

КОНЦЕПЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Стаття присвячена розкриттю особливостей побудови моделі добробуту населення, організації його працевлаштування та матеріальної підтримки непрацездатних осіб. Звернена увага на соціальні проблеми: безробіття, втрата трудових ресурсів за рахунок виїзду працездатного населення за кордон, відсутність програм перепідготовки спеціалістів, які втратили роботу, а також зайнятість осіб – колишніх учасників військових дій на сході країни, інвалідів. Зроблені аналогі розв'язання цих проблем на основі міжнародного досвіду та національних теорій зайнятості.

Ключові слова: зайнятість населення, міжнародний досвід, працевлаштування, непрацездатність, європейська модель політики зайнятості.

Токарский Тарас

КОНЦЕПЦІЯ ЗАНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Статья посвящена раскрытию особенностей построения модели благосостояния населения, организации его трудоустройства и материальной поддержки нетрудоспособных лиц. Обращено внимание на социальные проблемы: безработица, потеря трудовых ресурсов за счет выезда трудоспособного населения за границу, отсутствие программ переподготовки специалистов, потерявших работу, а также занятость лиц – бывших участников военных действий на востоке страны, инвалидов. Сделанные аналогии решения этих проблем на основе международного опыта и национальных теорий занятости.

Ключевые слова: занятость населения, международный опыт, трудоустройство, нетрудоспособность, европейская модель политики занятости.

EMPLOYMENT cONCEPT: iNTERNATIONAL eXPERIENCE

In this article the author tries to reveal peculiarities of shaping the model of population welfare, providing for population employment and financial assistance to disabled. The author draws attention to social problems like unemployment, falling short of manpower resources due to labour force migration abroad, lack of retraining programs for those who lost their job as well as employment of former military men who fought in the eastern Ukraine and disabled persons. The author tries to resolve these issues by reaching out to international experience and national employment theories.

Key words: employment, international experience, recruitment, disability, European model of employment policy.

Постановка проблеми. Аналізований концепт зайнятості населення екстраполюється у двох площинах: на рівні міжнародного досвіду і на внутрішньому рівні. Зайнятість населення є необхідною умовою для його відтворення. Від її рівня залежать добробут людей, витрати суспільства на працевлаштування, підготовку та матеріальну підтримку осіб, позбавлених роботи. Ця проблема завжди актуальна для національної економіки незалежно від рівня розвитку суспільно-економічних відносин. У перехідному періоді, коли відбувається трансформація всієї економічної системи, різко загострюються соціальні проблеми, зокрема безробіття, відбувається послаблення державних соціальних гарантій, що негативно впливає на соціально-політичне життя країни, стримує структурні перетворення, перешкоджає створенню передумов для стабільного економічного зростання.

Погляд на зайнятість населення та тенденції її трансформації передбачає виявлення взаємозв'язків з ефективністю та якістю економічного зростання, розвитком науково-технічного прогресу, дією ринкових законів. Сучасна економічна теорія розглядає економічне зростання як довготривалі зміни рівня реального обсягу виробництва, пов'язані з розвитком продуктивних сил.

Визначальними при цьому є не лише темпи економічного піднесення, але і зміни галузевих та відтворювальних пропорцій, структурні взаємозв'язки в економіці, трансформація інституціональної структури, державна політика стимулювання суспільних потреб, рівень добробуту населення тощо. Посилення соціальної спрямованості економічного зростання характеризує якість останнього. При цьому вона тісно пов'язана з характером протікання ринкових реформ, стимулюванням ділової активності та рівнем її спрямування на задоволення потреб населення та розвиток творчої ініціативи. Соціально-економічні результати функціонування економічної системи вирішальною мірою залежать від рівня використання трудового потенціалу та ефективності зайнятості.

Відштовхуючись від тези «зайнятість населення – це важливий фактор розвитку соціально-економічної системи, необхідна умова та форма життєдіяльності людини», не піддаватиму її жодному сумніву. Адже саме у сфері зайнятості людина реалізує своє конституційне право на працю, а праця виступає основною умовою формування рівня життя населення і одночасно економічної могутності держави, її національної безпеки. У зв'язку з цим зайнятість є об'єктом дослідження багатьох наук і розглядається з різних позицій.

Стан дослідження. Зайнятість населення вивчали: О. Грішнова, В. Золотогоров, С. Мочерний, В. Петюх, В. Онікієнко, А. Венгер, О. Дяконенко, А. Семенов, Д. Джонстон, С. Бриттон, Т. Баранова та ін.

Мета статті. Для глибшого вивчення зайнятості населення є потреба вникнути у зміст термінопоняття згаданої теми.

Виклад основних положень. У сучасній економічній літературі існують різні трактування сутності зайнятості, її форм, видів, типів, функцій, методів забезпечення, результативності тощо. В енциклопедичному словнику з економіки зайнятість визначається як «сукупність економічних відносин, пов'язаних з участю населення в усіх видах діяльності» [1, с.119], у старіших підходах – це міра залучення людей до трудової діяльності та ступінь задоволення їх потреби у праці, забезпечення робочими місцями. Назагал в усіх визначеннях можна помітити реалізацію в них різних методологічних підходів до категорії «зайнятість». У першому випадку акцент зроблено на економічні відносини, а в другому – на забезпеченні робочими місцями, потребі людей у праці. Отже, обидва визначення

не є вичерпними. Вдалу спробу дати комплексне визначення сутності зайнятості зробив, на мою думку, С. Мочерний, який під цим поняттям розуміє певну «сукупність соціально-економічних відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою його участі в суспільно корисній праці та забезпечення розширеного, нормального відтворення робочої сили». Автор розглядає не тільки економічні, але й соціальні відносини з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, підкреслюючи можливість розширеного відтворення робочої сили. Такої думки дотримується і В. Петюх, який вважає, що «зайнятість – це сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов’язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю в суспільно корисній діяльності, що приносить йому заробіток або дохід (прибуток)».

Розширивши спектр відносин за рахунок правових і національних, автор акцентує увагу на забезпеченні працездатного населення робочими місцями. Звідси логічно випливає думка щодо необхідності регулювання цього процесу. Важливість регулюючих аспектів суспільно-економічних відносин стосовно зайнятості підкреслюють В. Онікієнко та Н. Коваленко, вважаючи, що – це система суспільно-економічних відносин, які регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями, форми його участі в суспільному виробництві, а також відтворення, розподіл та перерозподіл працеактивних громадян і визначають якість життя населення» [4, с.8].

У цьому визначенні поняття, орієнтир спрямований на економічно активне населення, яке є реальним постачальником робочої сили на ринку праці та залежність якості життя від участі в суспільному виробництві. Дослідники вважають, що регулювальні аспекти зайнятості необхідні лише на перехідному етапі до ринку. На мою думку, ринок праці завжди повинен бути об’єктом регулювання.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», остання визначається як «...діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі» [5, с.48]. Аналізуючи це визначення, можна помітити, що під нього підпадає будь-яка

діяльність, у тому числі і незаконна, оскільки вона також пов'язана із задоволенням особистих потреб та приносить дохід.

На мою думку, у визначенні сутності категорії «зайнятість» доцільно виходити із наявності її взаємозв'язку з категоріями «діяльність» та «праця». Під діяльністю розуміється форма активного відношення людини до дійсності, спрямованого на досягнення поставлених цілей, що пов'язані зі створенням суспільно корисних матеріальних і духовних цінностей, наданням послуг та засвоєнням суспільного досвіду. Наявність цих атрибутивних ознак діяльності є необхідною умовою для визначення тих чи інших форм і видів зайнятості населення.

Так, глобальна зайнятість передбачає не лише діяльність щодо створення матеріальних і духовних благ та надання послуг населенню, але і послуги суспільного характеру, зокрема навчання в середніх і вищих навчальних закладах. Тобто, крім населення, зайнятого у сфері економічної діяльності, вона включає армію, міліцію, держапарат тощо та учнів старших класів і студентів денної форми навчання.

Щодо характеру зайнятості населення у сфері економічної діяльності, то визначальною для неї є категорія праці як свідомо, доцільна, соціально корисна діяльність, спрямована на виробництво матеріальних і духовних благ, надання різноманітних послуг. Саме стосовно такої зайнятості і розглядаються такі її характеристики: повна, продуктивна, ефективна, раціональна, де суб'єктом є економічно активне населення. У зв'язку з цим зайнятість можна визначити як сукупність соціально-економічних відносин щодо участі економічно активного населення в суспільно корисній діяльності та забезпеченні розширеного відтворення людських ресурсів.

Відтак виникає необхідність осмислення нових методологічних підходів щодо категорії зайнятість, які б ураховували її функціональне значення та рівень реалізації. На загальнодержавному рівні економічна функція зайнятості знаходить своє втілення в діяльності економічно активного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу. Соціально-економічна функція зайнятості пов'язана із задоволенням потреб як усього населення в матеріальних і духовних благах, так і безпосередніх суб'єктів діяльності щодо отримання ними доходу або

прибутку. Соціальна функція зайнятості виявляється у задоволенні потреби людини у праці, бізнесі, реалізації її особистих інтересів, розвитку здібностей і творчого потенціалу, професійній і територіальній мобільності та досягненні відповідного статусу. Отже, зайнятість є складним соціально-економічним явищем, що зумовлюється дією об'єктивних та суб'єктивних факторів.

У ринковій економіці зайнятість населення є результатом взаємодії пропозиції робочої сили, попиту на неї, ціни і конкуренції. На пропозицію робочої сили, крім демографічного фактора, значний вплив мають бажаний рівень доходів, пропозиція робочого часу та інтенсивності праці, бажання працювати за наймом чи займатись підприємництвом тощо. Попит на працю визначається обсягами залученого капіталу, виробництва та попитом на продукцію, ціною трудових послуг залежно від корисності (продуктивності) праці та конкуренції на ринку праці. Все це зумовлює величезну різноманітність форм зайнятості, достатньо повно описаних у літературі. Назву лише зайнятість в офіційному і неформальному секторах економіки, регламентовану та нерегламентовану, первинну і вторинну, повну та неповну, постійну і тимчасову, стандартну та нестандартну. Звідси випливає, що зміст категорії зайнятість охоплює не тільки потребу людей в тих чи інших видах діяльності, але й рівень забезпечення цієї потреби, форми участі економічно активного населення у суспільно корисній діяльності та розподілі і споживанні новоствореної вартості.

Зайнятість як економічна категорія вимагає методологічного та методичного обґрунтування її кількісних і якісних характеристик у контексті з іншими макроекономічними складовими економічного зростання. Найбільшого поширення в економічній літературі набули поняття повна, продуктивна, ефективна та раціональна зайнятість. З'ясування їхньої сутності та факторів, що на них впливають, дозволяє конкретизувати елементи механізму регулювання зайнятості та ринку праці. Поняття повної, продуктивної вільно обраної зайнятості було запроваджено Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 17 червня 1964 року, Рекомендацією 122, а потім і Конвенцією МОП №168 від 1 червня 1988 року. Однак визначення цього поняття в означених документах немає. У цих документах наголошується лише на необхідності здійснення політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості.

Напрями такої політики містяться в Рекомендації 122 і передбачають:

- свободу вибору зайнятості та найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він придатний;
- забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи чи шукає роботу;
- можливість того, щоб робота була якомога продуктивнішою;
- урахування стадії та рівня економічного розвитку і взаємного зв'язку між цілями в галузі зайнятості та іншими економічними і соціальними цілями [6, с.753-754].

Конвенція 168 від 1 червня 1988 року, підкреслюючи важливість підтримання доходів населення, акцентує увагу на стимулюванні усіх форм продуктивної, вільно обраної зайнятості, серед яких «...дрібні підприємства, кооперативи, зайнятість не за наймом», а також на необхідності заходів щодо безробітних та осіб, які підлягають соціальному захисту [7, с.172]. Орієнтація на отримання доходу та сприяння з боку держави повній, продуктивній зайнятості розширює межі останньої за рахунок розвитку самозайнятості, неформальної зайнятості, підприємництва, малого бізнесу, сімейних господарств тощо.

Щодо сутності продуктивної зайнятості існують різні точки зору, і дискусія з цього приводу ведеться й понині. Так, В. Васильченко продуктивною вважає зайнятість, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і приносить кожному працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто щонайменше для простого відтворення робочої сили. Так само розуміє продуктивну зайнятість і В. Петюх [3, с.69].

Ці автори пов'язують продуктивну зайнятість зі сферою матеріального виробництва, що суперечить сучасним поглядам на продуктивність праці, що, як відомо, характерна і для сфери послуг, а достатність доходу працівника на рівні простого відтворення робочої сили не може бути визнана як показник високопродуктивної зайнятості. Принаймні рівень суспільної продуктивності праці при

різних варіантах індивідуальної продуктивності повинен, на мою думку, забезпечувати розширене відтворення робочої сили. Саме з позицій ефективного використання праці як у суспільстві, так і на рівні окремого працівника розглядають продуктивну зайнятість В. Онікієнко та Н. Коваленко, підкреслюючи, що на індивідуальному рівні важливим показником, окрім продуктивності праці, виступає величина отриманого доходу, поріг відчутності якого залежить від багатьох факторів і впливає на мотивацію щодо сфери зайнятості та тривалості робочого часу [4, с.8].

Такий підхід мені видається більш плідним у методологічному аспекті для дослідження продуктивної зайнятості.

На думку А. Венгера, продуктивна зайнятість – це така діяльність осіб працездатного віку, задіяних у процесі матеріального та нематеріального виробництва, в результаті якої створюється максимально можлива величина споживчих благ у розрахунку на одного працюючого [7, с.172]. В цьому визначенні заперечення викликають два моменти: по-перше, врахування зайнятості тільки осіб працездатного віку, а не економічно активного населення, яке є суб'єктом зайнятості; по-друге, врахування величини створених споживчих благ у розрахунку на одного працюючого замість загального обсягу створеного валового національного продукту або валової доданої вартості.

Ще один підхід щодо розуміння продуктивної зайнятості пов'язується з такими її ознаками, як економічна обґрунтованість, прибутковість, корисність [8, с.150-153]. Мої зауваження зводяться до наступного. Відомо, що всяка діяльність є економічно зумовленою і здійснюється заради задоволення потреб людини. Корисність праці є іманентною її властивістю незалежно від суб'єкта діяльності. З контексту впливає, що поняття корисність виступає у значенні вигідність, що позбавляє її можливості для використання як ознаки продуктивної зайнятості. Прибутковість, на мою думку, більше характеризує ефективну зайнятість і є необхідною умовою залучення найманої праці до виробництва. Стосовно таких видів продуктивної зайнятості, як самозайнятість, зайнятість у нетоварному секторі тощо, то вона може бути неприбутковою та здійснюватися на умовах простого відтворення.

Навівши визначення продуктивної зайнятості, вважаю, що методологічно вона (зайнятість) повинна пов'язуватися з будь-якою

суспільно корисною діяльністю економічно активного населення щодо створення матеріальних і духовних цінностей чи надання послуг. Ця діяльність може здійснюватися:

- на різних господарюючих об'єктах, які відрізняються технологічними укладами, рівнем організації та менеджменту, формами власності;

- за наймом і не за наймом (самозайнятість, індивідуальна трудова діяльність, підприємництво);

- на умовах постійної, тимчасової, сезонної, повної, неповної зайнятості.

Необхідною умовою продуктивної зайнятості є забезпечення робочими місцями усіх бажаючих працювати.

На кожному етапі важливо як в економічному, так і соціально-психологічному аспекті забезпечити повну, продуктивну, вільно обрану зайнятість економічно активного населення, тобто зайнятість його суспільно корисною діяльністю. В ринковій економіці повна зайнятість розглядається з позицій зайнятості людських ресурсів і характеризується забезпеченням роботою усіх, хто хоче і може працювати на будь-яких умовах. Вважаю, що це екстенсивний підхід щодо зайнятості. Продуктивна ж зайнятість повинна поєднуватися з високою інтенсивністю використання факторів виробництва, а її результати – мати суспільну корисність.

Ефективна зайнятість, на мою думку, спрямована на інтенсифікацію економічного зростання, більш повне використання людського капіталу. На макроекономічному рівні ефективною можна вважати зайнятість, яка відповідала б ефективному сукупному попиту на робочу силу та забезпечувала раціональне використання факторів виробництва. Ефективна зайнятість супроводжується як інтенсивними переміщеннями працівників у галузі з високим рівнем продуктивності праці, в інноваційні типи виробництв, в соціально орієнтовані сфери економіки, так і загальною ефективністю використання праці. Важливими показниками ефективної зайнятості, на мою думку, є:

- відповідність чисельності зайнятих критерію граничної корисності застосування ресурсів праці згідно з обсягами капіталу в кожний конкретний період;

- відповідність професійно-кваліфікаційної структури зайнятих вимогам робочих місць;

– випуск високоякісних, конкурентноспроможних товарів і послуг.

Щодо раціональної зайнятості, то вона визначається суспільною корисністю результатів праці, суспільним і територіальним поділом праці, економічною доцільністю робочих місць, ефективним менеджментом тощо.

Важливість підтримання повної, продуктивної, ефективної зайнятості підтверджується не тільки зменшенням безробіття до природного рівня, але і зростанням рівня доходів працюючого населення. Так, за розрахунками А. Семенова, приріст зайнятості на один процентний пункт супроводжується зменшенням відсотку населення з доходами нижче прожиткового мінімуму на три процентних пункти [9, с.226].

Незаперечний факт: еволюція процесів зайнятості, її форм, видів, підвищення ефективності зумовлюється дією багатьох факторів. Одні з них мали вирішальне значення на перших етапах перехідного періоду, інші мають довготривалий характер. При цьому характер, ступінь та наслідки впливу на зайнятість науково-технічного прогресу, глобалізації економіки, державного регулювання на перехідному етапі мають свої особливості, що виявляються у певних протиріччях, позитивних та негативних ефектах порівняно з дією їх у розвинутій соціально орієнтованій ринковій економіці. На перехідному етапі, зокрема, трансформації зайнятості в основному зумовлюються ринковими перетвореннями, в той час як в соціально орієнтованій ринковій економіці важливого значення набувають структурні перетворення, інформатизація та інновації, посилення процесів інтеграції України у світову економіку, вдосконалення механізмів державно-ринкового регулювання. Це вимагає дослідження їх з метою регулювання процесів зайнятості у напрямі досягнення повної, продуктивної та ефективної зайнятості.

Теоретичні напрацювання про роль та місце держави у регулюванні процесів використання людського потенціалу, вибору доцільних засобів, форм і методів забезпечення його продуктивної зайнятості ускладнюються тим, що питання взаємодії держави та ринку протягом тривалого часу залишаються досить гострими навіть

для розвинутих країн. Особливо це стосується проблеми її втручання у механізми функціонування сучасного регіонального ринку праці та сферу зайнятості населення.

Результати вивчення світового досвіду становлення ринкового господарства в економічно розвинутих ринкових країнах свідчать, що єдиної моделі регулювання зайнятості та ринку праці немає. Кожній з них притаманні специфічні національні особливості. Проте існують загальні підходи щодо побудови цих моделей, оцінка яких дала змогу виокремити такі типи моделей.

Перша – американська – зорієнтована на максимальну зайнятість економічно активного населення. Для США характерний невисокий відсоток витрат на фінансування громадських робіт, перепідготовку незайнятих тощо. Безробітному в США доводиться покладатися, передусім, на власні сили, а підтримка з боку держави обмежується наданням матеріальної допомоги та інформації щодо наявності вільних робочих місць. Проте саме ця країна здійснює чи не найбільш ефективну політику захисту інтересів власного товаровиробника, формує найсприятливіші правові та економічні умови для розвитку підприємництва та створення робочих місць у різних секторах економіки, заохочує підвищення мобільності незайнятих громадян на ринку праці. Таку політику зайнятості, безперечно, слід уважати активною, оскільки вона стимулює сукупний попит на робочу силу та забезпечує активне повернення незайнятих громадян до складу функціонуючої робочої сили. Щороку тут створюється понад 600 тис. нових підприємств. Цим пояснюється факт, що економіка США (особливо сектор послуг) розвивається більш динамічно, ніж економіка західноєвропейських країн.

Для другої моделі (скандинавська), яку застосовують в основному скандинавські країни, характерний високий рівень активності соціальної політики, згідно з якою соціальний добробут визнається метою економічної діяльності держави, а рівень перерозподілу національного багатства через бюджет становить 50–60% ВВП. Як приклад ефективної скандинавської політики, можна навести Швецію, де на підготовку та перепідготовку працівників, створення нових робочих місць витрачається коштів більше, ніж у будь-якій іншій країні; в довготерміновій перспективі забезпечується співіснування низької інфляції та повної зайнятості за рахунок

субсидій підприємствам на утримання неконкурентоспроможних працівників, або надання їм робочих місць у державному секторі з можливістю практично для усіх громадян, котрі бажають працювати, мати робочі місця з середнім рівнем оплати праці.

Третя модель політики зайнятості – англосаксонська – зреалізована у Канаді, Великобританії та Ірландії. Вона передбачає нижчий рівень перерозподілу ВВП – не більше, ніж 40%, переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високий відсоток приватних компаній та громадських організацій у наданні соціальних послуг. В англосаксонській моделі працівники підприємства, якщо вони не є акціонерами, обмежені у правах, а вплив держави в такій системі незначний.

Наступна модель політики зайнятості, яка має назву континентальна, або німецька, застосовується у Німеччині, Австрії, Бельгії, Нідерландах, Швейцарії, частково у Франції. Для неї характерний високий (близько 50%) рівень перерозподілу ВВП через бюджет; формування страхових фондів за рахунок роботодавців; прагнення до підтримки високого рівня зайнятості населення; скорочення чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці та відповідно зростанні доходів працюючої частини населення. Така політика вимагає створення системи допомоги для збільшення чисельності безробітних.

Японська модель спирається на систему так званого довічного найму, що передбачає гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно від стажу роботи, віку, складу родини. Хоча в останні роки визначальним критерієм розміру оплати праці стає не стільки трудовий стаж, скільки результати трудової діяльності. Заохочення до підприємництва не практикується. Стабільність персоналу дає змогу менеджерам успішно здійснювати інноваційну діяльність і при необхідності проводити підготовку та перепідготовку працівників згідно з вимогами виробництва, забезпечуючи можливість оперативної зміни професійно-кваліфікаційного складу робітників. Орієнтація на довготривалу зайнятість найманих кадрів зумовлює прагнення підприємців вирішувати проблеми надлишкової робочої сили не за рахунок звільнень, а за рахунок зменшення робочого часу (неповної зайнятості) або переводу працівників за взаємною згодою на дочірне

підприємство чи підприємство іншої фірми. Разом з тим, тимчасові працівники, які не мають статусу довічного найму (їхній відсоток складає близько 35%), правами постійних працівників не користуються, а у випадку економічної кризи підлягають звільненню.

Відзначаючи зміни у сфері зайнятості в розвинутих країнах світу за останні десятиріччя, Дж. Гелбрейт сформулював чотири фактори, що їх зумовили, а саме:

- зростання ролі профспілок, які багато зробили для врівноваження відносин між роботодавцями і трудящими;

- послаблення найбільш жорстких сторін ринкової економіки через закони соціального страхування; посилення уваги до проблем розвитку житлового будівництва, медичного обслуговування та освіти;

- зростання ролі держави, що взяла на себе відповідальність за рівень виробництва: знижуючи податки або збільшуючи витрати з державного бюджету, чи поєднуючи ці дії, вона підвищувала попит і нарощувала виробництво, повертаючи економіку до повної зайнятості у кризові роки [10, с.82].

Набула сили тенденція щодо збільшення професійно-кваліфікаційної диференціації заробітної плати, поступового зростання надтарифного заробітку, розмір якого залежить від результатів роботи конкретного працівника та фірми в цілому. Ще одна суттєва особливість цієї політики зайнятості – розвиток багатоманітності її форм, умов найму, режимів робочого часу. У західноєвропейських країнах на початку 90-х років минулого століття у режимі неповного робочого дня був зайнятий кожний восьмий працездатний громадянин, а у Швеції, Великобританії, Нідерландах – майже кожний четвертий. Поширеною формою нетрадиційної зайнятості стає робота за тимчасовими контрактами: у країнах Європейського Союзу відсоток працюючих за такими контрактами в середині 90-х років ХХ ст. становив 9,3% загальної чисельності зайнятих в економіці [11, с.27].

Із середини 90-х років минулого століття стало очевидним, що лібералізація умов найму та звільнень, зниження ролі колективно-договірної системи взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками не забезпечили реального зниження безробіття. Не були отримані очікувані результати і від програм перепідготовки

безробітних, здійснення яких позитивно впливає на працевлаштування лише у випадку, якщо отримана професія має попит на ринку. Система професійної підготовки безробітних через короткі терміни навчання не вплинула суттєво на їхню конкурентноспроможність. Не виправдали сподівань і заходи щодо розширення громадських робіт, інтерес до яких найбільше проявився на початку 90-х років, коли рівень безробіття підвищився, а уряди провідних країн світу зробили ставку саме на розвиток цих робіт, особливо у сфері послуг. Значні економічні та соціальні втрати, пов'язані з недовикористанням людського потенціалу, зумовили необхідність перегляду політики регулювання ринку праці. Важливим кроком на шляху становлення нової стратегії зайнятості стало прийняття у 1994 р. країнами ОЕСР програми «Дослідження робочих місць», в якій серед першочергових заходів розв'язання проблеми збалансування попиту та пропозиції робочої сили виокремлювалися структурні зрушення в економіці, стимулювання науково-технічного прогресу, створення більш сприятливих умов для розвитку підприємництва, зокрема для заохочення інвестицій, запровадження активної політики на ринку праці, реформування системи соціального страхування та соціальної допомоги безробітним [12, с.36]. Перегляд останньої, на думку урядових структур і багатьох науковців, зумовлений надмірною щедрістю допомоги та обмеженістю стимулів щодо пошуку нової роботи.

У середині 90-х років ХХ ст. у розвинутих країнах допомога по безробіттю становила 31% від середньої заробітної плати, а середня тривалість отримання допомоги – майже 1,5 роки. До того ж безробітні мали ще низку соціальних пільг, з урахуванням виплат рівень доходів сім'ї безробітного збільшувався до 70–100% втраченого заробітку. Не знижуючи прямо середніх розмірів допомог, розвинуті країни значно скоротили загальні обсяги витрат на виплату допомоги шляхом зменшення максимального її рівня (Німеччина, Канада, Данія, Австрія), обмеження термінів їхньої виплати у максимальному обсязі (Франція), збільшення стажу роботи, необхідного для отримання допомоги, зміни порядку її індексації тощо.

Отже, можна констатувати, що з середини 90-х років минулого століття політика забезпечення зайнятості розвинутих країн світу зазнала нових суттєвих змін. Саме така політика за новим сучасним

баченням правлячих урядів цих країн повинна стати центром усієї соціальної політики, що розглядається саме як політика, орієнтована на вирішення проблем зайнятості. Все більшого визнання набуває точка зору, що краща політика у сфері зайнятості – це науково, фінансово, організаційно, законодавчо обґрунтована економічна політика, яка включає такі важливі підсистеми, як фінансово-кредитну, структурну, податкову, інвестиційну, протекціоністську та соціальну. Інструментарій регулюючого впливу з боку держави на сферу зайнятості та ринок праці увібрав як заходи макроекономічного характеру з пом'якшення ситуації у сфері зайнятості, збереження певної гнучкості ринку праці, так і щодо впорядкування системи соціального страхування і соціального захисту безробітних.

Таким чином, реалізацію принципів соціальної держави ставлять під сумнів дві проблеми: демографічна та економічна. І якщо першу можна вирішувати тільки в довготерміновій перспективі, то для вирішення другої дещо можна зробити вже сьогодні, а це означає, що без активної державної участі в регулюванні зайнятості не обійтись. Як відзначає Д. Дж. Джонстон, генеральний секретар ОЕСР: «З огляду на минулий досвід і сучасну проблематику, ми повинні бути впевнені, що жодний європейський уряд не залишиться байдужим до людських витрат, які пов'язані з адаптацією до перемін» [13, с.15].

На початку ХХ ст. в окремих європейських країнах почали створюватися спеціальні фонди для допомоги безробітним. У 1905–1908 роках у Франції, Данії та Бельгії програми щодо надання допомоги безробітним стали розроблятися на державному рівні. А у Великобританії У. Черчілль, на той час міністр торгівлі, з метою підвищення ефективності допомоги безробітним, домігся від законодавчих органів права для Міністерства торгівлі відкрити біржу праці. Створена на той момент британська система страхування, запропонувала такі методи допомоги безробітним, які і понині використовуються в структурах страхування від безробіття.

У Німеччині система обов'язкового страхування від безробіття була запроваджена в період найвищого безробіття в 1927 році, у Швеції – у 1932 році у період правління соціал-демократів.

Після 1973 року, коли розпочалася світова інфляція, безробіття стало типовим явищем майже для всіх промислово розвинутих країн. Якщо наприкінці 60-х років минулого століття у Великобританії

дестабілізуючим фактором, що призвів до зміни політичного курсу і відставки Кабінету Міністрів був рівень безробіття, який дорівнював 2,5% від працюючого населення (0,5 млн. безробітних), то на початку 70-х років цей показник виріс до одного мільйона, а наприкінці 70-х років – до 1,5 млн. осіб. На початку 90-х років кількість безробітних коливалася на рівні 10% (близько 3 млн. осіб). І така ситуація була характерною для всіх промислово розвинутих країн. У період з 1978 по 1998 роки рівень безробіття в країнах, що входили в Організацію економічного співробітництва і розвитку, збільшився з 10 млн. осіб до майже 35 млн. осіб [14, с.179].

Таким чином, у європейських країнах став накопичуватися досвід щодо розробки заходів для боротьби з безробіттям і пом'якшення його наслідків, що є актуальним і нині.

Наприклад, у сучасній Швеції держава здійснює активну політику у сфері зайнятості, спрямовану на зменшення безробіття. Характерною рисою цієї політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. Соціальна політика Швеції особливу увагу приділяє розробці заходів, спрямованих на забезпечення: професійної підготовки та перекваліфікації осіб, які стали безробітними; створення нових робочих місць, в основному, у державному секторі економіки; географічної мобільності населення та робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишковою робочою силою в райони, де є вакантні місця; доступу населення до інформації щодо наявних вакантних місць тощо.

На практиці у 90-х роках минулого століття майже всі нові робочі місця в країнах ОЕСР були створені в приватному секторі. У той самий час державний сектор продовжував залишатися джерелом робочих місць для значної частини населення промислово розвинутих країн. У середині 90-х років збільшення зайнятості відбувалося, як правило, за рахунок створення нових робочих місць з неповним робочим днем, а в деяких країнах за рахунок скорочення працюючих повний робочий тиждень. Так, наприклад, відповідно до програми, розробленої в Данії, робітники мають право на отримання цілком або частково оплачуваної відпустки терміном до 1 року для здобуття додаткової освіти, по догляду за дитиною чи за особистими мотивами. Вивільнені таким чином робочі місця надаються безробітним на умовах тимчасової зайнятості [15, с.71-72]. І хоча наприкінці 90-х

років спостерігається деяке збільшення чисельності додаткових робочих місць на умовах повної зайнятості, все таки робочі місця з неповним робочим днем залишаються основним джерелом додаткової зайнятості. Аналіз досвіду зарубіжних країн показує, що там у цей час надається перевага заходам, спрямованим на сприяння гнучкої зайнятості. Цей досвід корисний для України, тому що гнучкі форми зайнятості дозволяють стримувати процеси деградації робочої сили.

У такому контексті апелую до ідей про те, що важливу роль у захисті безробітних відіграє ефективна система допомоги безробітним. Відповідно до законодавства Іспанії безробітний у перші 180 днів отримує допомогу, що дорівнює 80–100% мінімальної міжгалузевої заробітної плати, потім протягом 181–360 днів розмір допомоги скорочується до 70% і після 360 днів до 60%. Новий Основний закон про зайнятість від 1984 року передбачає також виплату 75% міжгалузевої заробітної плати сімейним робітникам, зареєстрованим на біржі праці. Допомога по безробіттю фінансується за рахунок надходження в систему соціального страхування внесків з боку підприємців і трудящих (відповідно 60% і 40%) [16, с.152].

Якщо порівнювати скандинавську і європейську моделі політики зайнятості, то можна зробити висновок, що перша спрямована на забезпечення роботою максимальної кількості трудящих, для чого створюються робочі місця в державному секторі економіки з середніми умовами оплати праці; друга – орієнтована на скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці та зростанні доходів працюючих. Така політика передбачає дорогу систему допомоги для більшої кількості безробітних.

Великий інтерес у дослідженні проблеми становить японська модель політики зайнятості. Згідно з цією доктриною кожна людина може знайти для себе роботу, навіть якщо вона буде не дуже цікавою чи корисною. У цьому полягає причина низького безробіття в Японії та економії коштів на соціальні витрати. Природно, така політика не могла призвести до ефективної економіки, якби не знамениті експортні галузі Японії, серед яких автомобілебудування, сталеливарна промисловість, виробництво автомобільних запчастин і машинобудування. Як відзначає Д. Дж. Розенберг: «У цьому специфічному співвідношенні відбивається сутність успішної економічної стратегії Японії останніх 30 років і головний спосіб

широкого розподілу добробуту і доходів» [17, с.17].

Політика щодо дотримання максимально високого рівня зайнятості є однією з найновіших форм діяльності Європейської Спільноти. Вона виросла на ґрунті соціальної політики і донедавна сприймалась як її інтегрована частина. Засади політики зайнятості буди пов'язані зі зростанням безробіття у країнах «п'ятнадцятки» (на той час), яке у 1997 р. сягнуло 17 млн. осіб. Результатом такого стану речей став спеціальний розділ Амстердамського трактату, який був присвячений зайнятості Він надавав пріоритетного характеру політиці зайнятості в ЄС і створив формальні підстави для спільних дій у цій сфері.

Висновки. Реалізуючи стратегію боротьби з безробіттям, Комісія Європейських Спільнот у 1996 р. виступила з важливою ініціативою щодо прийняття так званого пакту довіри. Ця пропозиція мала на меті мобілізацію усіх сторін, що мають вплив на зайнятість (спільноти, інституції державних та локальних рівнів і соціальних партнерів).

В листопаді 1997 р. у Люксембурзі відбулося надзвичайне засідання Європейської Ради, присвячене боротьбі з безробіттям. Ця зустріч ініціювала так званий «Люксембурзький процес» – комплексну стратегію Європейської Спільноти у сфері зайнятості. Стратегія зобов'язувала Європейську Раду до проведення щорічного аналізу та оцінки ситуації у сфері зайнятості (на основі спільного звіту про зайнятість). На підставі даних результатів кожна держава-учасниця зобов'язувалася виробити Національний план діяльності щодо зайнятості. Щорічно кожна країна повинна подати звіт про реалізацію політики працевлаштування, що є основою для підготовки Європейською Комісією наступного спільного звіту про зайнятість.

Література

1. Золотогоров В. Г. (1997), Энциклопедический словарь по экономике / В. Г. Золотогоров. – Минск: Польшя., – С. 119.
2. Мочерний С. В. Основи економічних знань: запитання і відповіді / С. В. Мочерний. – К.: Фемина, 1996. – С. 210.
3. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібник / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – С. 69.

4. Онікієнко В. В., Коваленко Н. І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи вдосконалення / В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко. – К.: ПРИНТ ЕКСПРЕС, 1999. – С. 8.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – С. 48.
6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнар. бюро праці. – Женева: у 2-х т. – К., 1999. – С. 753–754.
7. Венгер А. М. Ефективна зайнятість населення України: соціально-економічна характеристика / А. М. Венгер // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України, 1999. – Вип. 10. – С. 172.
8. Дяконенко О. І. Характерні ознаки продуктивної зайнятості / О. І. Дяконенко // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжнар. наук. конф. – К.: РВПС України НАН України – 2000. – Т. II. – С. 150–153.
9. Семенов А. С. Механизмы согласования социально-экономических критериев при создании рабочих мест / А. С. Семенов // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжнар. наук. конф. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – Т. I. – С. 226.
10. Капиталистическое управление: уроки 80-х / под ред. А. А. Дынкина. – М.: Экономика, 1991. – С. 82.
11. Employment Outlook. – Paris: OECD, 1997. – P. 27.
12. OECD Job Study Evidence and Explanations. – Paris, 1994. – P. 36.
13. Джонстон Дональд Дж. Перспективы процветания Европы / Дональд Дж. Джонстон // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 4. – С. 15.
14. Бриттан С. Капитализм с человеческим лицом / С. Бриттан. – СПб.: Изд. Санкт-Петербурга, 1998. – С. 179.
15. World Summit for Social Development Denmark, National Report / Copenhagen. – 1995. – P. 71–72.
16. Баранова Т. И. Социальная защита испанских трудящихся / Т. И. Баранова // Полис. – 1991. – № 6. – С. 152.
17. Розенберг Д. Дж. Девальвация рыночной «системы верований» (о книгах Р. Каттнера и У. Грейдера) / Д. Дж. Розенберг //

Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 6. – С. 17.

1. Zolotogorov V. G. Jenciklopedicheskiy slovar' po jekonomike / V. G. Zolotogorov. – Minsk: Polymja, 1997. – S. 119.
2. Mochernyj S. V. Osnovy ekonomichnykh znan': zapytannia i vidpovidi / S. V. Mochernyj. – K.: Femyna, 1996. – S. 210.
3. Petiukh V. M. Rynok pratsi: navch. posibnyk / V. M. Petiukh. – K.: KNEU, 1999. – S. 69.
4. Onikiienko V. V., Kovalenko N. I. Produktyvna zajniatist': zmist, aktual'ni problemy i shliakhy vdoskonalennia / V. V. Onikiienko, N. I. Kovalenko. – K.: PRYNT EKSPRES, 1999. – S. 8.
5. Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk / O. A. Hrishnova. – K.: Znannia, 2004. – S. 48.
6. Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi / Mizhnar. biuro pratsi. – Zheneva: u 2-kh t. – K., 1999. – S. 753–754.
7. Venher A. M. Efektyvna zajniatist' naselennia Ukrainy: sotsial'no-ekonomichna kharakterystyka / A. M. Venher // Zajniatist' ta rynok pratsi: Mizhvid. nauk. zb. – K.: RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, 1999. – Vyp. 10. – S. 172.
8. Diakonenko O. I. Kharakterni oznaky produktivnoi zajniatosti / O. I. Diakonenko // Sotsial'ni priorytety rynku pratsi v umovakh strukturnoi modernizatsii ekonomiky: Mizhnar. nauk. konf. – K.: RVPS Ukrainy NAN Ukrainy – 2000. – T. II. – S. 150–153.
9. Semenov A. S. Mehanizmy soglasovaniia social'no-jekonomicheskikh kritereev pri sozdaniu rabochih mest / A. S. Semenov // Sotsial'ni priorytety rynku pratsi v umovakh strukturnoi modernizatsii ekonomiky: Mizhnar. nauk. konf. – K.: RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, 2000. – T. I. – S. 226.
10. Kapitalisticheskoe upravlenie: uroki 80-h / pod red. A. A. Dynkina. – M.: Jekonomika, 1991. – S. 82.
11. Employment Outlook. – Paris: OECD, 1997. – P. 27.
12. OECD Job Study Evidence and Explanations. – Paris, 1994. – P. 36.
13. Dzhonston Donal'd Dzh. Perspektivy procvetaniia Evropy / Donal'd Dzh. Dzhonston // Problemy teorii i praktiki upravleniia. – 1997. – № 4. – S. 15.

14. Brittan S. Kapitalizm s chelovecheskim licom / S. Brittan. – SPb.: Izd. Sankt-Peterburg, 1998. – S. 179.
15. World Summit for Social Development Denmark, National Report / Copenhagen. – 1995. – P. 71–72.
16. Baranova T. I. Social'naja zashhita ispanskih trudjashhihsja / T. I. Baranova // Polis. – 1991. – № 6. – S. 152.
17. Rozenberg D. Dzh. Deval'vacija rynochnoj «sistemy verovanij» (o knigah R. Kattnera i U. Grejdera) / D. Dzh. Rozenberg // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1997. – № 6. – S. 17.

***Рецензент:** Балджи М.Д., д.е.н., професор, Одеський національний економічний університет*

20.09.2017