

СПІВПРАЦЯ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ З СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ У РОЗВ'ЯЗАННІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Анотація. У статті розглядаються питання покращення співпраці Закарпатської обласної служби зайнятості з соціальними партнерами у розв'язанні проблеми зайнятості населення у Закарпатській області.

Ключові слова: соціальне партнерство, зайнятість населення, професійне навчання, безробіття, державна політика

Hurhula O.

COOPERATION TRANSCARPATHIAN REGIONAL EMPLOYMENT SERVICE WITH THE SOCIAL PARTNERS IN SOLVING THE PROBLEM OF EMPLOYMENT

Summary. Issues of improvement of cooperation Zakarpattia Region Employment Service with the social partners in solving the problem of employment in Zakarpattia region are discussed in the article

Keywords: social partnership, employment, vocational training, unemployment, state policy

1. Вступ

Сучасні тенденції розвитку українського ринку праці формуються під впливом глобальних економічних змін, насамперед міграції всіх ресурсів – не тільки фінансових, але й людських. У 90-х роках у гонитві за економічною вигодою роботодавці стрімко відступалися від своєї відповідальності за стан соціальної сфери. І останніми роками економіка розплачується за таку політику відпливом працездатного населення за рубіж, зниженням трудової активності і якості людського капіталу.

Нині, коли активну діяльність припинило покоління фахівців, що сформувалися на технічному піднесенні періоду космічних успіхів і різко впав престиж інженерних і робітничих професій скоротився прийом на технічні спеціальності до навчальних закладів всіх типів – утрое менше кількості випускників вищих навчальних закладів

Крім того, поряд з появою нових професій ми стикаємося з формуванням нових цінностей у молоді. Вони прагнуть виконувати роботу так, як вважають потрібним, вони звикли до змін і демонструють високу схильність до тимчасової зайнятості. Це зумовлено тим, що на кращих робочих місцях з високою оплатою праці, кращими соціальними гарантіями, постійною зайнятістю працюють більш кваліфіковані й досвідчені працівники.

У дослідженнях С. Бандура, Е. Лібанової, І. Петрової, В. Савченко, Д. Лісогор розглядаються окремі аспекти діяльності державної служби зайнятості у зв'язку з більш широкими проблемами державного регулювання ринку праці та зайнятості населення. Певні аспекти діяльності державної служби зайнятості аналізуються в працях В. Пе-

тюха, Л. Щетиніної, у кандидатських дисертаціях Т. Вонберг, О. Кравчук, О. Купець.

У наукових працях вітчизняних дослідників, по-перше, дається оцінка ефективності всієї діяльності державної служби зайнятості як провідної ланки в реалізації політики зайнятості в Україні, по-друге, значною мірою поняття “ефективність” розглядається як економічна категорія.

Але вітчизняними вченими поки що мало досліджуються суто технологічні підстави підвищення функціональної ефективності центрів зайнятості. Немає чіткого уявлення про відповідну концепцію, шляхи подальшого підвищення якості послуг, що надає державна служба зайнятості (це стосується і наукової літератури, і практики). У зв'язку з цим розробка концепції технологізації надання центрами зайнятості соціальних послуг шукачам роботи і роботодавцям в сучасних умовах набуває актуальності та великого практичного значення. Її реалізація сприятиме підвищенню ефективності діяльності державної служби зайнятості на ринку праці[1].

2. Основні функції служби зайнятості

Традиційно головною функцією служби зайнятості є трудове посередництво, а саме: сприяння незайнятому населенню в пошуку роботи, а роботодавцями – у пошуку працівників. Професійна підготовка, перепідготовка або підвищення кваліфікації (надалі професійне навчання) громадян є одним із видів соціальних послуг, зорієнтованих на забезпечення ефективної політики зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності особистості на ринку праці.



Рис. 1. Чисельність населення Закарпатської області за період 2006–2012 р. р (тис. осіб)

Джерело: Головне управління статистики в Закарпатській області [Електронний ресурс].
Режим доступу до ресурсу: <http://www.stat.uz.ua/>

Управління системою професійного навчання безробітних здійснюється Міністерством праці та соціальної політики України разом з Міністерством освіти, науки, молоді й спорту України через Державний центр зайнятості [2-4]. Це стосується методичного та організаційного забезпечення професійного навчання безробітних; координації роботи та контролю органів служби зайнятості з професійного навчання безробітних; визначення обсягів та напрямів, перспектив розвитку системи професійного навчання безробітних; вивчення та аналізу стану професійного навчання безробітних та підготовки на цій основі пропозицій щодо вдосконалення цього напрямку роботи[5-6].

Державне замовлення у сфері освіти має будуватися на якісному прогнозуванні потреби економіки кадрах і перетворитися в діючий елемент державного управління ринком праці. Уже сьогодні наша спільна робота – Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства освіти, науки молоді й спорту України, державної служби зайнятості і роботодавців – дає перші позитивні результати: при формуванні держзамовлення на 2012 р. збільшено обсяги робітників для промисловості й будівництва.

Державний центр зайнятості двічі на рік подає Міністерству освіти, науки, молоді й спорту України, іншим центральним органам виконавчої влади інформаційні матеріали з кількісними і якісними характеристиками шукачів роботи і даними про кількість вакансій. Така ж робота проводиться на рівні регіонів. Однак радикального зрушення поки що немає[7].

Освіту слід розглядати як послугу для економіки. Однак сьогодні підготовка кадрів у навчальних закладах здійснюється за 500 професіями, хоча на виробництві їх використовується більш як на 5 тисяч. А про кричущий професійний дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили говорилося вже не раз.

Тому державній службі зайнятості та Міністерству освіти, науки, молоді та спорту України варто визначити нові правила співробітництва:

По-перше, виробити нові підходи до механізму формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників на основі довгострокових пріоритетів соціально-економічного розвитку

регіону та реального прогнозування потреби економіки в кадрах за траєкторією “підприємство-навчальний заклад-центр зайнятості” і на всіх рівнях – знизу-вверх;

По-друге, змінити систему ліцензування комерційних навчальних закладів.

Для реалізації такого підходу на місцях доцільно створювати державно-громадські ради з підготовки кадрів за участю роботодавців на рівні районних та обласних адміністрацій.

Крім того, з огляду на високу актуальність проблеми потрібні систематичні дослідження перспективного розвитку окремих галузей економіки та попиту на робочу силу за конкретними професіями. Сьогодні цим не займається жодна із зацікавлених сторін. Для того, щоб здобути у навчальному закладі знання, і, в першу чергу навички, відповідали технологічним процесам на виробництві, необхідно створити систему участі роботодавців у формуванні освітніх стандартів і навчальної бази, у безпосередньому навчанні й оцінці знань випускників.

Спільними зусиллями двох наших міністерств налагоджено співробітництво служби зайнятості та освітніх структур на місцях. У всіх регіонах підписані угоди про співробітництво між регіональними центрами зайнятості та управліннями освіти у науки. Директори й фахівці регіональних центрів зайнятості є членами регіональних експертних рад.

Максимальне наближення навчального процесу до потреб споживача цієї соціальної послуги – безробітних і роботодавців – можливе лише за умов об'єднання зусиль освітян, фахівців служби зайнятості та роботодавців.

3. Пріоритети діяльності Закарпатського обласного центру зайнятості

Працівники Закарпатського обласного центру зайнятості сприяють розширенню зв'язків та налагодженню співпраці з усіма соціальними партнерами, інформуючи їх про стан ринку праці, напрями діяльності та основні проблеми, використовуючи такі форми роботи, як проведення спільних семінарів, засідань круглих столів тощо.

Закарпатський обласний центр зайнятості ініціює та підтримує проведення різних заходів з випускниками навчальних закладів (ярмарки вакан-

сій, ярмарки професій, дні відкритих дверей, інформаційні семінари, профдіагностичні обстеження тощо) (див. рис № 2).

Водночас досвід розвинених країн показує, що тільки симбіоз державного управління та ринкових механізмів забезпечує ефективний розвиток людського капіталу, зокрема трудових ресурсів. Очевидно, що в умовах ринкових відносин в економіці потрібні економічні важелі підвищення мотивації молоді людини та роботодавця до закріплення її на підприємстві.

Один із прогресивних механізмів – надання *дотацій роботодавцям для працевлаштування випускника на перше робоче місце*. Особливою умовою є те, що надання дотації роботодавцю – це "подвійна" соціальна послуга: для роботодавців здійснюється підбір працівників з подальшою компенсацією їх єдиного соціального внеску, для безробітних – збереження зайнятості протягом 2-х років з гарантованою виплатою зарплати. Застосування такого механізму дає можливість працевлаштувати безробітних та забезпечити гарантії їх зайнятості з належними умовами праці, гідним рівнем заробітної плати.

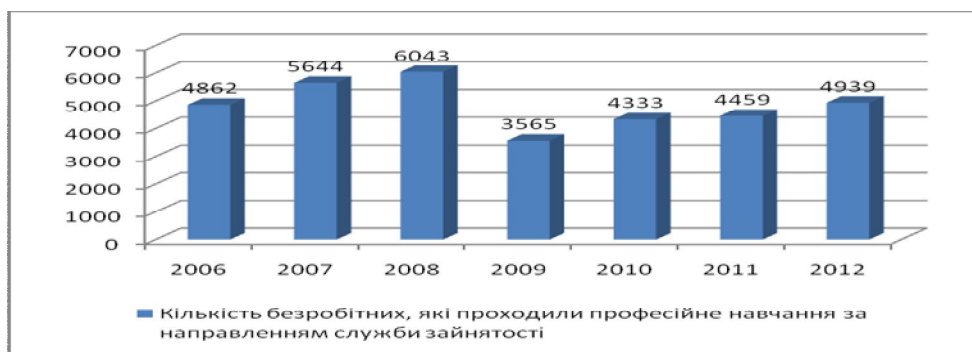


Рис. 2. Кількість безробітних, які проходили професійне навчання за направленням служби зайнятості (тис. осіб)

Джерело: Головне управління статистики в Закарпатській області [Електронний ресурс].
Режим доступу до ресурсу: <http://www.stat.uz.ua/>

Система професійного навчання в державній службі зайнятості – це певною мірою відродження союзу "підприємство-навчальний заклад", але на якісно новому рівні. І ми розраховуємо на подальший розвиток істинно партнерських відносин.

Система професійного навчання безробітних функціонує відповідно до освітніх стандартів та потреб ринку праці. Проте вона має певну специфіку, яка зумовлена: кон'юктурою ринку праці та необхідністю гнучкого реагування на його зміни; мотивацією клієнтів служби зайнятості до навчання та подальшого працевлаштування; вимогами роботодавців до освітнього рівня, кваліфікації та компетенції працівників; різноманітним якісним складом слухачів (за віком, статтю, рівнем загальної та професійної освіти); порівняно короткотерміновим та інтенсивним навчанням, його практичною спрямованістю.

З огляду на це, одним із пріоритетів напрямів роботи Закарпатського обласного центру зайнятості було визначено підвищення ефективності та якості професійного навчання безробітних шляхом забез-

печення відповідності його змісту та напрямів вимогам роботодавців, збільшення обсягів підготовки кваліфікованих робітників під конкретні замовлення роботодавців, зокрема для сільськогосподарських, промислових підприємств та сфери обслуговування, а також навчання за напрямками, орієнтованими на розвиток підприємництва в області.

Ці заходи дають змогу істотно пом'якшити поточні проблеми професійної невідповідності на ринку праці. Саме тому професійне навчання виступає своєрідним механізмом забезпечення роботодавців у кваліфікованих кадрах, і з цією метою державна служба зайнятості створює та розвиває власну мережу центрів професійно-технічної освіти для дорослого населення.

Нині професійну підготовку і перекваліфікацію державна служба зайнятості проводить під замовлення роботодавця, в основному по робітничих професіях, підвищує кваліфікацію з метою розширення знань з уже наявної спеціальності.

Центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості мають великий спектр професій та напрямів підготовки робітників для усіх галузей економіки: промисловість, будівництво, сфера пос-

луг за професіями: маляр, штукатур, столяр, слюсар-сантехнік; електрогазозварники, електромонтери, токарі, фрезерувальники.

На професійне зростання, закріплюваність кадрів на підприємствах значною мірою може вплинути також *відродження системи підготовки й підвищення кваліфікації кадрів на виробництві*. Однак це можливо тільки за умови спрощення й скорочення тривалості процедури ліцензування освітніх послуг на виробництві. Враховуючи зростаючу потребу в профнавчанні дорослого населення, наявний професійно-кваліфікаційний дисбаланс та необхідність професійного розвитку людини протягом всього життя, це є особливо важливим.

З урахуванням динамічного розвитку суспільства, швидкої зміни структури зайнятості особливу увагу необхідно приділити *професійній орієнтації населення*, і першочергово – шкільної молоді (див. рис. №3).

Нажаль, підприємства та організації майже не проводять профорієнтаційні роботи в загальноосвітніх школах. Винятковими стали організації екс-

курсій учнів шкіл для ознайомлення з виробництвом, надання шефської допомоги школам в оснащенні шкільних майстерень і кабінетів трудового навчання. Напрями спеціалізації трудового навчання керівництво школи вибирає самостійно, виходячи із своїх можливостей та побажань батьків, що призводить до поповнення ринку праці молодими людьми, які навчалися в школі азів «престижних», але надлишкових на ринку праці професій.

Питання профорієнтації учнів загальноосвітніх шкіл майже не приділяють уваги засоби масової інформації. Не практикуються виступи на радіо, телебаченні, у пресі керівників підприємств, не популяризуються робітничі професії.

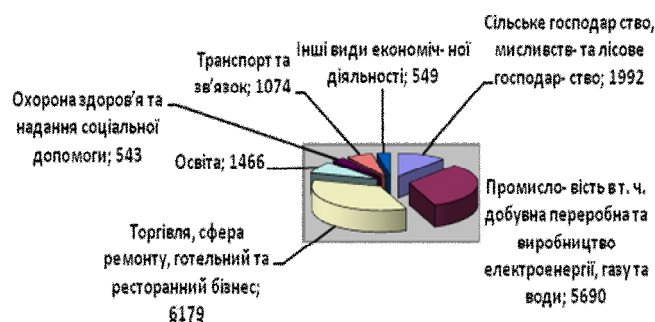


Рис. 3. Структура населення, зайнятого економічною діяльністю станом на 01. 01. 2012 року

Джерело: Головне управління статистики в Закарпатській області [Електронний ресурс].
Режим доступу до ресурсу: <http://www.stat.uz.ua/>

З ряду обставин політичного та економічного характеру ринок праці в Україні відокремлений від системи професійної підготовки кадрів, і практичного інструменту налагодження їхньої взаємодії до цього часу не створено. Потреби часу ігноруються, і освіта не встигає за потребами ринку праці. Загальнодержавна система підготовки й перепідготовки та підвищення кваліфікації професійних кадрів ще не стала ефективним засобом підвищення якості надання освітніх послуг. Організація навчання не відповідає сповна вимогам кваліфікаційних характеристик професій.

Практика роботи Закарпатського обласного центру зайнятості свідчить про такі причини загострення дисбалансу на ринку праці:

- відсутність безперервного процесу підготовки кадрів:

- профорієнтаційна робота в школі — навчальний заклад професійної освіти — підприємство;

- втрата державного контролю за тим, кого та в якій кількості готують

- навчальні заклади, особливо приватні;

- хибні уявлення про престижність професії та спеціальності, а не

- можливості самореалізації на ринку праці як фактор професійного самовизначення молоді;

- формування державного замовлення на підготовку кадрів без урахування перспективних потреб економіки та наявної кількості підготовлених раніше кадрів у розрізі професій та спеціальностей;

- непривабливість робочих місць за окремими спеціальностями через

- низьку заробітну плату, відсутність соціальних гарантій, незадовільні умови праці тощо.

Отже, слід зазначити, що на сьогодні у фокусі державної політики зайнятості — розв'язання організаційних та економічних проблем, а саме: державного замовлення відповідно до потреб ринку праці; економічного стимулювання освітніх закладів, як здійснюють підготовку за професіями та спеціальностями, що мають попит на ринку праці економічного стимулювання роботодавців, які здійснюють професійну підготовку кадрів на своєму виробництві. Адже професійна освіта є відбит-

тям політики держави і спрямована на здобуття громадянами професійних знань, умінь та навичок з метою задоволення їхніх особистих потреб та потреб суспільства загалом.

Відповідальність за політику зайнятості лежить не лише на службі зайнятості, але й на суспільстві в цілому з усіма його інституціями, адже, як переконує світовий досвід, жоден державний орган неспроможний самотужки розв'язати проблему зайнятості. Тому використання можливостей соціального партнерства є найважливішою складовою багатогранної діяльності служби зайнятості. Адже дієвого результату можна досягти, тільки об'єднавши зусилля служби зайнятості, управлінської освіти і роботодавців.

4. Висновки

Останнім часом на ринку праці України відбулися суттєві зміни, з'явилися нові виклики і загрози. Державна служба зайнятості намагаючись адекватно відреагувати на них, фактично переглянула ідеологію своєї діяльності (розширила спектр послуг і категорії населення, яким вони надаються, посилила увагу до працевлаштування інвалідів, молоді, інших уразливих верств населення) [1].

Проаналізувавши сучасний стан співпраці Закарпатської обласної служби зайнятості з соціальними партнерами у розв'язанні проблеми зайнятості населення можна зробити висновок про необхідність здійснення таких заходів:

- удосконалити законодавчі та нормативні акти з питань стимулювання

участі роботодавців у підготовці кадрів, матеріальній та фінансовій підтримці професійних навчальних закладів, залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів;

- здійснити моніторинг потреб галузей економіки у кваліфікованих

робітничих кадрах, аналіз регіональних потреб у професійних кадрах та розробку на цій основі регіональних програм кадрового забезпечення з урахуванням перспектив;

- узагальнити стандарти професійно-технічної освіти та узгодження їх з

нормативними документами у сфері праці;

- здійснити розробку та впровадження державних стандартів

професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій;

- розробити довгострокову програму підготовки кваліфікованих

працівників галузей економіки та вдосконалення механізмів надання пільг роботодавцям;

- вжити заходів щодо приведення у відповідність із потребами ринку

праці обсягів державного замовлення на підготовку професійних кадрів;

- передбачити участь роботодавців у ліцензуванні професійно-освітньої

діяльності та атестації професійних навчальних закладів;

- розробити ефективний механізм залучення представників роботодавців до визначення змісту професійно-технічної освіти, контролю якості професійно-теоретичної та практичної підготовки слухачів;

- розширити форми взаємодії професійних навчальних закладів, установ,

підприємств усіх форм власності та наукових установ з метою використання промислового устаткування в навчальному процесі;

- розробити механізм залучення роботодавців до оновлення та поповнення матеріально-технічної бази навчальних закладів новими зразками техніки, обладнання тощо.

Вирішення всіх цих проблем може мати довгостроковий і стійкий ефект. Узгоджені дії на ринку праці та на ринку освітніх послуг повинні бути центральними в реалізації політики забезпечення людини гідною роботою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Маршавін Ю. М. Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці / Маршавін Ю. // Ринок праці та зайнятість населення, 2008 — №1 — С. 24

2. Україна. Закон. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття // *Голос України*. — 2000. — № 64.

3. Україна. Закон. Про освіту // *Голос України*. — 1996. — №77.

4. Україна. Закон. Про професійно-технічну освіту // Зб. нормативних, інструктивних та методичних матеріалів з питань професійного навчання незайнятого населення / [за ред. Л. О. Янович]. — К., 1999. — С.7-14.

5. Грішнова О. Професійна освіта та ринок праці: тенденції взаємовпливу / О. Грішнова // *Зайнятість та ринок праці: між від. Наук. Зб.* — К., 2000. — Вип.12 — С.123-132.

6. Крижко І. Методологічні й методичні аспекти прогнозування чисельності персоналу і визначення змісту освіти фахівців / І. Крижко // *Україна: аспекти праці*. — 2000. — №2. — С.21.

7. Маршавін Ю. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення у центрах зайнятості України./ Маршавін Ю.— К.: ІПК ДСЗУ, 2000 — 302 с.

8. Головне управління статистики в Закарпатській області [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://www.stat.uz.ua/>