го суспільства рівень доходів не завжди забезпечує таку ж високу задоволеність умовами життя, тому люди можуть зазнавати певних позбавлень, а в деяких випадках – навіть досить значних. З другого боку, частина населення, що за рівнем доходів потрапляє до категорії бідних або навіть злиденних, інколи не зазнають суттєвих позбавлень в умовах проживання, вважаючи їх цілком нормальними для свого існування.

Ставлення більшості населення із середніми доходами до власних умов життя більш адекватно відповідає їх матеріальному добробуту. Хоча серед них існує досить відчутна частка населення, що мають значні позбавлення, більшість не зазнає найбільш критичних депривацій зовсім або в незначній кількості.

Вище ми відмічали, що існують певні відмінності у розподілі населення за умовами життя між різними типами домогосподарств, зумовлені, серед іншого, неоднаковими пріоритетами та можливостями. Тому постає завдання при подальшому дослідженні диференціації населення за умовами життя зосередитись на поглибленому аналізі доступності для різних верств населення окремих аспектів умов життя, таких як споживання продовольчих та непродовольчих товарів, різних видів послуг, кількісні та якісні характеристики житла, а також доступність об'єктів соціальної інфраструктури.

1. *Townsend P.* Poverty in the United Kingdom: A survey of household Resources and Standards of Living. Harmondsworth: Penguin, 1979.

2. *Mack, J., and Lansley, S. Poor Britain.* – Allen and Unwin. London, 1985.

3. *Callan T., Nolan B., Whelan C. Resources*, deprivation and the measurement of poverty // Journal of Social Policy. – 1993. – № 22, 2. – P. 141-172.

4. *Nolan, B. and Whelan, C.T. Resources*, Deprivation and Poverty. – Clarendon Press, Oxford, 1996.

5. *Hallerod, B.* Poverty in Sweden: A New Approach to Direct Measurement of Consensual Poverty. – Umea Studies in Sociology, 1994. – No. 10 6, University of Umea.

6. *Hallerod, B.* The Truly Poor: Indirect and Direct Measurement of Consensual Poverty in Sweden // Journal of European Social Policy, 1995. – 5(2), P. 111-129.

7. Бедность: альтернативные подходы к определению и измерению. Коллективная монография. Науч. докл. / Под ред. Т. М. Малевой. Моск. центр Карнеги; Вып. 24. – М.: Моск. центр Карнеги, 1998. – 282 с.

8. *Давыдова Н.М.* Депривационный подход в оценках бедности // СоцИс. – 2003. – № 6. – С. 88-96.

9. Доповідь «Самооцінка домогосподарствами доступності окремих товарів та послуг» (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств) [Електронний ресурс] Державний комітет статистики України. – Режим доступу до доповіді: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/gdn/sddtp/sddtp.htm.

The article is about of new approach to investigation of differentiation of population which takes into account the different facilities to the goods and services. Researcher analyzed the distribution features of Ukraine's population depending on number of deprivations in household. Comparison of population distributions both by living conditions and by income was tested also.

УДК 331.105.24:33.01

Казюка Н. П.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті розглянуто концептуальні та теоретичні підходи до визначення структури зайнятості населення як однієї з основних складових дослідження категорії зайнятості. Вивчено багатоаспектність та механізм побудови структури зайнятості. Досліджено зайнятість як єдиний соціально-економічний механізм в розрізі виділення в об'єкті дослідження структурних рівнів.

Ключові слова: *зайнятість, структура зайнятості, праця, робоча сила, трудові ресурси, виробництво.*

І. Вступ. Серед сучасних рецесійних наслідків світової фінансово-економічної кризи зайнятість є одним з найбільш постраждалих сегментів соціально-економічного середовища нашої держави. Саме через сферу зайнятості проявляються негативні тенденції скорочення виробництва товарів та послуг, інфляції, зниження виплат на утримання персоналу, кадрової політики, малу імовірність працевлаштування для молодих спеціалістів.

Процес вивільнення робочої сили незайнятої виробництвом суспільних благ триває і досі, що свідчить про недосконалу та неефективну політику в сфері зайнятості на ринку праці певної галузі чи регіону. Тому дана ситуація потребує докорінного переосмислення та нового підходу до вирішення проблем зайнятості.

Праця – основа життєдіяльності будь якого суспільства, а її заохочення через заробітну плату викликає не тільки розширення сфери зайнятих, але й стимулювання людського розвитку, збереження та відтворення людського капіталу, поширення міжнародного обміну робочою силою, посилення інтеграції та глобалізації суспільства. Таким чином, зайнятість – основна складова розвитку суспільства, трансформаційних змін у сфері господарської діяльності, активізації трудових ресурсів регіону та галузі.

Теоретико-методологічні основи дослідження зайнятості були закладені у працях учених-класиків: А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Мальтуса, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Кейнса, М. Фрідмена.

В розрізі останніх тенденцій на ринку праці: поширенні безробіття, соціальної незахищеності працівників, скороченні кадрового потенціалу тощо кардинально змінюється і структура зайнятості. Такі негативні процеси призводять до скорочення виробництва, що і спричиняє зростання безробітних, тому структура зайнятості потребує нового розгляду з позиції сучасного соціально-економічного етапу розвитку суспільства. Так як структура зайнятості адекватно відображає стан ринку праці, причинно-наслідкові зв'язки між факторами, що впливають на зміни у структурі зайнятих, поглиблює деталізацію інформації щодо ринку праці, забезпечує надходження даних для розробки регіональних та галузевих програм щодо забезпечення зайнятості. У відповідності до поточного стану ринку праці необхідна нова концепція стратегії зайнятості та адекватні методологічні та теоретичні трактування даного поняття.

II. Постановка завдання. Структура зайнятості населення свідчить не тільки про рівень зайнятих, класифікованих за різними ознаками, але й про весь соціально-економічний розвиток країни, регіону та галузі. Тому дослідження структури зайнятості та наслідки її змін стають важливим етапом вивчення та аналізу ринку праці.

Проблеми регулювання та оптимізації структури зайнятості в своїх працях досліджували такі вітчизняні вчені: С. Бандур, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, В. Онікієнко, О. Цісецький, В. Романова, Г. Завіновська, З. Бараник, В. Васильченко, серед зарубіжних вчених дану проблему розглядали: В.Чураков, Є. Рузавіна, А. Котляр, В. Костаков. Попри здійснені дослідження відкритим залишається питання теоретичного визначення структури зайнятості, підходи до її класифікації в розрізі даного етапу розвитку економіки регіону.

Структура зайнятості відображає структуру господарства, виробництва, торгівлі, сфери послуг країни, тому рівень дослідження даної проблеми має відповідати трансформаційним змінам економічного, соціального, демографічного, психологічного життя суспільства. Метою даної статті є дослідження визначення структури зайнятості, її регулювання та переосмислення відповідно до поточного етапу розвитку країни та регіонів.

III. Результати. Нинішній розвиток українського суспільства вимагає кардинальних змін в різних галузях та сферах економічно середовища. Серед останніх тенденцій спаду виробництва, зростання інфляційних процесів, поширення безробіття сфера зайнятості та її регулювання є одним з найбільш наболілих питань у суспільному розвитку. Поряд з питаннями зайнятості та безробіття назріла проблема визначення структури зайнятості, що має адекватно відповідати сучасному етапу розвитку економічної системи країни, оскільки саме через вплив на структурні елементи зайнятості держава може скорочувати безробіття, розширювати виробництво, розробляти перспективні програми у сфері зайнятості, створювати нові робочі місця та зменшувати масовий відтік національної робочої сили за кордон.

Зайнятість – складне багатоаспектне соціально-економічне явище, що характеризується різноманітними показниками, які свідчать про ситуацію на ринку праці. Одним із таких показників є структура зайнятості населення. Саме через структуру зайнятості можна отримати реальне відображення стану ринку праці, проаналізувати зміни, що відбулися протягом певного періоду та на її основі зробити прогнозування майбутніх тенденцій зайнятості, дослідити розвиток та трансформації на ринку праці.

В умовах розвитку ринкових відносин значна увага приділяється дослідженню зайнятості та вдосконаленню її структури. Це пов'язано із обмеженістю трудових ресурсів як одного з факторів економічного зростання на стадії стимулювання, розвитку та інтенсифікації виробництва.

Проблеми зайнятості з усіма негативними наслідками на даний час знаходяться в центрі уваги українського суспільства. В роботах вітчизняних та зарубіжних вчених розглядаються різні концепції зайнятості, зокрема повної та раціональної зайнятості, основні процеси змін в пропорціях зайнятих між сферами прикладання праці та суспільного виробництва, рух та відтворення робочої сили в контексті зростання суспільних потреб.

Загалом, вчені виділяють такі концепції зайнятості: повної зайнятості, концепція ефективної зайнятості, раціональної зайнятості, глобальної, примусової та добровільної зайнятості.

Зокрема, О. В. Волкова виділяє повну, ефективну, раціональну та глобальну концепції зайнятості [1; с. 175]. В. М. Петюх в підручнику «Ринок праці» пропонує виділити повну, глобальну, примусову та добровільну зайнятість [2; с. 16].

Під повною зайнятістю розуміють забезпечення соціальних, політичних, економічних, матеріальних, технологічних умов з метою забезпечення всього працездатного населення роботою. Виходячи з концепції повної зайнятості повинні бути задіяні всі види виробничих ресурсів, факторів виробництва, тобто мають оброблятися всі придатні для цього землі, повністю використовуватись машини, устаткування та інше обладнання.

Повна зайнятість має бути пріоритетним завданням держави, адже саме дана структура має забезпечити необхідні робочі місця для всього працездатного населення. Ефективна зайнятість – першочергове завдання для адміністративно-територіальних господарських одиниць (галузі, певного виду виробництва та ін.).

В концепції повної зайнятості розрізняють кількісний та якісний аспекти. При розгляді кількісного (екстенсивного) аспекту зайнятість розуміється як процес забезпечення роботою всіх, хто хоче і може працювати, тобто існує ідеальна ситуація на ринку праці, коли пропозиція праці повністю забезпечена попитом на неї. Такий аспект зайнятості передбачає створення технічних, соціальних, економічних, матеріальних, моральних умов для залучення робочої сили до виробництва суспільних благ, у зв'язку з цим першочерговим завданням держави є забезпечення повної зайнятості через відповідність кількості робочої сили до кількості наявних робочих місць.

Якісний (інтенсивний) аспект передбачає зайнятість, при якій існує такий розподіл трудових ресурсів за галузями, регіонами, територіями, секторами виробництва, видами виробничої діяльності, при якому можна одержати максимально можливий показник виробництва товарів та послуг; він передбачає найбільш оптимальне використання робочої сили в усіх видах суспільнокорисної діяльності.

Повна та ефективна зайнятість забезпечують виконання двох завдань:

1) створення відповідного числа робочих місць, що задовольняє населення певної території;

2) забезпечення робочою силою секторів та галузей виробництва, сфери послуг, що є потребою певної галузі, самого виробництва.

Ефективна зайнятість передбачає збалансування між попитом та пропозицією на робочу силу, узгодження між кількістю вакантних робочих місць та наявною робочою силою. Дана концепція базується на основі ефективності використання у виробничому процесі кожного працюючого, тобто від трудових ресурсів очікується максимальне одержання матеріальних, наукових, духовних благ. Водночас така концепція спрямована на справедливе розподіл трудових ресурсів на базі територіального та галузевого розміщення, в розрізі сфер трудової діяльності, зорієнтована на підвищення якості умов праці, автоматизації виробництва, зниження непрестижної, трудомісткої, ручної праці.

Раціональна зайнятість включає повну та ефективну зайнятість. Дана концепція передбачає альтернативний, ефективний, з високою віддачею виробництва, розподіл трудових ресурсів між галузями, сферами діяльності та територіями.

Розглянуті концепції досить довго використовувались багатьма країнами, але науково-технічний прогрес, еволюція сфер виробництва та обміну, вдосконалення технологій та автоматизація праці викликали збільшення безробіття та спонукали до пошуку нового підходу до трактування проблем зайнятості трудових ресурсів.

Так, виникла концепція глобальної зайнятості, яка зорієнтована на забезпечення осіб, які хочуть і можуть працювати, зайнятістю. Дана концепція включає всі види і форми трудової діяльності, пропагує індивідуальний підхід до умов, видів, форм найму зайнятих, що передбачає адекватний розподіл трудової діяльності

та вільного часу на повний життєвий цикл індивіда. Це можна здійснити тільки завдяки різним формам зайнятості, особливо молоді, пенсіонерів, домогосподарок, застосування розриву в трудовій діяльності для підвищення кваліфікації, перекваліфікації чи здобування освіти працюючим.

Фундаментом концепції глобальної зайнятості став широкий підхід до сфери прикладання праці, тобто врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним [2; с. 116]. Тому в основі такої концепції враховуються всі форми трудової діяльності, включаючи роботу в домогосподарствах, працю пенсіонерів, тимчасову зайнятість та ін.

В основі концепції глобальної зайнятості лежить потреба в перерозподілі сфер прикладання праці між усім працездатним населенням, що бажає і може працювати. Ця концепція передбачає зниження використання традиційних методів оплати праці, заміну мінімальної оплати на «гарантований мінімальний дохід», який не повинен залежати від умов та середовища працевлаштування.

Таким чином, концепція глобальної зайнятості заснована на таких принципах:

1) врахування усіх форм та видів суспільно корисної праці людини (до зайнятих відносять не лише тих, хто одержує заробітну плату, але й тих, хто працює не за грошову винагороду: праця домогосподарок, пенсіонерів та ін.);

2) перерозподіл обсягу робіт між усіма, хто бажає працювати (передбачається перегляд системи навантаження на працюючого завдяки зниженню трудового навантаження на кожного індивіда. Формами такого розподілу навантаження є продовження термінів здобування повної загальної середньої освіти, застосування різноманітних програм виходу на пенсію, використання часткової зайнятості, збільшення термінів перебування у відпустках та ін.);

3) забезпечення незалежного від зайнятості мінімального доходу для кожного індивіда, таким чином послаблення взаємозв'язку між зайнятістю і отримуваними доходами, що забезпечить задоволення основних першочергових людських потреб (виплати мінімальних гарантованих доходів доцільно виділяти з фонду допомоги по безробіттю, з коштів, отриманих від оподаткування організацій та підприємств);

4) створення індивідуального підходу до структуризації процесу трудової діяльності людини, що передбачає використання різних форм зайнятості (часткової, неповної), підвищення кваліфікації працюючих на різних етапах кар'єрного зростання, застосування програм, що поєднують навчання з роботою.

В економічній літературі розрізняють глобальну та економічну зайнятість. Економічна зайнятість – це зайнятість всіх тих, хто може працювати, у сфері виробництва суспільних благ. Під глобальною або загальною зайнятістю розуміють економічну зайнятість, враховуючи і тих, хто займається домашнім господарством, доглядом за дітьми, інвалідами, людьми похилого віку, служать в армії тощо.

Основним критерієм економічної зайнятості виступає ефективність зайнятості, яка є основою для визначення продуктивності праці, а базовою основою визначення ефективної зайнятості є зниження витрат суспільної праці. Головним детермінантом ефективної зайнятості є продуктивність праці, що визначається як відношення ВВП до суми зайнятих в матеріальному та нематеріальному виробництві, виражене у відсотках.

Серед інших концепцій зайнятості виділяють примусову та добровільну зайнятість. Примусова зайнятість існувала в різних країнах протягом всього історичного періоду і передбачала не право, а обов'язок працювати. Наприклад, така концепція зайнятості існувала в колишніх соціалістичних країнах. Кожен трудящий зобов'язаний був працювати постійно протягом всього працездатного віку. Право на працю визначалось як забезпечення з боку держави місця праці з повною оплатою праці з паралельним зобов'язанням людини до праці в певній сфері її застосування – виробництві суспільно корисних товарів та послуг. В такому випадку існувала прямопропорційна залежність між обов'язком працювати, постійністю праці та комплексом різноманітних стимулів до праці (очікування на безкоштовне отримання квартири, путівки та ін.).

В сучасному суспільстві обов'язковість праці замінена правом на працю зі скасуванням примусової зайнятості, оскільки вільна зайнятість автоматично виключає обов'язковість. Кожен індивід сам вирішує, як використовувати свій трудовий потенціал: працювати і отримувати за свою працю певний грошовий дохід, чи займатися вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами, пенсіонерами, подорожувати чи бути зайнятими в домашньому господарстві. Тобто, таке право на пра-

цю реалізовується не тільки через зайнятість з отриманням певного грошового доходу, але й через працю, без отримання оплати за її виконання.

При такій концепції виділяють добровільну зайнятість, що передбачає реалізацію трудових інтересів людини завдяки піклуванню держави про тих членів суспільства, які бажають працювати.

Процес безперервності праці є позитивним явищем як для підприємця, так і для самого працюючого. Для підприємців це виражається у підвищенні кваліфікації робітника, зниженні імовірності помилок при виробничому процесі, зменшенні терміну виконання певних виробничих операцій, скороченні витрат праці та підвищенні ефективності праці робітника. Для працюючого – у застосуванні різні форми доплат та надбавок. Позитивним при добровільній зайнятості є можливість зниження терміну навчання (при зміні місця праці) та адаптації до певних умов роботи.

Нова сучасна концепція зайнятості потребує усунення суперечностей між безперервністю роботи та добровільним працевлаштуванням. Такий процес можна активізувати через систему різноманітних доплат, премій, надбавок. Тільки через гарантії соціального забезпеченість, постійність роботи, збільшення заробітної плати можна залучати потенційних працівників до сфер трудової діяльності та спрямовувати їх до безперервної трудової діяльності.

На відміну від концепцій повної та раціональної зайнятості дослідження структури зайнятості є недостатньо глибоким. Тому поряд з таким підходом існують різні рівні дослідження зайнятості, серед яких слід виділити:

1) зв'язок потреб у праці з боку суспільства та повним задоволенням таких потреб трудових ресурсів в зайнятості;

2) задоволення потреб суспільного виробництва в виготовленні суспільнокорисних благ;

3) взаємозв'язок між потребами виробництва і праці та кількістю робочих місць.

Якщо останній підхід характеризує раціональну зайнятість, то попередні два – повну зайнятість.

Більшість вчених вважають структуру зайнятості лише кількісним аспектом зайнятості, ігноруючи якісний аспект, при чому якісна характеристика структури зайнятості відображає внутрішню сутність формування зайнятості.

Структуру зайнятості часто характеризують як систему кількісних пропорцій між різними галузями та секторами прикладання праці. Таке визначення дозволяє виявити основні процеси в організації структури зайнятості, але не задовольняє вимог сучасного економічного середовища. На наш погляд, кількісний підхід до трактування структури зайнятості значно обмежує дослідження проблем зайнятості, адже даний аспект не включає вплив зовнішніх факторів в закономірностях розвитку структури зайнятості.

Для дослідження механізму формування структури зайнятості важливе значення має дія об'єктивних економічних законів: закону зростання продуктивності праці, закону економії часу, одержання прибутку як основної мети всіх суб'єктів підприємницької діяльності.

Останнім часом виникла необхідність обґрунтування основних тенденцій в структурі зайнятості, що пов'язано з нинішнім етапом розвитку суспільства, досягненнями науково-технічного прогресу, змінами соціально-економічного середовища.

Важливим аспектом дослідження структури зайнятості є міжгалузевий рух робочої сили. За своєю суттю він нерозривно пов'язаний з виробництвом, виникненням нових форм та видів зайнятості, диференціацією виробничої діяльності, розширенням сфер зайнятості робочої сили.

Важливим чинником впливу на структуру зайнятості є особистісний фактор в функціонуванні виробництва, який спонукає до виділення дворівневої структури зайнятості: перерозподілу загальної сукупності робочої сили між сферами та галузями виробництва та руху робочої сили щодо вакантних робочих місць.

Визначення зайнятості вже саме по собі включає структурний аспект. Зайнятість включає не тільки поєднання особистісного та речового факторів виробництва, але й процесу структурної відповідності між цими двома факторами. Зміни, що відбуваються в структурі зайнятості населення повинні стимулювати виробництво, спонукати до відтворення трудових ресурсів, забезпечувати розширення різноманітних форм та видів зайнятості: часткової, неповної та ін., збільшувати позитивні соціально-економічні зрушення в суспільній системі країни.

Структура зайнятості відображає взаємозв'язок між структурою виробництва і споживання, що пов'язано із зайнятими в виробничій та невиробничій сфері залежно від постіндус-

тріального чи індустріального типу країни (з вищим розвитком промисловості більша частина зайнятих у невиробничій сфері, з нижчим – структура зайнятих змінюється в сторону збільшення частки зайнятих у виробничій сфері).

З методологічної точки зору науковообґрунтованим є визначення Л. С. Збитової: «Структура зайнятості – це прояв пропорційності в розподілі населення між видами зайнятості на основі суспільного поділу праці» [3; с. 8]. Таким чином, існує поєднання між організацією структури зайнятості та пропорційністю розподілу робочої сили між сферами прикладання праці і суспільним поділом праці.

Російський дослідник Т. А. Югай так трактує дане поняття: «Структуру зайнятості можна визначити як динамічний результат розподілу трудових ресурсів між сферами прикладання праці згідно з історично виділеними соціально-економічними законами і в відповідності з існуючими потребами суспільства... Структура зайнятості формується на стику матеріально-речової структури виробництва і демографічної структури населення. До її дослідження можна підійти з двох сторін: з точки зору суспільного виробництва і з точки зору відтворення населення і трудових ресурсів; з відомою часткою умовності можна визначити ці два підходи як відтворювальний і соціально-демографічний» [4; с. 7-8].

При дослідженні структури зайнятості важливою складовою стає визначення об'єкта та методів дослідження. Щодо об'єкта, то його вибір залежить від того, який аспект зайнятості досліджується, у відповідності до нього об'єктом дослідження виступає або населення або трудові ресурси.

Хоча визначення структури зайнятості і не включає таку складову як «система робочих місць», але до концепцій повної та раціональної зайнятості таке визначення входить, тому безпосередньо дослідження структури зайнятості має включати і системний елемент структури робочих місць.

Центральними в дослідженні структури зайнятості є категорії: «праця» та «населення». Між ними існують як видимі, так і приховані взаємозв'язки, що становлять важливий аспект дослідження закономірностей організації, формування, розвитку, відтворення структури зайнятості на різних етапах дослідження. Поряд з даними категоріями важливого значення набувають поняття «робоча сила» та «трудові ресурси», адже саме з дослідження цих складових складається аналіз динаміки структури зайнятості та факторів, що викликають зміни в структурі зайнятості.

Структура зайнятості поєднує виробництво суспільних благ та відтворення населення і проявляється через категорії сукупної суспільної праці та сукупного суспільного продукту, що безпосередньо відносяться до базових в сфері суспільно корисної праці. Структуру зайнятості можна відобразити як сукупність взаємопов'язаних елементів, що схематично відображено на рис. 1.

Тому, як видно з рис. 1, праця – основа дослідження структури зайнятості. Саме через синтез категорії «праця» виникають такі нові аспекти дослідження як жива праця, трудові ресурси, сукупна робоча сила, структура зайнятості трудових ресурсів. Всі перелічені поняття розглядаються при дослідженні структури зайнятості в неоднаковій мірі на різних етапах.

До процесу суспільного виробництва мають відношення категорії: «праця», «жива праця» та «робоча сила»; категорії: «трудові ресурси» та «населення» до фази суспільного виробництва безпосередньо не відносяться, але при дослідженні структури зайнятості важливим є вивчення зв'язку між такими базовими категоріями як «виробництво суспільного продукту» та «відтворення населення», оскільки саме через такий зв'язок відображається категорія «сукупна суспільна праця».

В результаті вивчення даних методологічних підходів при розгляді внутрішніх закономірностей структури зайнятості населення доцільно виділити два аспекти:

1) структуру зайнятості населення доцільно розглядати крізь призму сукупної суспільної праці;

2) через структуру зайнятості трудових ресурсів як основну складову структури зайнятості населення.

Доцільно також в процесі суспільного виробництва визначити роль, місце та значення структури зайнятості. Саме у виробництві формуються найбільш важливі зв'язки щодо структури зайнятості, відбувається розподіл працюючих між сферами прикладання праці.

Отже, з погляду процесу суспільного виробництва, організація структури суспільної праці і відповідної робочої сили відбувається на стадії безпосереднього виробництва; з точки зору відтворення наявної робочої сили форму-

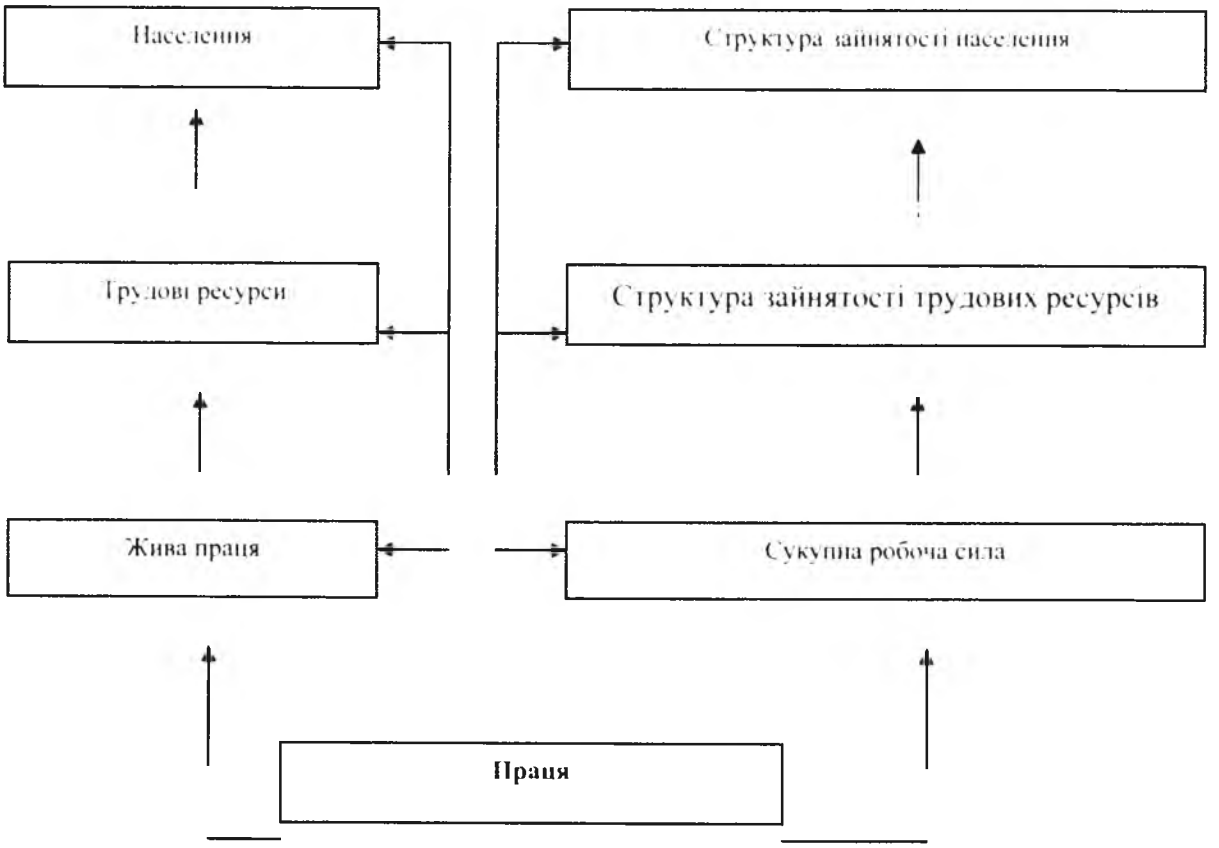

Рис. 1. Елементи дослідження структури зайнятості населення

вання пропорцій зайнятості – спостерігається на фазі розподілу.

Ще один аспект виробничого тлумачення структури зайнятості пов'язаний з тим, що сама структура зайнятості не є єдиним стабільним соціально-економічним об'єктом дослідження, а розглядається в контексті постійного розвитку, змін, безперервного перерозподілу всіх складових елементів, що входять до структури зайнятості. При описаному підході в досліджуваному об'єкті з'являються все нові характеристики, закономірності розвитку, проявляються раніше невидимі риси та елементи.

Дослідження структури зайнятості повинно включати такі важливі елементи, як розподіл, перерозподіл та рух робочої сили. Саме через ці компоненти можна отримати чіткі дані щодо змін в розміщенні трудових ресурсів та розподілі робочої сили між територіями, сферами народного господарства, галузями, сферами прикладання праці, професіями, підприємствами та організаціями, всіма учасниками праці.

В статичному розрізі структура зайнятості досліджується як формування єдиного акту, основним базовим елементом побудови якого є розподіл робочої сили. В динамічному трактуванні – вивчається формування структури зайнятості в процесі виробництва в досить значних масштабах. При цьому важливе місце надається фактору накопичення, який суттєво впливає на процес відтворення робочих місць, на процес руху, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів між робочими місцями. Основними умовами відтворення структури зайнятості населення є процес розподілу та перерозподілу вже задіяних трудових ресурсів як одного з основних факторів виробництва.

Важливим аспектом дослідження структури зайнятості є вивчення соціальних та економічних факторів її формування. З цим пов'язане виділення двох механізмів відтворення зайнятості: соціального та економічного. Економічний механізм зайнятості включає елементи розподілу та перерозподілу трудових ресурсів між сферами виробництва, що регулюються об'єктивними економічними законами виробництва. Соціальний механізм – охоплює рух трудових ресурсів між робочими місцями, що спричинений елементом суб'єктивізму в поведінці робітників.

Отже, дослідження зайнятості як єдиного соціально-економічного механізму включає виділення в об'єкті дослідження таких структурних рівнів:

І рівень – суспільний полі праці, що формує матеріальну основу для розвитку сфер виробництва та прикладання праці.

ІІ рівень – розподіл та перерозподіл трудових ресурсів за різними сферами виробництва, що регламентується об'єктивними економічними законами.

ІІІ рівень – політика державного впливу на структуру зайнятості населення.

IV рівень – структурні зміни зайнятості населення, що полягають в русі робочої сили між робочими місцями.

IV. Висновки. Таким чином структура зайнятості населення – це система взаємопов'язаних складових, дослідження яких в сукупності та відокремлено, а також вивчення причинно-наслідкових зв'язків між її складовими елементами, дозволяє відтворити поточний стан у сфері зайнятості трудових ресурсів.

Ефективне вивчення структури зайнятості неможливе без ретельного дослідження процесів руху, розподілу та перерозподілу робочої сили між різними сферами прикладання праці, робочими місцями та галузями виробництва. Успішним в дослідженні структури зайнятості є системний підхід, адже ефективним вважається тлумачення категорії зайнятості як системи, складовими якої є територіально-галузевий розподіл трудових ресурсів, робочих місць, робочого часу, використання праці та територіальні відмінності суспільного життя.

Важливим є виділення в дослідженні структури зайнятості соціального та економічно механізмів як передумов формування та організації зайнятості населення.

Внутрішні закономірності структури зайнятості населення відбивають два підходи до її розгляду та вивчення: структуру зайнятості населення доцільно розглядати крізь призму сукупної суспільної праці та через структуру зайнятості трудових ресурсів.

Структура зайнятості є процесом взаємодії факторів виробництва та споживання як протилежними середовищами прикладання праці та відтворення суспільного поділу праці, оскільки саме через вплив індустріального чи постіндустріального типу країни формується відповідна структура зайнятості.

Праця становить основу дослідження структури зайнятості. Невід'ємними елементами вивчення даного об'єкта є: населення, сукупна робоча сила та структура зайнятості трудових ресурсів. Зміни, що відбуваються в структурі зайнятості населення повинні стимулювати виробництво, відтворення трудових ресурсів, розширення різноманітних форм, типів та видів зайнятості: часткової, неповної зайнятості та ін., збільшувати позитивні соціально-економічні зрушення в економічній системі країни.

1. Волкова О. В. Ринок праці: Навчальний посібник / Олена Валеріїна Волкова – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

2. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

3. Сбытова Л. С. Структура занятости и ефективность производства. – М.: Наука, 1982, с. 128.

4. Югай Т. А. Воспроизводство структуры занятости в условиях интенсификации. – Москва: Издательство «Наука», 1984. – 96.

The conceptual and theoretical approaches to determine the structure of employment as one of basic research constituents of employment are considered in the article. The significance and mechanism construction of the employment structure is studied. The employment as the only socio-economic mechanism is investigated in terms of allocation of the site investigation of structural levels.

УДК 316.285:316.4.066(477)

Климончук Х. В.

ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕРІВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЯК ФАКТОР СТИМУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

У статті досліджено особливості соціально-економічної нерівності населення, що є одним із фундаментальних напрямів через який здійснюється процес пізнання закономірностей соціально-економічного розвитку, передбачення шляхів подальшого поступу суспільства.

Ключові слова: *соціально-економічна нерівність, стратифікація, диференціація, нерівність, людський розвиток.*