

*Гулевич Олена Юрївна,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки та підприємництва,  
Національна академія статистики, обліку та аудиту*

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕТІНІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Перспектива входження України до загальноєвропейської системи соціально-трудова відносин пов'язана з необхідністю термінового вирішення проблеми низькопродуктивної тіньової зайнятості. Її високий рівень, відсутність дієвих механізмів запобігання неофіційному працевлаштуванню, що наразі мають місце, негативно впливають на вітчизняний ринок праці, суттєво знижують надходження до Пенсійного фонду й обмежують можливості фінансування соціальних програм, у тому числі і тих, які могли б спрямовуватися на підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів. Тіньовий ринок праці створює можливості для зловживання роботодавцями своїм становищем на ринку праці, більш вигідним, ніж у найманих працівників.

Отже, проблема детінізації зайнятості потребує першочергового вирішення, оскільки без цього існує ймовірність, що на європейському ринку праці Україна залишатиметься постачальником низькооплачуваної робочої сили. Тому розробка та реалізація організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості є вкрай актуальним завданням, вирішення якого є запорукою успішності соціально-економічних реформ. З цією метою важливо з'ясувати концептуальні засади моделі організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості.

Як відомо, організаційно-економічний механізм розглядають як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівнях. Так, В. Попова, досліджуючи організаційно-економічний механізм управління розвитком національної макросистеми, визначає його як сукупність економіко-фінансових та організаційно-правових форм, методів, інструментів і важелів впливу на суб'єкти господарювання з метою забезпечення бажаного вектору еволюції [2, с. 167].

З позиції зайнятості, яка передбачає трудову діяльність, також заслуговує на увагу підхід, згідно з яким під організаційно-економічним механізмом регулювання діяльності розуміють систему організаційних, економічних, правових, управлінських і регулюючих дій, методів та інструментів, які формують і впливають на порядок її здійснення з метою досягнення очікуваних соціально-економічних та інших результатів [4]. Також організаційно-економічний механізм визначають як цілеспрямовану та керовану відкриту систему організаційних, економічних, правових, управлінських і регулюючих дій, способів і процесів, які формують і впливають на порядок здійснення діяльності в економіці України, що сприятиме досягненню очікуваних економічних, соціальних, екологічних та інших результатів. Це система взаємодії елементів і методів впливу на економічний сектор взагалі та на окремі

напрямки з метою забезпечення максимально ефективного функціонування його ресурсів і підсистем шляхом використання економічних, соціальних, організаційних і адміністративних засобів управління [3, с. 89].

Згідно ще з одним із існуючих підходів, організаційно-економічний механізм трактують як систему формування цілей і стимулів, які дозволяють перетворити у процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів [1]. Перевагою такого визначення організаційно-економічного механізму слід вважати те, що в цьому випадку він розглядається як система, тобто сукупність елементів, які перебувають у відносинах і зв'язках один з одним, а також утворюють певну цілісність та єдність.

На нашу думку, організаційно-економічний механізм детінізації зайнятості доцільно трактувати як сукупність можливих заходів, узагальнений набір доступних важелів і засобів організаційного та економічного характеру, методів управління, управлінських рішень, що становлять систему регулювання зайнятості з метою її детінізації.

Мета організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості полягає у формуванні такого соціально-економічного та інституційного середовища, у якому тіньова зайнятість була б неефективною, у створенні більш вигідних умов для легальної праці.

Модель організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості формує системну логіку організації процесу детінізації зайнятості в поєднанні з державними, регіональними та галузевими інтересами розвитку економічної системи. Модель включає в себе мету, принципи, функції, суб'єкти, фактори зовнішнього та внутрішнього середовища, основні заходи і методи детінізації зайнятості, що повинні реалізовуватись відповідними суб'єктами.

Тіньова зайнятість, як відомо, виступає складовою тіньової економіки. Найочевидніше їх зв'язок проявляється у тому, що існування такого соціально-економічного явища, як тіньова зайнятість, зумовлює суттєве скорочення доходів бюджету в частині податкових надходжень. Тому детінізацію зайнятості слід розглядати в контексті детінізації всієї економіки. Це положення повинно бути вихідним при побудові моделі організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості.

Важливим аспектом розробки організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості є з'ясування функцій, які він повинен виконувати. На нашу думку, це такі функції:

- реалізація трудового потенціалу усіх рівнів: працівника, підприємства, регіону, держави;
- забезпечення конкурентоспроможності робочої сили, створення конкурентного середовища у сфері зайнятості;
- формування структури зайнятості, що відповідає тенденціям інформаційного суспільства;
- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;
- створення резервів зростання зайнятості;

- адаптація до зовнішнього середовища через застосування гнучких форм зайнятості;
- розвиток соціального партнерства у сфері зайнятості як ознаки громадянського суспільства;
- формування інституційного середовища – формальних і неформальних інститутів, які сприяють продуктивній зайнятості;
- стабілізація системи державних фінансів в частині податкових надходжень;
- розвиток інвестиційного потенціалу економіки.

Детінізація зайнятості передбачає необхідність певного реформування державної служби зайнятості, яка повинна стати активним посередником (рекрутером) на ринку праці з повноваженнями і функціями, спрямованими на стимулювання створення нових робочих місць, у тому числі з роботою у віддаленому режимі. Не потребуючи додаткових коштів, потрібно в загальних обсягах кошторисних призначень змістити акценти з фінансових витрат на виплати допомоги з безробіття (пасивних заходів) на стимулювання зайнятості, створення робочих місць (активні заходи). Важливим є також запровадження механізму стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць (переважно в сільській місцевості) шляхом пайової участі Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, місцевих бюджетів, а також коштів міжнародної технічної допомоги (організацій і фондів), у повному чи частковому відшкодуванні відсотків за кредитами, які отримуються на розвиток бізнесу, що забезпечує створення робочих місць й працевлаштування на них безробітних. Необхідно запровадити систему ефективного навчання дорослого населення, а в основу здобуття професії має бути покладена дуальна освіта, яка передбачає активну участь роботодавця у підготовці персоналу.

Аналіз діяльності державної служби зайнятості в Україні дає підстави стверджувати, що акцент в її роботі переважно робиться на пасивних заходах регулювання зайнятості – реєстрації та обліку безробітних, виплаті матеріальної допомоги з безробіття, наданні інформації про вакансії. Такі функції служб зайнятості в Україні є традиційними. Поряд з цим у їх роботі останнім часом спостерігаються певні нові тенденції – активізація профорієнтаційних заходів, налагодження зв'язків з громадськими організаціями та органами місцевого самоврядування щодо створення нових робочих місць, а також посилення роботи з молоддю, включаючи заходи з виявлення та розвитку підприємницьких здібностей.

Слід зазначити, що у країнах ЄС одним з напрямів розвитку конкурентоспроможності соціально-трудового потенціалу є підвищення підприємницької активності молодих працездатних осіб. Це пов'язано з тим, що молодь традиційно краще сприймає нововведення, ніж старше покоління, легше навчається і, відповідно, може досягти позитивних результатів в організації власної справи за порівняно короткий проміжок часу, але тільки за наявності певної фінансово-консультаційної підтримки.

В Україні вирішенню цієї проблеми може сприяти політика стимулювання малого бізнесу та створення механізмів перетворення непродуктивної «тіньової» зайнятості у неформальному секторі економіки в ефективне підприємництво, орієнтоване на інновації. Особливого значення при цьому набуває активізація так званого «молодіжного підприємництва», що є вкрай актуальним інструментом вирішення проблеми безробіття серед молоді.

Отже, назріла необхідність модернізації державної служби зайнятості, її регіональних центрів. Вона повинна стати базою для важливих заходів. Слід змінити філософію служби зайнятості: займатися не безробітними, а зайнятими. При центрах зайнятості слід створити бізнес-інкубатори, які будуть супроводжувати людей, що виявили бажання відкрити свою справу. У цих закладах з майбутніми підприємцями упродовж шести місяців будуть безкоштовно працювати юристи, бухгалтери, представники бізнесу. Важливими заходами можна вважати також створення електронного кабінету роботодавця і всеукраїнської електронної бази резюме.

Для успішної реалізації організаційно-економічного механізму детінізації зайнятості в Україні потрібно мати стратегію розвитку трудового потенціалу, з'ясувати місце і роль трудового потенціалу України в сучасному глобальному світі, а також фактори відтворення і розвитку трудового потенціалу в системі глобального ринку праці. В іншому випадку у нас не буде необхідної кількості та якості трудових ресурсів для забезпечення економічного зростання. Якщо держава не створить стратегію розвитку трудового потенціалу країни і політику регулювання зовнішньої і внутрішньої міграції, трудовий потенціал України буде працювати на економіки інших країн, як це зараз відбувається. Інноваційний розвиток України буде неможливим з причини відсутності висококваліфікованих працівників всередині країни.

### **Список використаних джерел**

1. Козак Ю. Г. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств : навч. посіб. / Ю. Г. Козак, Н. С. Логвинова, І. Ю. Сіваченко. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 792 с.

2. Попова В. В. Організаційно-економічний механізм управління розвитком національної макросистеми: архітектоніка та методологія статистичного оцінювання : монографія / В. В. Попова. – К. : ВПД «Формат», 2008. – 488 с.

3. Соколова А. О. Організаційно-економічний механізм функціонування кооперативів в Україні / А. О. Соколова // Вісник КНТЕУ. – № 2. – 2006. – С. 88–92.

4. Шкільнюк О. М. Організаційно-економічний механізм регулювання інноваційної діяльності : автореф. дис. канд. екон. наук, спец. : 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / О. М. Шкільнюк. – К., 2008. – 18 с.