

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В АР КРЫМ

В сфере социально-трудовых отношений как Украины в целом, так и на региональном уровне постоянно происходят существенные изменения. С каждым годом правительство стремится улучшить ситуацию с занятостью населения, применяя различные методы и меры: совершенствует трудовое законодательство, разрабатывает и реализует региональные и отраслевые программы занятости населения, регулирует занятость через налоговую, кредитно-денежную системы, политику оплаты труда и др. В различных регионах страны создаются новые и ликвидируются старые предприятия и организации различных форм собственности, что существенно влияет на комплектацию рабочих мест. От того, насколько задействованы и трудоустроены граждане, максимально эффективной работы наемных работников и вложения их труда в развитие экономики региона зависит его конкурентоспособность, социальная защищенность граждан, решение многих других проблем. Сегодня в условиях экономического роста появляются дополнительные возможности для обеспечения занятости населения и достижения высокой ее продуктивности.

В научных статьях И. Кочумы и Н. Ушенко рассматриваются понятия «занятость» и «полная продуктивная занятость», влияние занятости на экономический рост и человеческое развитие, а также основные направления достижения продуктивной занятости [1, с.19-23; 2, с.32-38]. И. Кочума, например, выделил две стратегии в решении проблем занятости. Первая стратегия - увеличение уровня занятости - включает в себя: создание новых рабочих мест, которые требуют высокой квалификации, а также создание новых рабочих мест для неквалифицированного труда. Вторая стратегия – без увеличения уровня занятости - включает в себя такие составляющие: рост производительности труда и создание новых рабочих мест, но за счет быстрого роста населения [1, с.19-20]. Н. Ушенко предлагает механизм государственного регулирования занятости и усовершенствования нормативно-правовой базы по вопросам занятого и незанятого населения, что в конечном итоге должно привести к созданию Кодекса законов о занятости [1, с.19-20].

Влияние создаваемых рабочих мест на продуктивность труда – это важный аспект, который изучил Д. Верба. В своей работе он провел анализ влияния обновления системы рабочих мест на динамику продуктивности труда, рассчитал граничные приросты темпов роста продуктивности труда при увеличении масштабов создания рабочих мест в экономике Украины [3, с.41-50].

Исследователи С. Вовканич, Х. Копыстьянская, О. Рындзак в работе «Структура и особенности мотивации занятости» выделили объективную и субъективную подсистему регулирования занятости [4, с. 43-51]. По их мнению, «объективную подсистему составляют принципы и меры государственного регулирования занятости, призванные, во-первых, обеспечивать гражданам равные права на выбор вида деятельности и специальности, на профессиональную подготовку и свободный выбор места труда (с учетом спроса на профессии и уровня квалификации претендентов); во-вторых, - обеспечивать высокий и стабильный уровень занятости, способствовать совершенствованию ее структуры, а также оптимальному функционированию рынка труда; в-третьих, - гарантировать защиту субъектов на рынке труда с приоритетным вниманием к защите безработных», а «субъективную подсистему регулирования занятости формируют внутренние характеристики населения, выступающие в качестве движущих сил его поведения в сфере труда», т.е. мотивационные механизмы занятости. Таким образом, проблемы занятости нашли отражение во многих работах, авторы которых стремятся выработать эффективные способы влияния на формирование продуктивной занятости в регионе и в стране в целом. Для Крыма эта проблематика также является актуальной и ее изучение должно происходить с учетом особенностей региона.

Целью работы является выяснение вопросов повышения эффективности функционирования хозяйственного комплекса Крыма, формирования продуктивной занятости с учетом сложившихся особенностей занятости в регионе. Важно выделить направления расширения и совершенствования структуры занятости, выявить главные проблемы на рынке труда, препятствующие достижению продуктивной занятости, а также дать рекомендации по их преодолению.

Занятость населения – это важный показатель социально-экономического развития региона. От того насколько производительен труд человека, как известно, зависит экономический рост любого государства, развитие общества и отдельных регионов.

Прежде чем рассмотреть занятость населения на рынке труда в АР Крым необходимо уточнить термин «занятость». По мнению И. Кочумы, термин «занятость» можно рассмотреть в двух аспектах. В первом случае он рассматривает занятость как способ получения средств к существованию и как оплачиваемую работу. Во втором случае, по его мнению, «с точки зрения создания возможностей для человеческого развития занятость важна как трудовая деятельность в широком смысле слова» [1, с.19]. В законодательстве Украины занятость населения определяется как трудовая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, которая не препятствует действующему законодательству, и, как правило, приносит заработок (трудовой доход).

Необходимо заметить, что существует определение «полная занятость» и «продуктивная полноценная занятость». «Полная занятость» в экономике определяется как состояние экономики, когда все, кто хочет и способен работать, обеспечены достаточными видами и объемами работ. Продуктивная (полноценная) занятость – занятость населения, благодаря которой с помощью производительного труда в благоприятных и здоровых условиях создаются общественно полезные ресурсы и блага, а сам работник получает доходы, которые дают ему возможность воспроизводить и развивать необходимые для труда качества и иметь жизненный уровень, достаточный для себя и своей семьи» [1, с.22; 2, с.32].

Таким образом, понятие занятости является многоаспектным, оно отражает различные стороны участия человека в общественно-полезной трудовой деятельности. Но сегодня важно сосредоточить внимание на продуктивной занятости, которая становится фактором повышения эффективности национальной экономики в целом и региональной в частности. Можно наблюдать, что в условиях достаточно высокого уровня занятости не всегда наблюдается эффективный рост производства. Поэтому сегодня важно акцентировать внимание на выявлении зависимостей между продуктивной занятостью и эффективностью хозяйствования.

На рынке труда АР Крым в целом преобладают позитивные тенденции, характеризующиеся ростом экономической активности за счет увеличения занятого населения. По уровню занятости Крым занимает 4-е место среди регионов Украины. Наиболее значительный по величине рынок труда сформировался в Симферополе и Керчи - по 5,2 тыс. чел., в Евпатории – 4,4 тыс. чел. [5, с.18].

Согласно статистическим исследованиям за 2006г. в Крыму (без г. Севастополя) численность занятого населения в возрасте 15-70 лет в сравнении с 2005г. увеличилась на 2,5 тыс. чел. или на 0,3% и составила 908,6 тыс. чел. [5, с.24]. Уровень занятости населения в возрасте 15-70 лет увеличился с 58,7% до 59,0% (в среднем по Украине - с 57,7% до 57,9%). Численность безработных граждан в сравнении с 2005 г. уменьшилась на 4 тыс. чел. и составила 48,6 тыс. чел. [5, с.27]. Уровень безработицы по методологии Международной Организации Труда (МОТ) сократился на 0,4% и составил 5,1% от экономически активного населения в возрасте от 15 до 70 лет [3, с.25].

Каждое государство должно стремиться к полной продуктивной занятости, которая является важным фактором экономического роста государства и качества жизни общества.

Можно выделить несколько обстоятельств, которые сегодня существенно влияют на продуктивную занятость населения. Во-первых, продуктивная занятость населения во многом зависит от рациональной работы органов исполнительной власти на всех уровнях при разработке и усовершенствовании активной политики государства, предусматривающей такие программы занятости, которые будут решать проблемы бедности, повышать уровень социальной защиты населения, увеличивать доходы граждан от трудовой деятельности, обеспечивать социальное страхование. Во-вторых, продуктивная занятость населения зависит от эффективной работы служб занятости, заключающейся в трудоустройстве безработных, в содействии при открытии собственного дела, в подготовке и переподготовке граждан в квалифицированных специалистов, проведение профессионального обучения граждан под конкретный заказ работодателей. В-третьих, продуктивная занятость населения зависит от социально-ответственных работодателей, предоставляющих качественные рабочие места населению. Любой работодатель, вне зависимости от формы собственности и вида экономической деятельности, должен вести активную внутреннюю и внешнюю политику социальной защиты своих работников и их семей, предоставлять социальные пакеты, обеспечивать работников легальной заработной платой, достойными условиями труда. В-четвертых, продуктивная занятость населения зависит и от самих работников и их трудовой деятельности. От желания и стремления работников к повышению квалификации, выполнению работы качественно, в полном объеме и в указанные сроки, в соответствии с требованиями работодателей зависит оплата труда и карьерный рост работников.

Основой расширения занятости и совершенствования ее структуры является предоставление рабочих мест. По мнению Д. Вербы «создание рабочих мест – это одновременно процесс обновления существующей системы рабочих мест общества, который предусматривает замену старых рабочих мест

(тех, которые воплощают организационно-экономические условия производства и уровень производительности труда, свойственные прошлому периоду) новыми рабочими местами (такими, которые воплощают усовершенствованные организационно-технические параметры производства и создают предпосылки для повышения производительности труда)» [3, с.42-43]. Таким образом, от того, насколько организационно-технически создано новое рабочее место работодателем, зависит рост продуктивности труда на отдельном предприятии, а также рост продуктивности труда экономики государства в целом.

Создание рабочих мест – это одно из приоритетных направлений деятельности правительства. В нормативно-законодательной базе нет четкого определения понятия «созданное рабочее место». В соответствии со ст. 1 Указа Президента Украины от 11.07.2005г. № 1073 «Об усовершенствовании государственного регулирования в сфере занятости населения и рынка труда в Украине» Кабинет Министров Украины Постановлением от 12.04.2006г. № 512 утвердил Методику мониторинга создания рабочих мест, где понятие «рабочее место» и «созданное рабочее место» четко определены следующим образом [6, с.143-147]. «Рабочее место» – это место приложения труда работников у юридических лиц в соответствии со штатным расписанием, физических лиц – предпринимателей и их работников, самостоятельно занятых лиц – плательщиков налогов от доходов физических лиц. А «созданное рабочее место» – это место приложения труда, на которое принят работник для выполнения основной работы или работы по совместительству после: создания юридического лица (предприятия, учреждения, организации); регистрации физического лица – предпринимателя или в процессе деятельности самозанятых лиц – плательщиков налога с доходов физических лиц; осуществления соответствующих технологических, организационных и инвестиционных мер, направленных на внедрение или расширение видов производства (работ, услуг) и изменение условий труда. Программа занятости населения АР Крым на 2006-2007гг. предусматривала создание 35137 рабочих мест. По данным государственной статистики за 9 месяцев 2007г. в АР Крым создано 35905 рабочих мест, что составляет 102,2% задания на год. В том числе при содействии службы занятости создано 696 рабочих мест путем предоставления дотаций работодателям, 365 мест – путем одноразовой выплаты пособия по безработице для организации предпринимательской деятельности. Больше всего рабочих мест создано в Симферополе – 8700, что составляет 97,8% задания на год, в Ялте -3345 мест, или 126,2% задания на год, в Феодосии – 3159 рабочих мест, или 150,4% задания, в Евпатории – 2708 рабочих мест, или 117,7% задания на год. Однако из общего количества созданных рабочих мест ликвидировано 20404 [7, с.37]. Из этих данных видно, что каждое второе место ликвидируется, что говорит о низкой эффективности комплектации рабочих мест.

Нагрузка незанятого населения на одно свободное рабочее место – два человека, а у работников сельского хозяйства – семь человек [7, с.38]. Это говорит о том, что вакансии на предприятиях, которые расположены в сельской местности практически отсутствуют. По мнению Л. Золотовой, многие хозяйства из-за уменьшения объема производства перевели рабочих овощеводческих, садоводческих бригад на сезонный режим работы [7, с.39-45]. В условиях частной собственности владельцы – фермеры, арендаторы, выращивающие сельскохозяйственные культуры, – заинтересованы оплачивать работу наемных работников наличными деньгами, натуроплатой и уходить от уплаты налогов и предоставления работникам соответствующих социальных гарантий.

Рынок труда АР Крым столкнулся с проблемами, которые влияют на формирование продуктивной занятости и до сих пор не решены.

Первая главная проблема – это сокращение населения, обусловленное естественной убылью. Так, по данным главного управления государственной статистики за восемь месяцев 2007г. численность населения АР Крым уменьшилась на три тыс. чел. и по состоянию на начало сентября составила 1,974 млн. чел. [5, с.43]. Это свидетельствует о низком уровне жизни населения, превышение смертности над рождаемостью. Вторая нерешенная проблема – низкая оплата труда. Л. Золотовой приводятся следующие данные: в январе – августе 2007 г. база данных республиканской службы занятости насчитывала 62,5 тыс. вакансий, заявленных более чем восемью тысячами работодателей, из них около половины имеет заработную плату в размере ниже минимальной или от минимальной до прожиточного уровня, 44% – от прожиточного уровня до средней заработной платы. И только около 6,5% вакансий по Крыму – с заработной платой выше среднереспубликанской (1303 грн.) Кроме того, остаются низкооплачиваемые вакансии высококвалифицированных специалистов: врачей, учителей, инженеров [7, с. 39]. Третья проблема – это отсутствие работников высокой и средней квалификации, особенно рабочих профессий. Больше всего не хватает газосварщиков, строителей, фрезеровщиков, токарей, слесарей, медсестер, врачей. Четвертой актуальной проблемой на рынке труда Крыма остается обеспечение занятости слабо защищенных слоев населения - женщин и молодежи.

В данной работе проведен анализ сложившейся ситуации занятости в АР Крым, выделены основные направления расширения и совершенствования структуры занятости, выявлены важные стратегии повышения продуктивной занятости, рассмотрены проблемы на рынке труда, препятствующие достижению продуктивной занятости, такие как: сокращение населения, низкая оплата труда, отсутствие работников высокой и средней квалификации, занятость женщин и молодежи, высокий уровень безработицы в сельской местности. В дальнейших исследованиях предусматривается более детальное рассмотрение сформулированных проблем, препятствующих продуктивной занятости в АР Крым.

Литература

1. Кочума И. Продуктивная занятость в контексте обеспечения человеческого развития и экономического роста // Украина: аспекты труда. — 2005. — №6. — С. 19-23.
2. Ушенко Н. Экономические предпосылки государственного регулирования занятости населения Украины // Украина: аспекты труда. — 2004. — №7. — С. 32-38.
3. Верба Д. Влияние создания рабочих мест на продуктивность экономики Украины в 2001-2003 гг. // Украина: аспекты труда. — 2005. — №8. — С. 41-50.
4. Вовканич С., Копыстьянская Х., Рындзак О. Структура и особенности мотивации занятости (на примере исследований незанятого населения Львовской области // Экономика Украины. — 2002. — №3. — С. 43-51.
5. Аналитико — статистический сборник Рынок труда АР Крым в 2006г.: [аналит.-стат. сб.] / [под ред. А.В. Бондаренко]. — Симферополь : Крымский республиканский центр занятости, 2007. — 350 с.
6. Постановление Кабинета Министров Украины “Об утверждении методики мониторинга создания рабочих мест” от 12.04.2006 г. № 512 // Урядовий кур’єр. — 2006. — № 151. — С. 143-147.
7. Золотова Л. Социально-ответственный бизнес - путь к решению проблем продуктивной занятости // Социальная политика. — 2007. — №5 (21). — С. 31-48.