

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Кесарчук Г.С.

У статті досліджено теоретичні засади формування регіонального механізму регулювання економічної активності населення. Запропоновано методичні підходи до формування цього механізму, зокрема стимулювання економічної активності населення, розкрито його компонентну будову.

Кількість бібліографічних посилань – 16, мова – українська.

Ключові слова: економічна активність, людські ресурси, зайнятість, механізм, важелі впливу.

ВСТУП

Проблема формування регіонального механізму регулювання соціально-трудових відносин, зайнятості та ринку праці не нова. Уже в перші роки незалежності України економісти-трудовики починають активно досліджувати зазначену проблему з урахуванням глибоких інституціональних змін, зумовлених ринковою трансформацією економіки країни. Передусім це стосується базових економічних категорій механізму реалізації регіональної політики, використання парадигм організації соціально-трудового потенціалу [1], дослідження концептуальних основ формування регіональної системи зайнятості [2].

Це дало значний імпульс для дослідження принципів формування механізму регулювання зайнятості та його компонентної будови [3], сегментації ринку праці [4] та необхідність врахування його специфіки в процесі регулювання трудових відносин, територіальній організації трудових ресурсів [5]. Зазначений науковий доробок стає методологічною базою для поглиблення досліджень, зв'язаних з формуванням ефективних механізмів регулювання зайнятості та ринку праці, адаптації їх до умов функціонування ринку. Ця обставина зміщує акцент наукових публікацій у площину вивчення проблем, зв'язаних з активізацією регіональної політики розвитку ринку праці [6] та підвищенням конкурентноздатності робочої сили [7]. Якісно новий рівень наукових досліджень характерний для публікацій, що вийшли в світ за останній період часу [8], [9], [10]. В цих публікаціях висвітлюється механізм реалізації регіональної політики, елементом якого є механізм регулювання соціально-трудових відносин.

1 МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО КОНСТРУЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ

Викладене вище дозволяє констатувати, що формування механізму активізації соціального потенціалу спирається на глибокі теоретичні узагальнення та достатню наукову базу, напрацьовану в процесі ринкових реформ. Цілком очевидно, що такий механізм, будучи складною субординованою системою, є невід'ємним елементом регіонального механізму регулювання соціально-трудових відносин, ринку праці і зайнятості, що надає процесу управління системного і цілісного характеру. При цьому слід звернути увагу, що функціонуючий нині механізм регулювання ринку праці має під собою певну правову, організаційну та інституціональну базу. Що ж стосується конкретно проблеми стимулювання економічної активності, то ця робота здебільшого носить фрагментарний характер, а сам механізм регулювання не склався ні організаційно, ні функціонально. Звідси проблема прикладного характеру, пов'язана з обґрунтуванням його теоретичних засад, суб'єктів та об'єктів регулювання, принципів функціонування.

В методологічному плані формування механізму регулювання трудової активності в регіоні повинно спиратися на глибокі інституціональні зміни, зв'язані з ринковою трансформацією економіки, становленням різноманітних форм власності, множинністю організаційно-правових форм господарювання, що відкривають простір для плюралізму форм економічної діяльності.

Внаслідок цього ускладнюється сам процес регулювання, модифікуються цілі економічного розвитку, обумовлені ступенем зрілості ринкових відносин та обраною моделлю розвитку економіки, вносяться відповідні корективи в стратегію і тактику реалізації реформ. Приводяться у відповідність до цього інструменти і важелі активізації соціального потенціалу, а сам процес виходить за рамки економічної доцільності, збагачуючись за рахунок соціальної компоненти. Ріст економічної активності населення і всіх його соціально-демографічних груп виступає як важливий фактор формування особи, характеризує ступінь задоволення потреб у трудовій діяльності, мотивацію праці. А це означає, що механізм стимулювання економічної активності наповнюється соціальною

компонентою. Такий висновок базується на тому, що на рівень економічної активності, поряд з економічними чинниками, значний вплив здійснюють детермінанти соціального порядку – демографічна структура населення, його історичні трудові традиції, якість соціальних ресурсів, їх мобільність тощо. Зазначені детермінанти слід враховувати в регіональному механізмі стимулювання економічної активності, оскільки це є ключовою умовою задіяння людських ресурсів у процес економічних реформ. Звідси необхідність приведення в дію регіональних соціальних інституцій – системи підготовки та перепідготовки кадрів, соціального захисту, різних трудових об'єднань та функціональних структур сприяння розвитку різноманітних форм економічної діяльності.

У цьому випадку мова йде про ефективне функціонування соціальних інститутів стимулювання ділової активності працездатного населення. Їх розвиток повинен бути спрямований на реалізацію таких функцій, як:

- забезпечення цивілізованого характеру діяльності суб'єктів трудових відносин, що регулюється існуючою нормативно-правовою базою, яка функціонально спрямована на зміцнення фундаментальних принципів ринкової економіки – економічної свободи їх суб'єктів;
- розвиток конкурентних засад у сфері трудової діяльності шляхом перманентної підтримки високого рівня якості праці, мотивація вищих форм економічної активності (соціальної, інноваційної, підприємницької);
- інформаційне забезпечення учасників трудових відносин щодо очікуваних перспективних змін у кон'юктурі попиту та праці і пов'язані з ними вимоги стосовно професійно-кваліфікаційних параметрів цих учасників;
- сприяння економічно активному населенню в реалізації його трудового потенціалу через стимулювання і розвиток різних форм трудової діяльності, самозайнятості, режиму неповного робочого дня, тижня, місяця тощо;
- розвиток ключових параметрів економічної активності, зв'язаних із стимулюванням діловитості, ініціативи, творчості, креативності.

Конструювання регіонального механізму стимулювання економічної активності на засадах гнучкого поєднання економічних і соціальних факторів регулювання, з одного боку, відображає специфіку його функціонування, а з іншого – складність об'єкта і суб'єкта цього регулювання. Звідси постає проблема гармонійного поєднання в механізмі регулювання економічних і адміністративних важелів впливу. Симбіоз зазначених важелів впливу та їх поєднання в процесі регулювання економічної активності дозволяє максимально реалізувати потреби та інтереси людей у сфері праці. Від того, наскільки вони будуть розвинені та різноманітні, значною мірою залежить, яким чином буде працювати індивід. Існуюча структура потреб і визначає, власне, економічну активність населення, задає їй механізм. Це вихідна аксіома активізації людського потенціалу для органів державного управління та місцевого самоврядування. Зазначене може бути досягнуто завдяки застосуванню адміністративних і економічних важелів впливу на економічну активність. Мова не йде про їх протиставлення, навпаки: там, де не спрацьовують економічні інструменти, ефективними є директивні. Безумовно, що в ринковій економіці пріоритет належить економічним важелям, оскільки саме вони забезпечують «тонку наладку» функціонування ринку праці, соціально-трудових відносин, зайнятості, стимулюють інтерес до творчої і змістовної праці. Якщо розглядати регіональний ринок праці як систему, яка повинна забезпечити рівновагу між попитом і пропозицією праці, то економічні важелі впливу і є ті чинники, які покликані їх збалансувати. При цьому їх набір повинен бути інваріантним до локальних змін, що відбуваються у сфері трудової діяльності. І навпаки, адміністративні важелі впливу на економічну активність повинні носити специфічний характер. Але вони є обов'язковим інструментом в арсеналі органів державного управління. Практика доводить не тільки їх важливість, але і необхідність. Це підтверджують останні рішення уряду, спрямовані на встановлення меж тривалості робочого тижня, мінімальної погодинної оплати праці, розмір мінімальної заробітної плати тощо. У Постанові Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилась за державним замовленням» задекларовано, що «випускники, які зараховувались на навчання до професійно-технічних навчальних закладів відповідно до багатосторонніх договорів, направляються на роботу до замовників і зобов'язані відпрацювати строк, передбачений двостороннім договором, але не менше, ніж два роки» [11, с. 11]. В генеральній угоді «Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки» ставиться завдання зменшувати рівень безробіття, визначеного за методологією МОП (у відсотках до економічно активного населення віком від 15 до 70 років), не менше, як на 0,4 відсоткового пункту [12], а також підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років (обсяги професійного навантаження працівників та загальні витрати коштів на такі цілі визначаються у колективних договорах) [12]. Ці адміністративні заходи суттю містять значний позитив і спрямовані на підвищення соціальної відповідальності бізнесу за ефективне використання людських ресурсів. Безумовно, що до адміністрування в умовах становлення ринкових відносин слід апелювати якомога рідше, оскільки запровадження тих чи інших адміністративних актів можна розглядати як введення певних обмежень, які супроводжуються такими рецидивами, як виплата заробітної плати «у конвертах», відсутність правового оформлення найму робочої сили, тінізація економіки та трудових відносин тощо. Все це, на нашу думку, значно звужує сферу застосування адміністративних важелів впливу, обмежуючи її, по суті, випадками, коли економічними методами бажане узгодження інтересів суб'єктів трудових відносин з певних причин досягти неможливо. З цього стає очевидним, що однією із специфічних рис механізму стимулювання економічної активності є гнучке поєднання в ньому важелів економічного й адміністративного характеру, які не відторгають один одного, а навпаки, взаємодоповнюють, внаслідок чого підвищується ефективність використання людських ресурсів.

Іншим важливим аспектом досліджуваної проблеми є інваріантність інструментів впливу на різні форми активізації соціального потенціалу та їх умотивованість у механізмі регулювання. Акцентування уваги на цьому

зумовлено складністю об'єкта регулювання, про що йшлося вище, внаслідок чого форми активізації мають різні прояви, що вимагає відходу від універсалізації їх регулювання до уніфікації. Значні відмінності є і в постановці цілей, вони значно конкретизуються формами активізації економічної діяльності. Так, наприклад, метою активізації трудової діяльності в нинішніх умовах економічного поступу є не просто забезпечення поголовної зайнятості, а створення умов для гідної праці, яка повинна задовольняти людину і матеріально, і морально. Це вузол непростих проблем, який включає:

- забезпечення продуктивної діяльності виробничої праці працівників;
- справедливий дохід для працівника, який тісно ув'язує в єдиний вузол міру і якість праці з її винагородою;
- можливість кар'єрного зростання та самореалізацію працівників;
- демократизацію соціально-трудових відносин, активну участь працівників в управлінні виробництвом, розробці стратегії розвитку бізнесу;
- усунення дискримінації в оплаті праці та при прийомі на роботу за статевою ознакою.

Саме на вирішення окресленого кола проблем налаштовується система регулювання, підбираються адекватні завданням його інструменти. Принаймні це означає, що функціонування регіонального механізму регулювання трудової активності спрямовується на стимулювання попиту на працю шляхом активного впливу на його детермінанти, рівень застосовуваних технологій, технічне оснащення виробництва, ціну праці. Відмічені чинники умовно можна назвати «виробничими», оскільки вони головним чином діють у процесі виробничої діяльності і впливають на чисельність штатних працівників, які працюють на умовах найму, тобто перебувають у договірних відносинах з роботодавцями. Вплив регіональних органів влади на збільшення кількісних параметрів штатних працівників є значно обмежений, оскільки неокласична функція попиту на працю базується на тому, що на ринку товарів і послуг та ринку ресурсів існує досконала конкуренція. За цих умов підприємці отримують максимальний прибуток, якщо цінність (корисність) граничного продукту праці відповідає номінальній ставці заробітної плати:

$$P = dY/dN = W \quad (1)$$

Ліва частина цього рівняння показує, наскільки зростає виручка фірми при збільшенні використання праці на одну одиницю, а права відображає затрати бізнесу на її оплату. В кейнсіанській концепції номінальна ціна праці задана екзогенно $W_0 = \text{const}$. Обсяг випуску, а відповідно і попит на працю залежить від величини попиту. Саме тому функція попиту на працю виводиться безпосередньо з виробничої функції. Відповідно до цього попит на працю визначається граничними величинами, в першому випадку – граничними витратами бізнесу і граничним доходом від використання додаткової одиниці праці, а в другому – сукупним попитом. Із цього слідує, що інструментарій регіональних органів управління спрямовується на стимулювання бізнесу, модернізацію виробництва, прискорену амортизацію, технічне переоснащення виробництва, на розвиток самодіяльних форм трудової зайнятості – організацію власного бізнесу, самозайнятості, заходи, спрямовані на організацію громадських робіт, використання гнучких режимів праці, які створюють об'єктивні засади для розвитку трудової активності. Чим гнучкішим є формат різних видів економічної діяльності, тим вищою є трудова активність. Тому навряд чи виправданою є тенденція щодо скорочення обсягів громадських оплачуваних робіт в області. Так, наприклад, якщо в 2007 р. в оплачуваних громадських роботах брали участь 8 тис. осіб, 2008 р. – 8,3 тис. осіб [13, с. 12], то у 2009 – всього 3278 безробітних [14, с. 12], у 2010 році прогнозувалося залучити до оплачуваних громадських робіт 3,2 тис. незайнятих осіб, 3,3 тис. – у наступному [14, с. 12]. Отже, планується скорочення громадських робіт майже у 2,5 рази, що навряд чи економічно і соціально обґрунтовано. Негативно на рівень трудової активності вплинуло призупинення у 2009 р. виплати одноразової допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності. Правда, починаючи з травня 2010 р., було поновлене надання цього виду матеріального забезпечення, однак встановлена мінімальна допомога з безробіття, що може бути виплачена разово, становить 8 тис. грн., а максимальна 24 тис. грн. Це вочевидь недостатньою для організації власної справи.

2 КОМПОНЕНТНА БУДОВА МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ

Розвиток різних форм трудової активності повинен розглядатися в якості важливого чинника досягнення рівноваги на регіональному ринку праці. Це зв'язано з тим, що ознаки стагнації обласного ринку праці за законами інерції перейшли у 2010 рік. Підтвердженням цього є скорочення попиту на працю у 2009 р. порівняно з 2008 р. майже у 1,6 рази з одночасним зменшенням можливостей створення нових робочих місць. Такою була реакція регіонального ринку праці на економічну кризу.

Важливим елементом механізму розвитку економічної активності населення є конкуренція. У широкому розумінні конкурентна політика, як відмічає В.Базилевич, являє собою сукупність економіко-правових чинників, спрямованих на стабільний, динамічний розвиток економіки, зокрема у напрямках реформування існуючих виробничих структур (демонополізація, приватизація, залучення інвестицій для структурної перебудови, диверсифікація виробництва) та створення нових конкурентоспроможних чинників (залучення інвестицій для створення нових підприємств, розвиток малого і середнього бізнесу, зниження бар'єрів для вступу в ринок тощо) [15, с. 177]. Таке розуміння конкуренції може бути успішно застосоване і до активізації економічної діяльності населення, яка має чітко визначені якісні і кількісні характеристики.

В аспекті якісних вона характеристик споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці можна виокремити фах, стаж, вікові дані, володіння іноземними мовами тощо. В аспекті кількісних характеристик категорія конкурентоспроможності працівника може визначатись такими показниками, як продуктивність та ефективність праці, витрати робочого часу на виконання певних операцій (робіт), якість виробленої продукції, витрати сировини, палива тощо [16, с. 11].

Особливо важлива роль у механізмі регулювання економічної активності відводиться важелям стимулювання і підтримки досконалої конкуренції. Їх дія спрямовується на розвиток творчих здібностей, зокрема здатності до освоєння нових знань та їх впровадження у виробництво, оволодіння передовою технікою, технологією, економіко-правову поінформованість, ініціативність, високі ділові якості та неординарність у прийнятті рішень. По суті, мова йде про підприємницьку та інноваційну активність, які постійно розвиваються та вдосконалюються під впливом конкурентних чинників. Завданням регіональних органів влади в цих умовах стає стимулювання притоку інвестицій у розвиток людського капіталу з тим, щоб підтримувати високу конкурентноздатність. Необхідно твердо усвідомити, що в сучасному ринковому господарстві конкурентноздатним є лише той людський капітал, який бере активну участь у розвитку виробництва практично на кожному робочому місці, забезпечує високу якість продукції, знижує витрати виробництва, вдосконалює його методи.

Підтримка досконалої конкуренції на регіональному рівні господарювання є об'єктивним процесом. Він є наслідком специфіки функціонування територіального ринку праці, де пропозиція праці завжди перевищує попит на неї, і тому суперництво між працівниками об'єктивно загострюється. Існують суттєві відмінності в оплаті праці та умовах виробництва. Значний вплив на розвиток конкуренції здійснює інтенсивний міжсекторний перерозподіл праці, що, з одного боку, веде до вивільнення працівників, а з другого – мотивує їх до вдосконалення професійних якостей, оволодіння суміжними професіями, набуття вищого рівня кваліфікації. Відмічені процеси підсилюються впровадженням у виробництво інновацій, нових технологій, внаслідок чого зростає попит на ініціативних працівників, що здатні брати на себе відповідальність за результати діяльності. На цьому тлі серйозною проблемою стає підвищення конкурентноздатності працівників, професія яких не відповідає вимогам регіонального ринку праці. Все це загострює економічне суперництво у сфері трудових відносин та об'єктивно веде до підвищення ролі територіальних органів управління в підприємстві конкурентних сил. Ланкою, яка зв'язує компоненти механізму регулювання економічної активності, є сукупність застосовуваних інструментів економічного і соціального характеру впливу на цю активність. В якості таких інструментів виступають інституційно-правові важелі регулювання соціально-трудових відносин, система організаційних форм впливу на економічну активність, здійснення контролю та формування ефективної системи економічного стимулювання. Зазначені елементи регіонального механізму регулювання економічної активності відображені на рис. 1.

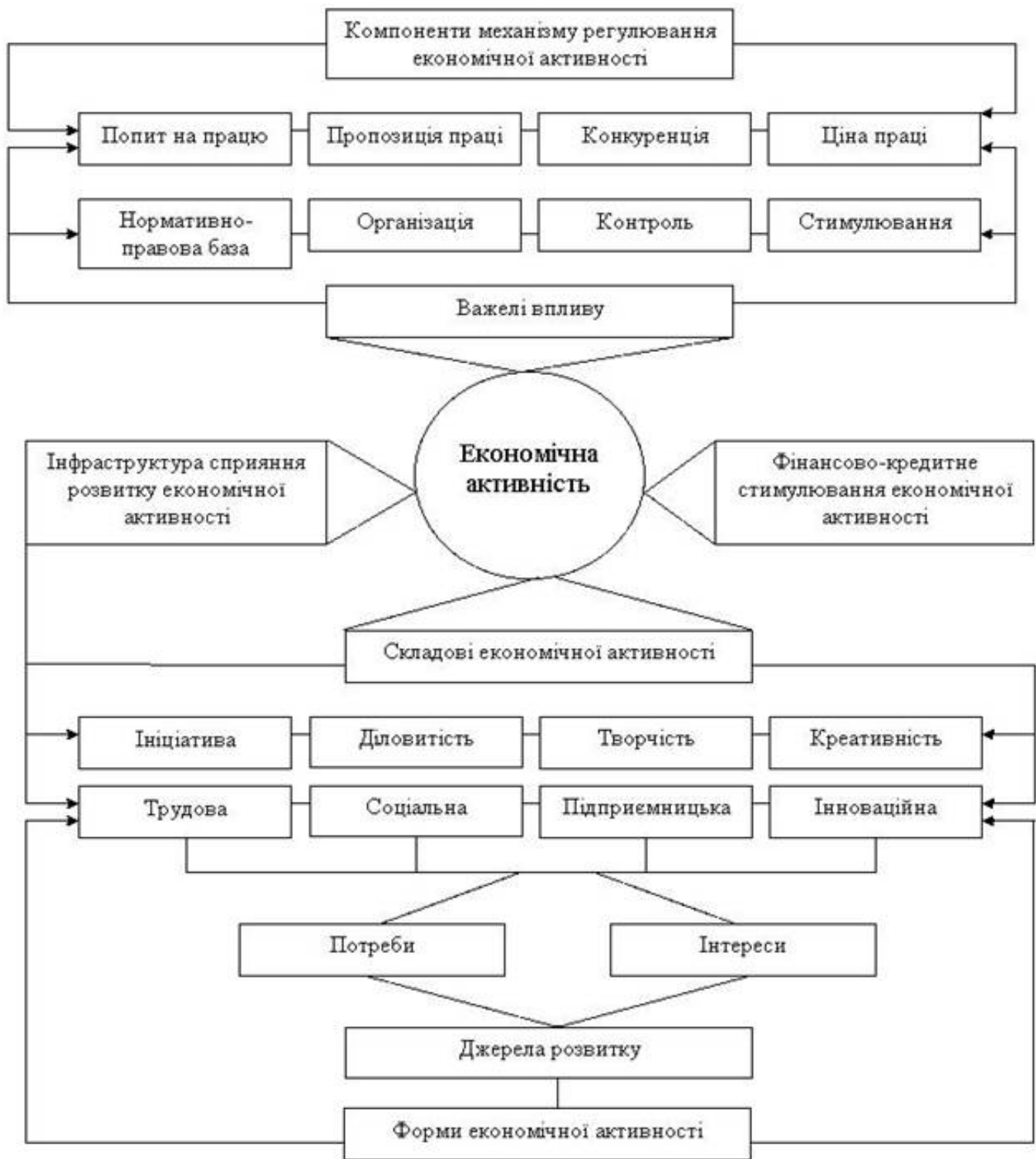


Рис. 1 Модель регіонального механізму регулювання економічної активності населення (авторська розробка)

Конструювання механізму регулювання економічної активності населення на регіональному рівні господарювання має важливе прикладне значення для реалізації активної політики у сфері соціально-трудоких відносин. Контурно її можна окреслити так: економічна підтримка продуктивної зайнятості, стимулювання розвитку сфери докладання праці як першочергова умова повернення тимчасово незайнятого населення до активної трудової діяльності, цільове стимулювання працевлаштування осіб, які потребують соціальної підтримки, сприяння зайнятості випускників загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних училищ, сприяння розвитку гнучких форм трудової діяльності, створення умов для самореалізації, формування сприятливого підприємницького середовища та розвиток підприємницької ініціативи, розвиток інституцій сприяння підвищенню якості людського капіталу.

ВИСНОВКИ

Отже, ефективне функціонування механізму регулювання економічної активності населення дозволяє

впливати не тільки на кількісні параметри соціального потенціалу, але і на якісні – розвиток ініціативи, діловитості, творчості, підприємливості, креативності, тобто складових, які сьогодні визначають зміст економічної активності населення і забезпечують ефективне використання людського потенціалу.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Долішній М.І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М.І.Долішній, С.М.Злупко та ін. – У 2-х частинах. – К.: Наукова думка, 1994.
2. Пітюлич М.І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М.І.Пітюлич, М.І.Бібен, В.В.Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1996. – 138 с.
3. Пітюлич М.І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин (регіональний аспект) / М.І.Пітюлич, В.П.Мікловда. – Ужгород: Карпати, 1994. – 70 с.
4. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації / І.Л.Петрова. – К.: УДПУ, 1996. – 262 с.
5. Шаленко М.В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика / М.В.Шаленко. – К.: Наукова думка, 1992. – 132 с.
6. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У.Садова, Л.Семів // НАН України. Інститут регіональних досліджень. – Львів, 2000. – 264 с.
7. Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. пр. / Відп. ред. Д.П.Богиня; Ін-т економіки НАН України. – К., 2001. – 163 с.
8. Амоша О.І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. // НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 208 с.
9. Регіональна політика та механізми її реалізації / За ред. М.І.Долішнього – К.: Наукова думка, 2003. – 503 с.
10. Регіональні суспільні системи / Відп. ред. Л.К.Семів. – Львів: ІРД НАН України, 2007. – 496 с.
11. Урядовий кур'єр . – 2010. - №175. – 22 вересня.
12. Праця і зарплата. – 2011. - №1 (725). – 5 січня.
13. Праця у Закарпатській області: Статистичний збірник. – 2009. – 70 с.
14. Новини Закарпаття. – 2010. – 11-17 березня. - №10 (7/3).
15. Базилевич В. Формування конкурентного середовища у транзитивній економіці: теоретико-методологічний аспект / В.Базилевич // Проблемы экономики переходного периода: Сб. науч. тр. учёных России и Украины / Отв. ред.: В.М.Гец. – Львов-Запорожье: ГУ «ЗИГМУ», 2004. – С. 169-178.
16. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоспроможності робочої сили / Д.П.Богиня // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. – Серія «Економіка праці та соціальної сфери», Вип. 1. – К.: Інститут економіки НАН України, 2001. – С. 10-17.