як показала практика на підприємствах, окремі розрізнені заходи з охорони праці не дають необхідного ефекту, тому в даному питанні потрібний системний підхід, при якому заходи з охорони праці застосовуються продумано, взаємопов'язане, комплексно. З цією метою на підприємстві, з урахуванням його особливостей, розробляється система управління охороною праці. Система управління охороною праці (СУОП) — це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, запобігання травматизму та профзахворювань, а також додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації,

В спрощеному вигляді будь-яку систему управління (керування) можна підрозділити на дві підсистеми: таку, що управляє і таку, якою управляють. В свою чергу, у системі управління виділяють об'єкт, яким управляють та орган, який здійснює таке управління. Останній, на основі аналізу отриманої інформації — зовнішньої (наприклад, наказу міністерства) або внутрішньої про стан об'єкта, розробляє і видає управлінську інформацію (наприклад, наказ по підприємству). Як правило, на великих та середніх підприємствах на підставі управлінської інформації деякий виконавчий орган (наприклад, керівники структурних підрозділів) здійснюють управлінську дію на об'єкт. У багатьох випадках орган, що здійснює управління та виконавчий орган об'єднують одним поняттям — суб'єкт управління.

До основних функцій управління охороною праці належать:

прогнозування і планування робіт, їх фінансування;

організація та координація робіт;

облік показників стану умов і безпеки праці;

аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;

контроль за функціонуванням СУОП;

стимулювання діяльності з охорони праці.

Основні завдання управління охороною праці:

навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;

забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого-устаткування, будівель і споруд;

нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;

забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту;

забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;

організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників;

професійний відбір працівників з окремих професій;

удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці. Планування роботи з охорони праці. Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці поділяється на перспективне, поточне та оперативне.

Перспективне планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі й довгострокові за терміном виконання заходи з охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства (на 3—5 років) щодо покращення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюється у межах календарного року шляхом розроблення та включення відповідних заходів до розділу «Охорона праці» колективного договору.

Оперативне планування роботою з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому або перевірок органів державного нагляду. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються у наказі роботодавця. Функція СУОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, що приймають участь у процесі управління, а також прийняття та виконання відповідних рішень.

Контроль за станом охорони праці. Дійове управління охороною праці можна здійснювати тільки при наявності повної, своєчасної і точної інформації про стан охорони праці на об'єкті. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм та правил з охорони праці, перевірити додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальна та трудомістка функція процесу управління. Контроль за охороною праці може бути:

відомчим, що здійснюється посадовими особами, повноважними представниками та службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання підприємств;

регіональним, що здійснюється посадовими особами, повноважними представниками та службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;

громадським, що здійснюється виборними органами та представниками професійних спілок, інших громадських організацій;

страховим, що здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

внутрішнім, що здійснюється в межах підприємства (установи, організації) відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами (уповноваженими трудових колективів) цього підприємства.

Виключно важливе значення має внутрішній контроль, який на відміну від інших видів контролю проводиться значно частіше та від дієвості якого вагомо залежить стан охорони праці на підприємстві. Внутрішній контроль підрозділяється на: оперативний (повсякденний); такий, що здійснюється службою охорони праці підприємства; громадський; адміністративно-громадський трьохступеневий.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів, а також інших посадових осіб підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

Служба охорони праці контролює виконання вимог з охорони праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.



Рис. 4.1. Форми контролю за охороною праці

У справі створення здорових та безпечних умов праці значна роль відводиться громадському контролю, який здійснюється громадськими інспекторами з охорони праці або представниками трудових колективів (якщо профспілкова організація на підприємстві не створювалася), а також комісією з питань охорони праці підприємства (за рішенням загальних зборів або конференції працівників підприємства).

Адміністративно-громадський трьохступеневий контроль проводиться на трьох рівнях (ступенях). На першому рівні контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другому рівні — начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два рази в місяць (згідно із затвердженим графіком) перевіряють стан охорони праці в цеху. На третьому рівні контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці в цілому на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці (або представник профкому), керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі трьохступеневого контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

Слід зазначити, що крім контролю за станом охорони праці на підприємстві здійснюється й державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці з боку уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів).

Облік, аналіз і оцінка показників охорони праці та функціонування СУОП спрямовані (відповідно до одержаної інформації) на розробку та прийняття і відповідних рішень керівниками усіх рівнів управління (від майстра дільниці до керівника підприємства). Суть даної функції полягає у системному та систематичному обліку показників стану охорони праці, в аналізі одержаних даних та узагальненні причин недодержання вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, причин невиконання планів покращення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, а також у розробці заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків. Аналізуються матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на дільниці); матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання та ін. За результатами обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також визначаються кращі серед структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

Стимулювання діяльності з охорони праці направлено на створення зацікавленості працівників у забезпеченні здорових та безпечних умов праці. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Стимулювання передбачає моральні та матеріальні заохочення. До числа останніх належать: премії, винагороди за виконану конкретну роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці та ін.

**4.2 Проблеми забезпечення життєдіяльності населення в сучасних умовах**

Бурхливий науково-технічний прогрес, особливо в другій половині XIX сторіччя, сприяв не тільки підвищенню виробництва, росту матеріального добробуту та інтелектуального потенціалу суспільства, але й значно підвищив можливість аварій великих технічних систем. Разом з тим економічні, духовні, релігійні, етнічні та інші суперечки спричинили в цей період до великої кількості війн та збройних конфліктів.

Незважаючи на те, що міжнародна обстановка останнім часом стабілізується, однак військова загроза для більшості країн залишається і кількість збройних конфліктів зростає.

Зростання кількості і розширення масштабів надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, які викликають значні матеріальні та людські втрати, роблять вкрай актуальною проблему забезпечення безпеки в природно-техногенній та екологічній сфері.

За останні 30 років в природних катастрофах загинуло більше 4 млн. осіб, а кількість постраждалих перевищила 3 млрд. осіб. Прямі економічні збитки склали більш, як 400 млрд. доларів.

Серйозні занепокоєння викликає стан техногенної безпеки, оскільки техногенні катастрофи призводять до загибелі великої кількості людей. Мабуть, стратегія техногенної безпеки в найближчий час суттєво не зміниться. Це районування територій за ступенями ризику, здійснення заходів з попередження аварій і техногенних катастроф, підготовка сил для ліквідації наслідків, участь у державному контролі з питань техногенної безпеки, соціальний захист постраждалого населення.

Аналіз світового досвіду показує, що в сучасних умовах необхідно діяти у таких напрямках:

всебічне удосконалення нормативно-правової бази;

створення методології оцінки ризику;

здійснення моніторингу за станом навколишнього середовища;

здійснення заходів з попередження надзвичайних ситуацій природного характеру або максимального зниження їх наслідків;

підготовка сил і засобів та підтримання їх у готовності до дій у НС;

проведення навчань для населення з дій при НС природного характеру;

міжнародна співпраця з питань захисту населення на території певної держави.

Крім регіональних проблем існують глобальні проблеми людства, які мають як однакові, так і різні прояви в різних районах Землі, що пов'язано з місцевими особливостями. Не претендуючи на повне їх визначення, назвемо основні з них: демографічна, екологічна, війни та миру, природних катастроф та техногенної безпеки, енергетики, виснаження земних надр, бідність, нестача харчів, міжетнічне протистояння, релігійна нетерпимість, організована злочинність, тероризм, виникнення нових хвороб, наркоманія, деградація духовно-моральної сфери. Вони характерні для всіх або більшості країн. Такі проблеми, в основному, не можуть бути вирішені зусиллями окремих країн для цього потрібні зусилля всієї світової спільноти.

Розвиток цивілізації веде до зростання кількості населення нашої планети. Обґрунтованою є думка, що щільність населення наближається до своєї критичної помітки. На початку нашої ери на Землі мешкало 250 млн. осіб. На початку XIX сторіччя чисельність населення планети сягнула 1 млрд., а в 1986 році — 5 млрд. осіб. У листопаді 2004 року на Землі з'явився б-ти мільярдний мешканець.

Одночасно з демографічним вибухом відбувається процес урбанізації населення. За даними ООН, частка міського населення складає понад 80%. Виникають мегаполіси, що сприяє знищенню природного середовища.

Проблеми взаємодії між людиною та навколишнім середовищем зумовлені її життєдіяльністю. Під впливом антропогенної діяльності відбуваються зміни природного стану. Недотримання законів природокористування негативно впливає на Довкілля і спричиняє вкрай негативний вплив на умови життя як існуючого, так і наступних поколінь людей.

Зростання чисельності населення зумовлює зростання промислового виробництва та транспортних засобів. Це, в свою чергу, супроводжується зростанням споживання сировинних ресурсів.

Порівняно з 1960 роком у 2005 році споживання електроенергії у світі складає 413%. Як показує статистика, промислове виробництво подвоюється кожні 12— 15 років, але при цьому зростають викиди забруднюючих речовин в атмосферу.

Вважається, що за ступенем забруднення природного середовища перше місце посідають металургійна промисловість та транспорт. Але чисельність світового автотранспортного парку з 1960 по 1990 роки зросла від 120 до 420 млн. автомобілів.

З метою підвищення родючості ґрунтів та боротьби з шкідниками в сільському виробництві використовуються різноманітні пестициди та гербіциди, які негативно впливають на стан оточуючого середовища.

Згідно з Законом України "Про цивільну оборону України", запобігання надзвичайним ситуаціям природного і техногенного характеру, ліквідація їх наслідків, максимальне зниження масштабів втрат та збитків є загальнодержавною проблемою і одним з найважливіших завдань органів виконавчої влади і управління всіх рівнів.

Постановою Кабінету Міністрів України № 1099 від 15 липня 1998 року "Про порядок класифікації надзвичайних ситуацій" затверджено "Положення про класифікацію надзвичайних ситуацій".

Надзвичайна ситуація – порушення нормальних умов життя і діяльності людей на об'єкті або території, спричинене аварією, катастрофою, стихійним лихом чи іншою небезпечною подією, яка призвела (може призвести) до загибелі людей або значних матеріальних втрат.

Стихійне лихо — явище природи, яке викликає катастрофічні обставини і характеризується раптовим порушенням нормального життя та діяльності населення, загибеллю людей, руйнуваннями або пошкодженнями будівель та споруд, знищенням матеріальних цінностей.

Небезпечне природне явище – подія природного походження або результат діяльності природних процесів, які за своєю інтенсивністю, масштабом поширення і тривалістю можуть вражати людей, об'єкти економіки та довкілля.

Аварія – небезпечна подія техногенного характеру, що створює на об'єкті, або. території загрозу для життя і здоров'я людей і призводить до руйнування будівель, споруд, обладнання і транспортних засобів, порушення виробничого або транспортного процесу чи завдає шкоди довкіллю.

Залізничний транспорт. Основними причинами аварій та катастроф на залізничному транспорті є: несправності колій рухомого складу; засобів сигналізації, централізації та блокування; помилки диспетчерів; неуважність та халатність машиністів. Найчастіше виникають надзвичайні ситуації при сході рухомого складу з колій, зіткненнях, наїздах на перепони на переїздах, при пожежах та вибухах безпосередньо у вагонах. Не виключаються розмиви залізничних колій, обвали, осипи, зсуви, затоплення. При перевезенні небезпечних вантажів, таких, як гази, легкозаймисті, вибухонебезпечні, ядучі, отруйні та радіоактивні речовини, виникають вибухи, пожежі цистерн та інших вагонів. Аварійні ситуації при перевезеннях залізницею радіоактивних речовин і сильнодіючих отруйних речовин (СДОР) найбільш небезпечні. Такі аварії можуть призвести до небезпечного опромінення людей і радіоактивного забруднення навколишнього середовища, а при виході СДОР у зовнішнє середовище - до гострих отруєнь пасажирів і хімічного зараження повітря, ґрунтів і об'єктів колійного господарства. Складна обстановка може скластися в результаті аварії в межах залізничної станції. Як правило, поблизу залізничних вузлів розташована міська (селищна) забудова з високою щільністю населення. На порівняно малій території станції звичайно зосереджується велика кількість вагонів із різноманітними вантажами. Тут же можуть знаходитися значні групи людей — в поїздах, на платформах, у будинку вокзалу і навколо них. Це створює для них загрозу при вибухах, зараженні повітря радіоактивними та хімічними речовинами.

Морський та річковий транспорт. Можливий ризик для безпеки життя людини на морських транспортних засобах значно вищий, ніж на авіаційних та залізничних видах, але нижчий, ніж на автомобільних. У світовому морському транспорті щорічно зазнають аварій понад 8000 кораблів і гине з них понад 200 одиниць. Безпосередньої небезпеки для життя під час аварії зазнають понад 6000 осіб, з яких 2005 гине. Катастрофа Може статися в порту (пристані) або в умовах руху судна по річці, акваторії моря (озера).

Основними причинами загибелі кораблів є посадка на рифи, зіткнення з іншим судном або із палями мостів, перекидання, пожежі, витік небезпечних речовин, порушення норм експлуатації та правил безпеки, помилкові функціональні дії команди та інше. Складна обстановка може виникнути при швидкоплинності аварійної ситуації, особливо у відкритому морі.

Авіаційний транспорт. Аварії і катастрофи повітряного транспорту можуть виникати: починаючи з моменту запуску двигунів, при розбігу по злітно-посадковій смузі, на зльоті, під час польоту і при посадці, аж до вимикання двигунів. В авіаційних аваріях відбувається руйнування літака різного ступеню, а при катастрофі, крім цього, ще маємо й людські жертви. Світова статистика свідчить про те, що майже половина аварій і катастроф відбувається на льотному полі і половина в повітрі на різних висотах, нерідко над малонаселеною і (важкодоступною) територією землі або над водною поверхнею. Падіння літака (вертольота) може бути причиною жертв як на його борту, так і на землі (при падінні на житлові забудови), може призвести до руйнування виробничих споруд і порушення виробничих процесів.

Автомобільний транспорт. Причини дорожньо-транспортних подій можуть бути різними. Це, насамперед, порушення правил дорожнього руху, технічні несправності автомобілів, перевищення швидкості руху, а також недостатня підготовка осіб, що управляють автомобілем, слабка їх реакція на перешкоди, Нерідко причиною аварій і катастроф стає управління автомобілем осіб у нетверезому стані. До серйозних дорожньо-транспортних подій призводить також невиконання правил перевезення небезпечних вантажів та недотримання при цьому необхідних вимог безпеки.

Іншою причиною дорожніх аварій є незадовільний стан доріг. Інколи можна бачити відкриті люки, необгороджені та неосвітлені ділянки ремонтних робіт, відсутність знаків про попередження небезпеки. Все це в сукупності призводить до великих втрат. Причинами дорожньо-транспортних подій є також відсутність дорожніх знаків або несправність сигналізації на залізничних переїздах, низький технічний стан автомобілів, перевищення швидкості руху, взаємодії «водій-пішохід» та інші.

Катастрофа – велика за масштабами аварія чи інша подія, що призводить до тяжких, трагічних наслідків.

Відповідно до характеру подій бувають різні види надзвичайних ситуацій:

Надзвичайні ситуації техногенного характеру: транспортні аварії (катастрофи), пожежі, неспровоковані вибухи чи їх загроза, аварії з викидом (загрозою викиду) небезпечних хімічних, радіоактивних, біологічних речовин, раптове руйнування споруд та будівель, аварії на інженерних мережах і спорудах життєзабезпечення, гідродинамічні аварії на греблях, дамбах.

Зростання масштабів господарської діяльності і кількості великих промислових комплексів, концентрація на них агрегатів і установок великої і надвеликої потужності, використання у виробництві потенційно небезпечних речовин у великих кількостях — все це збільшує вірогідність виникнення техногенних аварій.

Надзвичайні ситуації техногенного походження містять у собі загрозу для людини, економіки і природного середовища або здатні створити її внаслідок ймовірного вибуху, пожежі, затоплення або забруднення (зараження) навколишнього середовища.

Надзвичайні ситуації виникають, як правило, на потенційно техногенне небезпечних виробництвах. До них відносяться в першу чергу, хімічно небезпечні об'єкти, радіаційне небезпечні об'єкти, вибухо- та пожежонебезпечні об'єкти, а також гідродинамічне небезпечні об'єкти. В останні роки значно зросла також небезпека аварій і катастроф на транспорті.

Надзвичайні ситуації техногенного характеру прийнято класифікувати за такими основними ознаками:

за масштабами наслідків (об'єктового; місцевого, регіонального і загальнодержавного рівня);

за галузевою ознакою (надзвичайні ситуації — у сільському та лісовому господарствах, у заповідній території, об'єкти особливого природоохоронного значення.

у водоймах, на об'єктах промисловості, транспорту, житлово-комунального господарства.

Аварії техногенного характеру класифікуються також з урахуванням критеріїв розміру заподіяних чи очікуваних економічних збитків.

Фактори ураження, джерел надзвичайних техногенних ситуацій розподіляються на фактори: прямої дії (первинні) та побічної дії (вторинні). Первинні фактори ураження безпосередньо викликаються виникненням джерела техногенної НС. Вторинні фактори ураження викликаються змінами об'єктів навколишнього природного середовища первинними факторами ураження. Фактори ураження джерел техногенних НС за механізмом дії розподіляють на фактори фізичної та хімічної дії.

До факторів ураження фізичної" дії відносять: повітряну ударну хвилю, хвилю тиску в ґрунті, сейсмічну вибухову хвилю, хвилю прориву гідротехнічних споруд, дію уламків, екстремальний нагрів середовища, теплове випромінювання, іонізуюче випромінювання. До факторів ураження хімічної дії відносять токсичну дію небезпечних хімічних речовин.

Надзвичайні ситуації природного характеру: небезпечні геологічні, метеорологічні, гідрологічні явища, деградація ґрунтів чи надр, природні пожежі, зміна стану повітряного басейну, інфекційна захворюваність людей, сільськогосподарських тварин, масове ураження сільськогосподарських рослин хворобами чи шкідниками, зміна стану водних ресурсів та біосфери.

Пожежі — це неконтрольований процес горіння, що стихійно виникає і розповсюджується в навколишньому середовищі і супроводжується інтенсивним виділенням тепла, диму та світловим випромінюванням, що створює небезпеку для людей і завдає шкоду об'єктам господарської діяльності та навколишньому середовищу. Вони поділяються на лісові і торф'яні пожежі.

Лісові пожежі виникають, головним чином, з вини людини та внаслідок дії деяких природних чинників (грози, вулканічної діяльності). Вогонь може швидко розростися і, підхоплений вітром, стати вогненним валом, що знищує на своєму шляху все живе і перетворює ліси в нежиттєздатні пустелі. При цьому, виникає реальна загроза для населених пунктів, життя людей, домашніх тварин, матеріальних цінностей. Найбільш небезпечними бувають жаркі та сухі літні дні з відносною вологістю повітря - 30-40%. Залежно від характеру горіння, швидкості розповсюдження вогню та розмірів пошкодження лісу розрізняють чотири категорії лісових пожеж: низові (або низинні), верхові (або повальні), підземні (торф'яні або ґрунтові) та пожежі дуплистих дерев. Найбільш розповсюджені низові пожежі, частка яких складає близько 80% з усіх випадків можливих пожеж.

Низові (низинні) пожежі виникають у результаті згорання хвойного підліску, живого надґрунтового покриву (моху, лишайника, трав'янистих рослин, напівчагарників і чагарників) та мертвого покриву або підстилки (опалого листя, хвої, кори, сушняку, хмизу, бурелому, гнилих пнів), тобто рослин та рослинних залишків, розташованих на ґрунті або на невеликій висоті (1,5- 2 м). Полум'я має висоту до 50 см, швидкість розповсюдження вогню невелика - 100-200 м/год., а при сильному вітрі — до 1 км у рівнинній місцевості та від 1 до 3 км на схилах.

Верхові лісові пожежі виникають із низових і відмінність їх у тому, що згоряє не тільки надґрунтовий покрив, але й нижні яруси дерев та крони жердняків. Однак, можуть бути ще й вершинні пожежі, коли вогнем знищуються лише крони дерев. Але без супроводу низинної пожежі, вони довго продовжуватися І не можуть. Під час верхових пожеж виділяється багато тепла. Висота полум'я при цьому становить 100 м і більше. В таких випадках вогонь перекидається на значні відстані, іноді на декілька сотень кілометрів, тому що швидкість пожежі зростає до 8-25 км/год.

Торф'яні пожежі. В осередках ґрунтових пожеж створюються завали із опалих дерев і ділянок згорілого торфу. Однак торф'яні пожежі можуть і не бути результатом лісових. Вони часто охоплюють величезні простори і дуже важко піддаються гасінню. Небезпека їх у тому, що горіння виникає під землею, утворюючи пусті місця у торфі, який уже згорів. У ці пустоти можуть провалюватися люди і техніка. Всі види цього лиха супроводжуються такими уражаючими факторами, як висока температура в зоні вогню, задимлення великих районів, що подразнююче діє на людей і значно ускладнює боротьбу з пожежею, обмеження видимості, негативний психологічний вплив на населення прилеглих поселень.

Інфекційні хвороби – це такі хвороби, які передаються від однієї людини і до іншої. Розповсюджуються вони не тільки серед людей, але поражають тварин а і рослини. Шляхи і способи передавання інфекцій різні: через органи дихання; при використанні заражених продуктів, фуражу, води; після контакту з зараженими речами; при спілкуванні з хворими людьми і тваринами; при укусах комах та .і кліщів. Інфекційні хвороби можуть мати широке розповсюдження і масовий характер, при цьому виникають епідемії, епізоотії, епіфітотії, а також масове розповсюдження різних шкідників.

Епідемією називається швидке та широке розповсюдження інфекційних хвороб серед людей. До них відносяться: азіатська холера, природна віспа, брюшний тиф, сипний тиф, снід, грип та інші.

Епізоотія – розповсюдження хвороб серед тварин. Серед них: сибірська виразка, сап, ящур, пситакоз, туляремія, чума великої рогатої худоби, африканська чума свиней та інші. Деякі хвороби тварин небезпечні і для людини.

Епіфітотія — це захворювання рослин і характеризується наступними хворобами: ржа хлібних злаків, пірокуларіоз рису, фітофтороз (картопляна гниль) та інші. Велику шкоду сільському господарству приносить також масове розповсюдження шкідників (саранча, колорадський жук, совка, травневий хрущ, сибірський шовкопряд, терміти та інші.

Екологічна надзвичайна ситуація – обстановка на визначеній території або акваторії, яка призвела до гострих несприятливих змін у середовищі проживання людей і, як правило, масової загибелі живих організмів, економічних збитків.

До надзвичайних ситуацій, які пов'язані зі змінами стану суші відносяться:

зсуви, обвали, провали;

ерозії;

абразії;

хімічне забруднення;

деградація ґрунтів.

До ситуацій, пов'язаних зі змінами стану і властивостями атмосфери відносяться:

забруднення атмосфери;

температурна інверсія та недостаток кисню;

виникнення зон кислотних опадів. До зміни стану гідросфери відносяться:

скорочення водних ресурсів;

забруднення джерел водних ресурсів.

До змін біосфери відноситься знищення рослинного та тваринного світу, обумовлене життєдіяльністю людини.

Надзвичайні ситуації соціально-політичного характеру: пов'язані з протиправними діями терористичного і антиконституційного спрямування; здійснення або реальна загроза терористичного акту (збройний напад, захоплення і утримання важливих об'єктів, ядерних установок, і матеріалів, систем зв'язку та телекомунікацій, напад чи замах на екіпаж повітряного чи морського судна), викрадення (спроба викрадення) чи знищення суден, встановлення вибухових пристроїв у громадських місцях; зникнення (крадіжка) зброї, виявлення застарілих боєприпасів.

Надзвичайні ситуації воєнного характеру пов'язані з наслідками застосування зброї масового ураження або звичайних засобів ураження, під час яких виникають вторинні фактори ураження населення внаслідок зруйнування атомних і гідроелектричних станцій, складів і сховищ радіоактивних і токсичних речовин та відходів, нафтопродуктів, вибухівки, сильнодіючих отруйних речовин, токсичних відходів, транспортних та інженерних комунікацій.

Для узагальнення рівня НС за класифікаційними ознаками визначаються чотири рівні надзвичайних ситуацій.

Надзвичайна ситуація загальнодержавного рівня - це надзвичайна ситуація, яка виникає на території двох та більше областей (Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя) або загрожує транскордонним перенесенням, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріали і технічні ресурси в обсягах, що перевищують можливості окремої області (Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя), але не менше 1 % обсягу видатків відповідного бюджету.

Надзвичайна ситуація регіонального рівня – це надзвичайна ситуація, яка виникає на території двох або більше адміністративних районів (міст обласного значення), Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя або загрожує перенесенням на територію суміжної області України, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси в обсягах, що перевищують можливості окремого району, але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету;

Надзвичайна ситуація місцевого рівня – це надзвичайна ситуація, яка виходить за межі потенційно-небезпечного об'єкта, загрожує поширенням самої ситуації або її вторинних наслідків на довкілля, сусідні населені пункти, інженерні споруди, а також у разі, коли для її ліквідації необхідні матеріальні і технічні ресурси у обсягах, що перевищують можливості потенційно-небезпечного об'єкта, але не менше одного відсотка обсягу видатків відповідного бюджету. До місцевого рівня також належать всі надзвичайні ситуації, які виникають на об'єктах житлово-комунальної сфери та інших, що не входять до затверджених переліків потенційно-небезпечних об'єктів;

Надзвичайна ситуація об'єктового рівня — це надзвичайна ситуація, яка розгортається на території об'єкта або на самому об'єкті і наслідки якої не виходять за межі об'єкта або його санітарно-захисної зони.

# ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження на тему “Механізм реалізації державної політики зайнятості на регіональному рівні” були зроблені наступні висновки.

На початку дипломної роботи було визначено поняття ринок праці. Він є головною формою виявлення політики зайнятості.

Результатом функціонування регіонального ринку праці є формування певного рівня і структури зайнятості населення. При цьому методологічно важливим принципом є те, що зайнятість в ринковому господарстві має формуватись переважно на основі самостійного працевлаштування. Це означає, що ринок праці має носити відкритий характер, оскільки природними причинами зміни місця роботи має бути прагнення людини покращити свої умови й оплату праці. Держава повинна допомагати людині здійснити ці прагнення. Тому держава регулює і організовує зайнятість населення.

Реалізація державної політики зайнятості здійснюється державною службою зайнятості. Вона складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення, інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість.

Також до складу державної служби зайнятості входять навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно–обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства та установи, підпорядковані службі зайнятості.

Конституція України визначає, що кожен має право на працю, яку він вільно обирає, а держава повинна створити умови для повного здійснення громадянами цього права.

Основними принципи державної політики зайнятості є:

забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності;

сприяння забезпеченню ефективної зайнятості; запобіганню безробіттю;

співробітництво професійних спілок підприємців у взаємодії з органами державного управління в розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення.

В другому розділі був проведений аналіз роботи центрів зайнятості.

В 2008 році служби зайнятості почали тісно співпрацювати з роботодавцями, яким була необхідна робоча сила. Завдяки цьому співробітництву та відповідальній роботі працівників центрів зайнятості Харківська область займає четверте місце в Україні за темпами працевлаштування, хоча ще в середині, хоча ще в середині минулого року вона була лише на 19-му місці.

В третьому розділі йде мова про шляхи удосконалення державної політики зайнятості.

До напрямків удосконалення державної політики зайнятості було віднесено:

формування нормативно – правової бази;

професійно – освітня підготовка кадрів;

створення нових робочих місць та сприяння розвитку підприємництва;

розв’язання проблем зайнятості у сільській місцевості;

сприяння зайнятості окремих груп громадян (молодь, жінки, інваліди);

регулювання соціально – трудових відносин;

надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним.

В підрозділі “Шляхи удосконалення роботи центрів зайнятості” були визначені основні складові цих напрямків стосовно роботи центрів зайнятості Харківської області.

Також була приділена увага організаційній культурі центрів зайнятості. Основна її складова – орієнтація на клієнта, що виявляється в спілкуванні працівників державної служби із споживачами послуг цієї служби. Робітники центрів зайнятості повинні вміти одержувати і викладати необхідну інформацію. Від цього залежить ефективність діяльності центрів зайнятості.

Підводячи підсумки всього вище зазначеного, можна зробити висновок:

по-перше, регіональний ринок праці розвивається під впливом взаємопов'язаних чинників ринкового і неринкового характеру, що в сукупності визначають соціально-економічний стан регіону. До основних демографічних характеристик сучасного ринку праці в Україні відноситься прогресуюче старіння населення, скорочення питомої ваги молоді, поглиблення процесів депопуляції сільських жителів, загальне зменшення чисельності населення. Подолання негативних тенденцій у соціальній сфері лежить на шляху ефективного задіяння економічних факторів формування ринку праці, якими є нарощування обсягів промислового та сільськогосподарського виробництва, створення інвестиційної привабливості регіону, подолання прихованого та застійного безробіття, забезпечення адекватної ціни робочої сили виконаній роботи, прискорена приватизація державних підприємств тощо;

по-друге, характерними тенденціями розвитку регіонального ринку праці в умовах подолання економічної кризи є підвищення економічної активності населення, збільшення в структурі зайнятого населення частки зайнятих на підприємствах приватної форми власності, невідповідність масштабів вивільнення працівників із суспільного виробництва темпам структурних зрушень в соціально-економічному розвитку регіону;

по-третє, зміни форм власності шляхом приватизації об'єктів господарювання на основі реформування економічних відносин зумовлюють перерозподіл трудових ресурсів між суб'єктами господарювання;

по-четверте, пріоритетними напрямками діяльності регіональних служб зайнятості населення мають стати запобігання безробіття, регулювання попиту і пропозиції робочої сили, зниження соціальної напруженості на локальних ринках праці. Відповідно до цих пріоритетів необхідно покращити фінансове та інформаційне забезпечення цих служб, розробити і здійснити соціальні програми розвитку регіонів, які б включали спеціальні розділи щодо продуктивної зайнятості.

Під час написання дипломної роботи я впевнився, що політика зайнятості займає провідне місце в реалізації державної політики. Обґрунтована політика зайнятості сприятиме ефективному використанню трудових ресурсів, забезпечить підвищення добробуту і рівня життя громадян, створить умови для економічного зростання країни.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.

2. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” // Офіційний вісник України. – 2005. - № 13. – С. 31 – 51.

3. Закон України “Про зайнятість населення” // Закони України. – т.1. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С.252 – 268.

4. Закон України “Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2006 –2009 роки” // Офіційний вісник України. – 2007. - № 14. – С. 2 – 25.

5. Аналітично–статистичний матеріал до розширеної наради директорів центрів зайнятості східного регіону. / Державна служба зайнятості України. Харківський обласний центр зайнятості. – Х, 2009. – 70 с.

6. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник (стереотипне видання). – К.: Знання-Прес, 2007. – 313 с.

7. Братута А. Совершенствование механизма управления депрессивными регионами // Экономика Украины. – 2007. - № 10. – С. 47 – 49.

8. Геньбач О.Є. Характерні риси зайнятості в Україні та її державне регулювання / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 19 –23.

9. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятістю населення // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 7. – С. 17 – 19.

10. Депутат О.П., Коваленко І.В., Мужик І.С. Цивільна оборона: Підручник. – Львів.: Афіша, 2006. – 332 с.

11. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 2. – С. 3 – 7.

12. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ін-т підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – К., 2005. – 304 с.

13. Жеребятнікова І.В. Мета політики зайнятості населення в умовах соціально – економічних змін / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 92 – 94.

14. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: Підручник. – Львів.: Афіша, 2007. – 318 с.

15. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні: Навч. посібник. – К.: Вид-во УАДУ, 2006. – 200 с.

16. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2008. – 300 с.

17. Задорожний Г.В. та ін. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. – Х., 2005. – 192 с.

18. Зинченко Ю. Эксперимент удался // Вечерний Харьков. – 2009. - № 30. – С. 5.

19. Зубрєва Н.В. Основні напрямки формування організаційної культури соціальних служб зайнятості / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 27 - 30.

20. Іванілов О. Стан економіки та зайнятості населення Харківського регіону // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 5. – С. 16 – 22.

21.Кім М.М., Краснопьорова С.В. Удосконалення структури механізму управління зайнятістю // Актуальні проблеми державного управління. Наук. збірник. – Х.: УАДУ (ХФ), 2005. - № 3. – С. 132 – 136.

22. Коваль О. Структура і функції державного регулювання управлінням ринком праці в Україні // Збірник наукових праць УАДУ. – 2006. - № 1. – С. 97 – 101.

23. Ковальський В., Коверзнев А. Регіональний ринок праці та особливості його формування та регулювання // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 4 – С. 3 – 7.

24. Краснопьорова С.В. Державне управління зайнятістю: орієнтація на людину // Актуальні проблеми державного управління. Наук. збірник. – Х.: УАДУ (ХФ), 2005. - № 3. – С. 132 – 136.

25. Краснопьорова С.В. Деякі нові погляди щодо механізмів вдосконалення зайнятості населення в Україні // Актуальні проблеми державного управління. Наук. збірник. – Х.: УАДУ (ХФ), 2004. - № 1. – С. 128 – 135.

26. Краснопьорова С.В. Механізм удосконалення регіонального управління в сфері зайнятості населення: Автореф. дис. к-та наук з держ. управління: 25.00.04 / УАДУ (ХарРІ), - Х., - 19 с.

27. Кузнєцова Р. Напрямки вдосконалення механізму розвитку самозайнятості населення // Соціальний захист. – 2005. - № 3. – С. 47 – 53.

28. Кучер Г. Соціально вразливі категорії населення і ринок праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 2. – С. 8 – 13.

29. Лапчук Т.Ю. Правовое обеспечение занятости населения (сравнительный анализ) / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 61 – 64.

30. Лебедева С. Макроэкономические аспекты регулирования рынка труда в республике Беларусь // Україна: аспекти праці. – 2009. - № 2. – С. 11 – 16.

31. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 224 с.

32. Логунова М. Соціально – психологічні чинники державного управління // Вісник УАДУ. – 2005. - № 2. – С. 295 – 303.

33. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно–правового регулювання зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 7. –

С. 7 –10.

34. Міненко В.Л. Держава як суб’єкт регіонального ринку праці та зайнятості населення / за ред. О.Ю. Амосова. Х.: УАДУ (ХФ)., 2006. – 40 с.

35. Міненко В.Л. Регіональна політика зайнятості населення // Збірник наукових праць ХарРІ УАДУ. – 2008. - № 3. – С. 181 – 185.

36. Моніторинг стану ринку праці та виконання заходів соціального захисту незайнятого населення Харківської області в 2007 році / Державна служба зайнятості України. Харківський обласний центр зайнятості. – Х., 2008. – 200 с.

37. Мостовий Г.І. Державне регулювання ринку праці / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 3 - 6.

38. Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2009. - № 2. – С. 3 – 11.

39. Петрова І. Економіко – правові засади забезпечення зайнятості населення України // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 6. – С. 8 – 11.

40. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 288 с.

41. Пилипенко А.А., Пилипенко С.М. Безробіття та державна політика його обмеження на регіональному рівні / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 23 - 27.

42. Підсумки роботи служби зайнятості Харківської області за 2008 рік та прогнози на 2009 рік / Державна служба зайнятості України. Харківський обласний центр зайнятості. - Х., 2009. – 42 с.

43. Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2008 році». – К.: Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України, 2009. – 472 с.

44. Прасол В.М. Удосконалення механізму зайнятості населення в депресивних регіонах / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 185 - 189.

45. Приймак В. Регіональні особливості безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 4. – С. 8 – 13.

46. Солдатенко М. Державні зусилля подолання бідності // Соціальний захист. – 2006. - № 10. – С. 10 – 11.

47. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посібник. / Ю.Н. Маршавін, С.В. Бакуменко та ін. – К., 1998. – 152 с.

48. Соціальне партнерство: Навч. курс / проект TACIS. – К., 1998. – 57 с.

49. Тумакова С. Держава і організація ринку робочої сили // Вісник УАДУ. – 2007. - № 3. – С. 132 – 137.

50. Ушенко Н. Інноваційна модель менеджменту зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2008. - № 7.– С. 9 – 16.

51. Федяй В. Стан та шляхи поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення // Соціальний захист. – 2005. - № 3. – С. 40 – 43.

52. Черепанов В.О. Методологічні аспекти зайнятості населення в контексті регіональної політики / Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення та особливості його застосування в депресивних регіонах . – Х.: 2005. – УАДУ (ХФ) 2005. – С. 80 - 83.

53. Якобінчук В. Політика зайнятості та її вплив на зменшення рівня бідності в Україні з огляду на досвід США та країн ЄС // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 3. – С. 13 – 17.