



УМОВИ І ГАРАНТІЇ ЗАЙНЯТОСТІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ І СТАТИСТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ

*І.В. Калачова,
кандидат економічних наук,
Держкомстат України*

У сучасному світі відбуваються активні процеси адаптації соціальної політики до змінюваних реалій, а також пошук найбільш адекватних й ефективних методів соціальної політики.

Міжнародна Організація Праці (МОП) у своїй діяльності орієнтується на європейську соціальну модель та концепцію гідної праці, що поєднує такі загальні цілі, як дотримання трудових прав на робочому місці, забезпечення зайнятості, соціального захисту та соціального діалогу. Ці складові мають стати керівними принципами впровадження економічної та соціальної політики у XXI столітті. У рамках реалізації одного з основних політичних напрямів діяльності МОП щодо заохочення збору та аналізу даних, наприкінці 90-х років XX століття виникла потреба в розробці широкої статистичної системи, яка могла б надати можливість політикам контролювати соціально-економічну захищеність та аналізувати вплив соціальної, регулюючої та економічної політики [1].

Початок нового тисячоліття є, безперечно, ідеальним часом, щоб переосмислити концептуальний підхід у галузі праці та соціальної політики, а саме переглянути поняття: 1) людської захищеності; 2) праці як категорії; 3) інституційних структур – фірм, домашніх господарств, ринків праці, галузей, трудових статусів; 4) регулювання – статутного, ринкового та голосового тощо.

Протягом останніх років дослідження ринку праці привертають значну увагу науковців. Вагомий внесок до розробки теоретичних і практичних аспектів досліджень із зазначеної тематики належить Д.Богині, О.Гришновій, Е.Лібановій, А.Колоту. Проте дослідження соціально-економічної захищеності на ринку праці залишаються недостатньо розробленими і потребують подальшого розвитку і більшої уваги.

У даній роботі розглядаються концептуальні визначення захищеності економічно-активного населення. Головна увага приділяється статистичному оцінюванню такої складової здорового ринку праці як наявності стабільної та вільної зайнятості. Враховуючи що ця форма досить складно піддається вимірюванню за допомогою статистичних показників, в роботі використані результати моніторингових соціально-демографічних досліджень, які проводились Держкомстатом за методологічної підтримки МОП.

Глибокого переосмислення потребує сприйняття інституційних джерел захищеності. Однією з новаторських тенденцій в цьому напрямі є визначення управління як системи, згідно з якою приймаються рішення щодо виробництва та руху товарів від виробництва до споживання як з точки зору корпоративного управління, так і управління державною політикою. Світовий банк разом з ОЕСР та ПРООН, надаючи цим питанням пріоритетного значення, розробили варіант статистичних показників “здорового управління” і “найкращої практики”, яких рекомендовано дотримуватися. Серед стандартних показників управління – частота виборів, якість та ефективність урядових установ за оцінками експертів, захищеність прав на власність, надійність судових органів, рівень корупції тощо.

Поняття регулювань у сфері праці також складне. Існує приблизне поняття про те, що регулювання негативно впливають на захищеність людей різними шляхами, але переважна кількість літератури з питань ринків праці та процесів праці лише поверхнево торкається регулювання. Популярною є точка зору, що регулювання забезпечують захист працівникам.

У рамках концептуальних підходів можна розглянути сім форм захищеності економічно активного населення на ринку праці або здорового ринку праці [2]:

- наявність можливостей працевлаштування на ринку праці;
- наявність стабільної та вільної зайнятості;
- самостійність на роботі;
- можливість відновлення професійних навичок;
- безпека умов праці;
- можливість представництва у професійних організаціях і об’єднаннях різного виду;
- гарантія отримання певного мінімального доходу.

Тобто однією з найфундаментальніших задач ХХІ століття є спроможність національних урядів регулювати процеси, що відбуваються на ринках праці, з метою найбільш ефективного використання людського потенціалу, а також управляти інститутами, існування та функціонування яких є необхідними для успішного перебігу цих процесів. Ця задача матиме сенс лише за умов надання людині широких можливостей для розкриття свого потенціалу та вільного залучення своєї праці. У свою чергу, це можливо реалізувати за наявності “здорового” ринку праці, якому буде притаманний певний ступінь розвитку основних форм захищеності економічно активного населення. Зважаючи на це, ключовою проблемою, що потребує негайного розв’язання, є проблема зростання соціально-трудова незахищеності населення на тлі інтернаціоналізації та глобалізації світового ринку праці.

Зайнятість населення має бути гарантом у забезпеченні кожним працюючим свого добробуту, відповідного до трудового вкладу, знань і здібностей. Аналіз зайнятості населення проводиться з метою оцінки ступеня забезпеченості всіх працездатних роботою, ефективності використання трудового потенціалу, а також визначення поточних тенденцій розвитку ринку праці, особливостей формування соціально-трудова відносин між працівниками та роботодавцем. Повна і ефективна реалізація трудового потенціалу, повноцінне використання знань у праці, висока її продуктивність та гідний рівень її оплати можливі за продуктивної зайнятості населення. Основним параметром, що визначає можливість забезпечення продуктивної зайнятості в країні, є рівень дотримання роботодавцями гарантій збереження робочого місця. Упевненість працюючих у збереженні свого робочого місця та власній зайнятості безпосередньо визначає рівень якості трудового

життя, дає змогу повноцінно розкрити свій потенціал у трудовій діяльності і є умовою інноваційної активності.

У контексті досягнення повної зайнятості важливого значення набувають організаційно-правові засади зайнятості, зміст яких відповідає одній з форм захищеності економічно-активного населення – *наявності стабільної та вільної (не примусової) зайнятості*. Ця форма складніше піддається вимірюванню, вона передбачає використання вхідних і вихідних показників і означає, що працівники захищені від безпідставного чи раптового звільнення з роботи, а також працюють на підставі довгострокових контрактів, їх трудові відносини застраховано від довільних рішень, що суперечать нормам законодавства тощо.

Викладена концепція цієї форми захищеності покладена в основу формування методології визначення показників і розробки відповідної інформаційної бази на базі проведених органами державної статистики п'яти раундів вибіркового соціально-демографічного обстеження “Соціально-економічна захищеність населення України” (2000, 2002 – 2006 рр.) за методологічної підтримки МОП. Питання анкети були сформульовані згідно з вищезазначеною концепцією захищеності економічно-активного населення.

До організаційно-правових засад зайнятості належать форма та розмір підприємства, що надає роботу, тип контракту, укладеного з працівником, умови для стабільної зайнятості працівника. Найбільша частина опитаних (28,5% респондентів) працює на підприємствах, де кількість робітників становить від 100 до 499 осіб і тих, де 1000 і більше осіб (18,7%); лише 2,6% зайняті на підприємствах із чисельністю персоналу менше 10 осіб.

Юридичною формою, що визначає гарантію зайнятості, є тип та тривалість трудового контракту між працівником і підприємством. Трудовий договір (контракт) є підставою для включення працівника і роботодавця в систему відносин, що регулюються трудовим правом. Частка зайнятих, які працюють на постійній основі, склала 87,5% опитаних, що є найвищим показником за останні роки (2002 рік – 84,3%, 2003 рік – 85,0%, 2004 рік – 80,3%). Поряд з цим, частка зайнятих, які працюють на основі усної домовленості, без встановленого терміну, склала 3,3% респондентів, а частка зайнятих, які працюють за контрактом з певним встановленим строком – 3,4%. Отримані дані свідчать про досить стабільну ситуацію у відносинах роботодавця і працівника. Це, передусім, має впливати на підвищення продуктивності праці та ступеня трудової захищеності зайнятих. Крім того, укладання контракту підвищує взаємну відповідальність працівника і роботодавця, скорочує кількість трудових конфліктів між сторонами.

До важливих організаційно-правових засад зайнятості належить трудовий стаж працівника. Більшість з опитаних (81,1%) мали тривалий загальний трудовий стаж – понад 10 років, стаж від 6 до 10 років мали 4,7% та менше 6 років – 14,2% респондентів. Відповіді щодо частотої зміни місця роботи траплялися досить рідко. Так, на питання щодо зміни основного робочого місця протягом останніх 5 років 17,6% опитаних відповіли про його зміну 1 раз, 6,6% – 2 рази, 3,4% – більш ніж 2 рази. Постійно працювали на одному робочому місці 72,4% опитаних. Поняття „трудовий стаж” дає можливість певною мірою судити про професійний рівень, рівень задоволеності роботою, рівень соціального захисту у похилому віці, адже від тривалості стажу залежить право на трудову пенсію та її розмір.

Важливою якісною характеристикою зайнятості є рівень задоволеності працівників своєю роботою. Зрозуміло, що чим більше задоволений працівник своєю роботою, тим більше він схильний до тривалої та ефективної зайнятості.

Аналізуючи результати обстежень 2002 – 2006 років, можна відзначити, що питома вага респондентів, задоволених розміром свого заробітку, поступово зростала, і за даними

останнього обстеження становить 27,3%. Стабільно зростає і кількість задоволених рівнем пільг – це 23,6% (у 2004 році – 22,8%; у 2003 році – 19,1%, а у 2002 – 21,1%). За іншими критеріями (характер роботи, можливість вдосконалення професійних навичок, можливість кар'єрного росту) рівень задоволення хоча й зріс порівняно з 2004 роком, але не перевищив показники обстеження 2002 року (рис. 1).

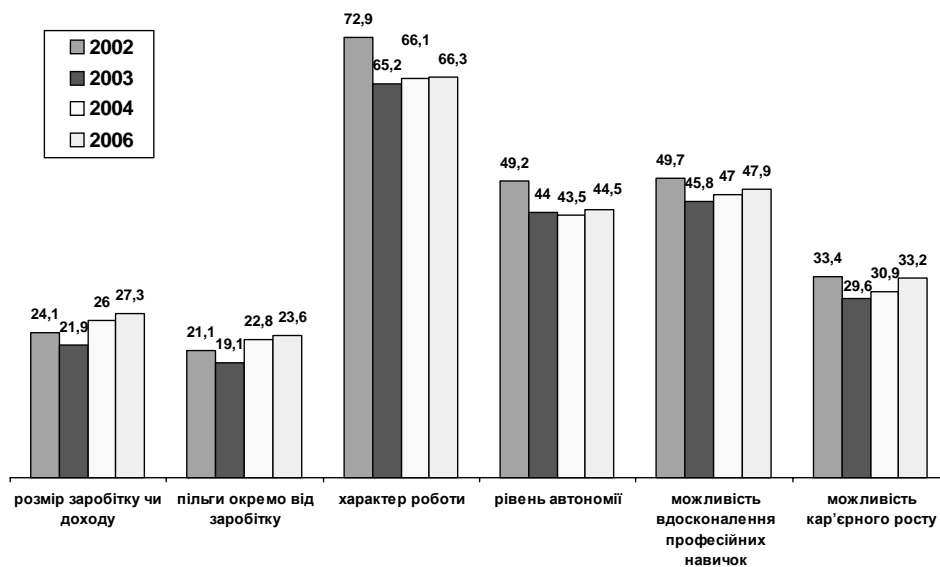


Рис. 1. Рівень задоволеності респондентів роботою, %

У загальній оцінці найвищий рівень задоволеності характером роботи, а найнижчий – розміром заробітку. Тобто, найменшою мірою працівники задоволені економічними умовами своєї праці та можливостями кар'єрного росту, що також забезпечує кращі економічні можливості.

Невпевненість працівника у своїй зайнятості є дестабілізуючим чинником для людини, його родини і для економіки країни. Щоб уникнути цього, держава та регіони покликані здійснювати політику повної зайнятості і розробляти заходи, спрямовані на збереження та створення нових робочих місць, стимулювання підготовки і перепідготовки робочої сили, надання інформаційних послуг про попит і пропозицію на робочу силу, здійснювати соціально-правовий захист безробітних.

Суттєвим параметром гарантій зайнятості є впевненість працівників у тому, що вони не втратять свою роботу та захищеність від несправедливого звільнення. Аналізуючи дані минулих обстежень, зазначимо, що частка працівників, які дуже впевнені та достатньо впевнені, що зможуть зберегти роботу у найближчі 12 місяців, на даний час склала 27,2%, що на 5,8 в.п. більше, ніж у 2004 році. Підвищенню оптимістичного настрою працюючих значною мірою сприяла певна стабілізація економіки та законодавчої бази в частині оподаткування юридичних та фізичних осіб. А частка не впевнених, що збережуть роботу, порівняно з 2004 роком, знизилась на 2,9 в.п. і становила 36,7%. Частка тих, хто не визначився, досить висока – це кожен третій респондент (рис. 2).

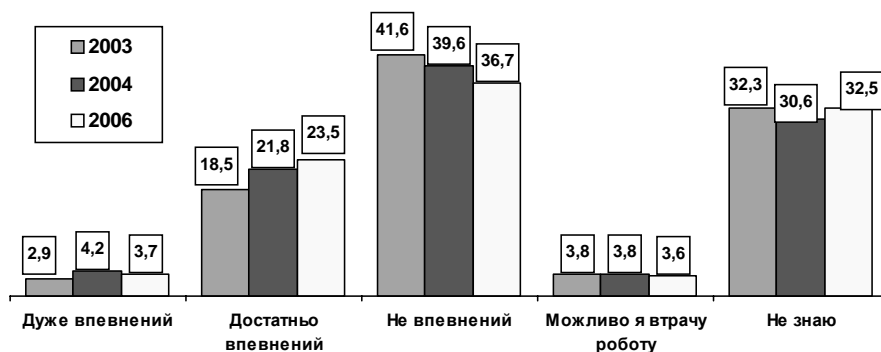


Рис. 2. Рівень впевненості респондентів у збереженні роботи чи прибуткового заняття, %

Можливість втрати роботи дуже турбує респондентів, особливо з погляду впливу на рівень життя (74,5% опитаних), оскільки для більшості працюючих основним джерелом доходу залишається заробітна плата.

У період між обстеженнями 2002 – 2006 рр. дещо поліпшилась оцінка респондентами захищеності працівників на підприємствах України від несправедливого звільнення. Питома вага працівників, які вважають себе та своїх колег зовсім не захищеними в таких випадках, склала 19,2%, тобто залишилась на рівні 2004 року – 18,9%, але все ж менша за показники 2002 та 2003 рр. – 22,4% та 22,1% відповідно. Серед респондентів 42,5% (у 2002 році – 37,4%, 2003 – 37,1%, 2004 – 43,2%) вважають, що від несправедливого звільнення на підприємствах захищена більшість працюючих, 7,8% (у 2002 – 11,3%) – захищеними вважають лише деяких працівників.

Майже всі респонденти (92,2%) вважають, що роботодавці повинні завчасно повідомляти своїх працівників про звільнення (причому більша частина опитаних переконані, що це має бути за 30 днів).

Соціально-трудові відносини поступово набувають характерних для ринкової економіки ознак. Відповідно і поведінка робітника в цих умовах починає відрізнятися від колишніх стереотипів. Перш за все, він вже не є спостерігачем, його життєва позиція стає активнішою. Так, протягом останніх 12 місяців 13,1% працюючих були зайняті пошуками іншої роботи. Серед головних причин, що змусили їх до цього, респонденти називають бажання збільшення особистого доходу – 54,5%, пошук кращих умов праці – 20,0% та ризик втратити наявну роботу – 10,2%. У разі звільнення про складність пошуку роботи, подібної до тієї, що має працівник щодо рівня зарплати, умов праці, використання професійних навичок, повідомили відповідно 78,7, 81,5 та 74,4 відсотків респондентів. У 2004 р. аналогічні показники становили 78,0, 79,8, 74,7%; у 2003 р. – 78,4, 82,5 та 78,1% опитаних; у 2002 р. – 83,1, 85,8 та 79,8% відповідно. Простежується хоч і незначне, але зниження невпевненості респондентів у пошуку такої ж або більш гідної роботи. У разі втрати роботи, про готовність переїхати в інше місце у пошуках роботи висловився кожен

п'ятий (19,4%) зайнятий респондент. Це найнижчий показник за результатами всіх раундів обстежень, що певним чином свідчить про збільшення впевненості респондентів у стабільності ринку праці. Стосовно розподілу причин, що спонукають працівників до переїзду в іншу місцевість у пошуках роботи, відповіді у цьому обстеженні істотно не відрізняються від наданих під час попередніх обстежень. Основною причиною, що стимулювала б респондентів до переїзду, залишається робота, яка забезпечує високу заробітну плату – 72,2% (рис. 3).



Рис.3. Розподіл відповідей стосовно причин, що спонукають респондентів до переїзду в іншу місцевість, %

Що стосується місця, куди б переїхали опитані в пошуках роботи, то пріоритети респондентів за останні 2 раунди обстежень не змінилися. Бажаючих переїхати в країну дальнього зарубіжжя менше (23,6%), ніж тих, хто надає перевагу іншим регіонам України (31,3%). Така ситуація не була характерна для 2002 – 2003рр., коли респонденти віддавали перевагу виїзду за межі країни (31,3 та 32,2% відповідно). Тому нинішню ситуацію можна розглядати як позитив, адже відбувається внутрішня трудова міграція, а не відтік робочої сили з країни, який негативно впливає на розвиток економіки. Головними причинами відмови від переїзду, як і раніше, залишаються сім'я та житло – відповідно 68,5 та 71,1% опитаних (у 2004 р. – 51,8 та 51,0%; у 2003 р. – 47,4 та 48,9%; у 2002 р. – 52,7 та 53,7%).

Як відомо, сьогодні відбувається процес входження України до світової ринкової економіки. Під час обстежень розглядався вплив цього процесу на ринок праці. Знижується частка респондентів, які не можуть визначитися щодо цього питання (2006 рік – 41,8%; 2004 рік – 46,9%, 2003 – 45,2%, 2002 – 51,6%). Водночас частка тих, хто вірить в позитивний вплив глобалізації, залишається досить низькою – 16,3%. За 2 роки між обстеженнями 2004 та 2006 років частка негативно налаштованих до глобалізації громадян зросла на 9,6 в.п. (з 18,6% у 2004 році до 28,2% у 2006 році), що може свідчити про невпевненість респондентів у рівні своїх знань та вмій, необхідних для подолання конкуренції на світовому ринку праці.

Підсумовуючи вищевикладений фактологічний матеріал, можна констатувати, що в країні в сфері гарантій зайнятості відбуваються досить складні та певним чином суперечливі процеси. Намітилися позитивні зрушення в організаційно-правових формах зайнятості, певною мірою поліпшилися можливості пошуку необхідної роботи. У той же час зберігається значна невпевненість працівників у збереженні своєї роботи, на досить низькому рівні залишається задоволеність економічними параметрами (заробітною платою, пільгами) праці. Тому при прийнятті стратегічних управлінських рішень у сфері зайнятості пріоритетними напрямками мають залишитися: сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах усіх форм власності; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Для належної оцінки та аналізу процесів у сфері зайнятості необхідне ефективне використання інформації, отриманої з різних джерел. З урахуванням того, що цей аспект зайнятості щодо гарантій працівника не завжди піддається вимірюванню, дуже важливим є проведення предметних досліджень, в нашому випадку з питань соціально-економічної захищеності населення, які дають змогу виявити інтереси та проблеми різних соціально-професійних груп і приймати ефективні політичні рішення щодо їх захищеності на ринку праці.

Джерела

1. *Достойный труд*. Доклад Генерального Директора на 87-й сессии Международной конференции по труду. — Женева: МОТ, 1999. — 33 с.
2. *Чернишев І.В.* Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою: Техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики / За участю Г. Стендінга; Передм. Ф. Мехрана. — Укр. вид., перекл. та доповн. — К.: НДІ статистики Держкомстату України. — 2003. — 343 с.
3. *Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління: Монографія* / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новикова, Н.С. Власенко, І.В. Калачова та ін. / НАН України, Ін-т ек-ки пром-ті; Держкомстат України. — Київ; Донецьк, 2004. — 656 с.
4. *Международная организация труда*, 17-я Конференция статистиков труда (Женева, 2003 год), основной доклад. — офис МОТ, Женева, 2003. — 98 с.

Аннотация. В данной работе рассматриваются концептуальные определения защищенности экономически-активного населения. Главное внимание отводится статистическому оцениванию такой составной здорового рынка труда как наличие стабильной и свободной занятости. Учитывая, что эта форма довольно сложно измеряется с помощью статистических показателей, в работе использованы результаты мониторинговых социально-демографических исследований, которые проводились Госкомстатом при методологической поддержке МОП.

Summary. In the article conceptual definitions of security of the economically-active population are considered. The main attention is belonging to statistical evaluation a labour market as presence of stable and free employment. This form is rather difficultly measured with the help of statistics, in work the used results social - demographic monitoring survey which were carried out by Goskomstat at methodological support ILO.

Стаття надійшла до редакції журналу 30.06.2006 р.