

## ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ СИЛАМИ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРСТВ

*Аннотация. Изучены и проанализированы проблемы занятости и безработицы, которые носят глобальный характер, и пути их решения силами социальных партнерств.*

*Анотація. Вивчено та проаналізовано проблеми зайнятості та безробіття, які мають глобальний характер, і шляхи їх вирішення силами соціальних партнерств.*

*Annotation. The problems of employment and unemployment which have the global character, and the ways of solving them by means of peer groups are studied and analysed.*

*Ключевые слова: безработица, занятость, социальное партнерство, работник, проблема, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, население.*

Актуальность темы заключается в том, что проблема занятости населения стала одной из острых социальных проблем, с которыми столкнулось человечество еще в XIX веке. Безработица несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Поэтому решение проблемы занятости населения стоит в числе наиважнейших, первоочередных задач в любой цивилизованной стране. Целью данной работы является поиск путей решения проблем занятости и безработицы силами социальных партнерств.

Поиском путей решения данной проблемы занимались: Коровин А. Г., Долгова И. Н., Шленков В. П., Еремичева О. Ю., Красков Н. И., Нестерова А. А., Буланова С. В., Волгина Н. А., Рофе А. И., Базирова М. А., Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Лулева Н. К., Совватеева А. В. и др.

На сегодняшний день рынок труда является одним из индикаторов благополучия, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Становление рыночных отношений в сфере труда в стране происходит в условиях глубокого экономического кризиса. Продолжающийся спад общественного производства обуславливает сокращение спроса на рабочую силу при одновременном росте ее предложения. Этим ясно очерчиваются перспективы и масштабы безработицы, которая вызывает необходимость непроизводительных расходов на оказание материальной помощи безработным, что отрицательно сказывается на жизненном уровне населения. Обострившиеся проблемы занятости, снижение доходов и уровня жизни населения, недостаточность социальной защиты, усиление социальной напряженности свидетельствуют о необходимости корректировки проводимой политики на рынке труда, формирования новой экономической парадигмы занятости и рынка труда, что требует соответствующего научного обоснования и разработки конкретных рекомендаций по выходу из сложившейся ситуации, способствующих в будущем началу подъема украинской экономики.

Занятость – важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости – важный макроэкономический показатель. Но занятость не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, то есть имеет демографическое и социальное содержание. Как экономическая категория занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей, интересов в оплачиваемых местах и в получении дохода [1, с. 72].

Проблемы занятости населения справедливо относятся к глобальным проблемам современности, так как занятость – основа развития и функционирования человеческого общества. А безработица для всех стран мира является социальным злом.

Безработица – сложная социальная проблема рыночного общества, которая заключается, с одной стороны, в наличии трудоспособного населения, желающего работать, но лишенного работы, с другой стороны – в деятельности общества по компенсированию, ликвидации или, по крайней мере, ограничению социального и личного ущерба, который безработица и состояние безработного несет как для индивидов, так и для всего общества в целом.

Практика последних лет показала, что достижение эффективного правового регулирования в сфере труда, избежание возможных коллективных трудовых споров в организациях возможны только через переговоры, компромиссы, взаимные уступки, соглашения и договоры между работ-



никами и работодателями. Это сложное и длительное сотрудничество сторон трудовых правоотношений отражает понятие "социальное партнерство".

Социальное партнерство – это механизм для функционирования развитого, здорового общественного организма. Он успешно "работает" в условиях стабильной экономики и слаженного общества. Такие насущные украинские проблемы, как коррумпированность, непосильное налоговое, административное и уголовное давление, повсеместное нарушение законов, принудительный передел собственности и т. п., вызывают у многих людей сомнения относительно адекватности социального партнерства как способа решения этих сложных проблем. Однако это обстоятельство не уменьшает, а, наоборот, увеличивает значение социального партнерства для Украины. В нашем государстве социальное партнерство – это инструмент преодоления системного кризиса, а в частности способ достижения разумного компромисса между трудом и капиталом [2, с.15]. Главной функцией системы социального партнерства является недопущение разрушительных забастовок и создание условий для динамичного развития производства и обеспечения надлежащего уровня доходов наемных работников.

Основой социального партнерства является принцип сотрудничества между работодателями и наемными работниками, который реализуется в форме ведения переговоров, заключения коллективных договоров, согласовании проектов нормативно-правовых актов, консультаций в процессе принятия решений между субъектами социального партнерства на всех уровнях (национальном, региональном, отраслевом, местном) [3, с. 128].

Социальное партнерство требует кардинального пересмотра взаимоотношений органов государственной власти региона с работодателями и профсоюзами. В этом плане можно выделить несколько направлений их совместной деятельности по обеспечению занятости населения в регионе:

в организационной сфере это отработка технологий взаимодействия с работодателями, негосударственными биржами труда и службами занятости; организация оперативного автоматизированного сбора сведений о вакантных рабочих местах; создание лабораторий прогнозирования рынка труда; индикативная финансовая поддержка предприятий, открывающих новые рабочие места; организация управленческого консультирования и др.;

в законодательной сфере это подготовка и принятие необходимых законодательных актов и нормативных документов, устанавливающих "правила игры" на рынке труда;

в образовательной сфере это обеспечение доступа работодателей к учебно-образовательной сети; размещение государственного заказа и целевая подготовка специалистов в учреждениях профессионального образования по заявкам работодателей; возрождение производственной практики, стажировок студентов на производстве; проведение "ярмарок образовательных услуг";

в информационной сфере это создание специальных информационных структур (пресс-служб, информационных центров, электронных бирж труда); обмен информацией о состоянии рынка труда, масштабах высвобождения персонала и профессиональном составе безработных; регулярное проведение научно-практических семинаров и конференций, "круглых столов", рабочих совещаний; выпуск информационно-аналитических бюллетеней и обзоров, реферативных сборников, плакатов и т. д.

Что касается социального партнерства в сфере занятости на уровне предприятия, то оно должно представлять собой систему отношений, элементами которой выступают:

- заключение коллективных договоров, содержащих конкретные мероприятия по сохранению рабочих мест, внутреннему перемещению работников в случае закрытия отдельных производств, профессиональному обучению персонала, оплате труда и др.;
- участие работников в управлении производством, собственностью и распределении прибыли, определяемое как законодательством, так и коллективным договором;
- осуществление примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров между работодателем и работниками, формирование трудовых арбитражей, привлечение посредников (независимых или представителей государственных органов).

Система рыночных отношений в Украине только формируется, следовательно, и новое законодательство о труде находится в стадии развития. Вместе с Конституцией Украины, которая определяет основные принципы правового регулирования социально-трудовых отношений, в стране действует Кодекс законов о труде Украины [4]. 1 января 2013 года вступил в силу Закон Украины "О занятости населения", принятый Верховной Радой Украины 5 июля 2012 года. В этой связи утратит силу действующий Закон Украины "О занятости населения", принятый в 1991 году. Новым Законом предусмотрены мероприятия для улучшения ситуации на рынке труда и стимулирования занятости, а именно:

1) расширение перечня категорий граждан, имеющих дополнительные гарантии в содействии трудоустройству;

2) введение Законом механизма компенсационных выплат, связанных с расходами по уплате единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование для работодателей, которые в течение 12 календарных месяцев трудоустроили работников на новые рабочие места и ежемесячно выплачивали зарплату в размере не менее 3-х минимальных зарплат;

3) с целью стимулирования трудоустройства недостаточно конкурентоспособных на рынке труда безработных граждан работодателям, трудоустраивающим на новые рабочие места граждан указанной категории сроком не менее чем на 2 года, выплата в течение года ежемесячной



компенсации фактических расходов в размере единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование;

4) получение субъектами малого предпринимательства, имеющими численность работников до 50 человек и годовой оборот до 10 млн евро и создающими новые рабочие места в приоритетных видах экономической деятельности и трудоустраивающими на них безработных сроком на 2 года и более, компенсации;

5) существенные изменения, касающиеся трудоустройства молодежи. В первую очередь, эти изменения касаются государственной поддержки молодежи, привлеченной к работе в селах и поселках;

6) нововведения Закона, предусматривающие возможность для повышения конкурентоспособности молодежи. Студенты высших и профессионально-технических учебных заведений, получившие профессии по образовательно-квалификационным уровням "квалифицированный работник", "младший специалист", "бакалавр", "специалист" и продолжающие обучаться на следующем образовательно-квалификационном уровне, имеют право проходить стажировку по будущей профессии (специальности) на предприятиях, в учреждениях и организациях в свободное от учебы время;

7) определение в новом Законе права граждан в возрасте старше 45 лет, имеющих страховой стаж не менее 15 лет и право до достижения пенсионного возраста на одноразовое получение ваучера (документа установленного образца), дающего право на переподготовку или подготовку на следующем образовательно-квалификационном уровне, специализацию, повышение квалификации по профессиям и специальностям приоритетных видов экономической деятельности;

8) законодательное закрепление запрета на ограничение возраста кандидатов в объявлениях о вакансиях, а также на предложение работы только женщинам или только мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться только лицами определенного пола;

9) законодательный запрет юридическим лицам и физическим лицам-предпринимателям, предоставляющим гражданам посреднические услуги по трудоустройству, получать от граждан коммиссионные и другие вознаграждения;

10) законодательное изменение порядка и размера выплат помощи по безработице [5].

Новый Закон позволит, во-первых, внедрить стимулы для создания работодателями новых рабочих мест, во-вторых, снизить остроту проблемы трудоустройства молодежи, в-третьих, предоставить поддержку людям зрелого возраста, которым трудно на равных конкурировать на рынке труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что социальное партнерство является реальной основой для формирования в Украине эффективной модели политики занятости. Нельзя сегодня пассивно сдерживать безработицу. Нельзя допустить, чтобы существовала катастрофически большая величина безработицы. Только целенаправленное активное повышение уровня занятости населения на действующих и на вновь создаваемых высокоэффективных наукоемких рабочих местах поможет вывести экономику нашей страны из тупика, дать простор развитию рыночных и социальных перспектив.

*Научн. рук. Пилипенко С. Н.*

**Литература:** 1. Рынок труда : учебник / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. – М. : Изд. "Экзамен", 2007. – 479 с. 2. Сытник А. Ю. Социальное партнерство в Украине: особенности становления и перспективы развития / А. Ю. Сытник // Сб. научн. тр. Кировоградского нац. техн. ун-та. – Кировоград, 2009. – С. 15–24. 3. Жуков В. Социальное партнерство в Украине : учебн. пособ. / В. Жуков, В. Скуратовский. – М. : УАДУ, 2000. – 200 с. 4. Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.jobs.ua/ukr/kzot/>. 5. О занятости населения : Закон Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://sear.ch.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T125067.html](http://sear.ch.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html).

УДК 331.556.4

**Миняйленко Е. А.**

Студент 3 курса  
факультета учета и аудита ХНЭУ

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В УКРАИНЕ**

*Аннотация. Исследованы значение, основные виды, социально-экономические причины и места трудовой миграции. Приведены статистические данные, а также предложены пути решения проблемы международной миграции в Украине.*

© Миняйленко Е. А., 2013