

УДК 338.1

О. Б. Наумов,

*д. е. н., професор, завідувач кафедри "Зовнішньоекономічна діяльність",  
Херсонський національний технічний університет*

А. В. Коверга,

*к. е. н., доцент кафедри "Економіка та підприємництво",  
Херсонський національний технічний університет*

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО АДАПТАЦІЯ ДО УКРАЇНСЬКИХ УМОВ

*Досліджено фактичний стан трудових ресурсів АПК. Запропоновано систему розподілу робочої сили та соціального захисту населення на рівні держави з урахуванням закордонного досвіду трансформації аграрного ринку праці.*

*Investigated the actual state of agricultural labor. We propose a system of distribution of labor and social protection at the state level, taking into account international experience of transformation of the agricultural labor market.*

*Ключові слова: трансформація, трудові ресурси, трудовий потенціал, аграрний сектор економіки.*

*Key words: transformation, human resources, employment potential, the agricultural sector of the economy.*

### ВСТУП

У сучасному світі розглядаються питання забезпечення гнучкості ринку праці, європейські пріоритети при цьому значною мірою не співпадають з українськими. Проте рекомендації робочої групи щодо урізноманітнення правових механізмів оформлення трудових відносин та сприяння частковій зайнятості є досить актуальними для України.

Дослідженням зовнішніх ефектів займалися: Артур Пігу (послідовник неокласика Альфреда Маршалла), який вивчав питання економічної політики і започаткував теорію розподілу національного доходу, а також Рональд Коуз — Нобелівський лауреат 1991 р. [1; 2]. Зовнішні ефекти (екстерналії) являють собою витрати або вигоди від ринкових угод, які поширюються на третю сторону, котра не бере участі в даній угоді

### ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Основними завданнями дослідження є вивчення аграрного ринку Херсонської області та системи забезпечення трудовими ресурсами, обґрунтування основних елементів та умов щодо регулювання ринку праці, правового,

організаційного та економічного механізмів для забезпечення зайнятості населення та соціального захисту від безробіття [3].

### РЕЗУЛЬТАТИ

Однією з головних проблем сьогодні лишається небажання безробітних відмовитися від виплат, що гарантуються їм їхнім статусом, та працевлаштуватися. Це пов'язано передусім з побоюванням, що оплата їх праці не буде суттєво відрізнятися від виплат по безробіттю.

Істотною умовою досягнення успіху в галузі залучення населення до ринку праці є подолання тіньової, або прихованої, зайнятості. Головними засобами боротьби з цим негативним явищем є поєднання заходів щодо покращення ділового клімату, усунення перешкод та створення додаткових стимулів для працевлаштування, запровадження ефективних санкцій, вдосконалення методів обчислення прихованої зайнятості та забезпечення дієвих інституційних механізмів для реалізації перерахованих заходів.

Серед іншого варто звернути увагу на заходи щодо попередження безробіття та сприяння працевлаштуванню безробітних і пасивних

людей. Оскільки ці категорії приховують у собі досить серйозний потенціал, який використовуватиметься тим ефективніше, чим менше вони віддалятимуться від ринку праці.

Збільшення частки старших осіб, які працюють, та віку виходу на пенсію є однією з головних проблем сучасних країн, що характеризуються першим типом відтворення населення.

Використання потенціалу участі жінок у ринку праці пов'язане одночасно з проблемою статевої рівності та економічної ефективності.

Досить гострим залишається питання прибуткової зайнятості з огляду на низький рівень мінімальної та середньої заробітної плати. Очевидно, що застосування такого інструменту, як доплати до низьких заробітних плат, в Україні мало ймовірно з огляду на обмеженість можливостей бюджетів всіх рівнів. Разом із тим, передбачені урядом заходи поетапного підвищення розміру мінімальної зарплати до прожиткового мінімуму році може послабити гостроту проблеми низьких прибутків зайнятого населення.

Досить актуальними для України є питання боротьби із тіньовою зайнятістю. Очевидною є потреба співпраці із ЄС та МОП щодо застосування адекватних заходів подолання цього явища.

Концептуально, інструменти активізації політики зайнятості ЄС "легалізовані" в Україні. Щоправда, виконавча ефективність таких заходів на даний момент є сумнівною. ДСЗ на даному етапі не може повною мірою забезпечити персоналізацію брокерських послуг, врахування особистих побажань безробітного при працевлаштуванні. Свідченням цього є найбільша ефективність такого інструменту зайнятості, як громадські роботи. Чисельність безробітних, які залучаються до громадських робіт, постійно збільшується, при цьому таке залучення практично не забезпечує подальшого постійного працевлаштування. Потребують змін підходів до застосування перекваліфікації безробітних, оскільки цей інструмент також не впливає на інтенсифікацію подальшого працевлаштування.

Заслугує на увагу підхід ЄС до трудової міграції щодо здійснення заходів підвищення кваліфікації мігрантів з третіх країн. Для України зміна підходів до трудової міграції з третіх країн може розглядатись як пріоритет, враховуючи негативні тенденції в зміні структури зайнятості. В 2006 році був зафіксований дефіцит робочої сили у промисловості на рівні майже 2 млн робочих місць. Відповідно, врахувавши перспективи повернення українських

трудомих мігрантів із Західної Європи, можна підвищити квоту для трудомих мігрантів з третіх країн із перспективою їх працевлаштування у трудонедостатніх регіонах та галузях економіки.

Підвищення рівня знань та формування адаптивної робочої сили, що могла би адекватно сприймати виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості в умовах сучасної економіки.

Водночас відомо, що значній частині людей не вдається здобути навіть базових навичок грамотності та здатності до кількісного мислення, що надалі супроводжується неадекватним рівнем оновлення старих та засвоєння нових знань. До того ж демографічні прогнози створюють додаткові підстави, щоб перейматися належним управлінням того людського капіталу, який існує: головне завдання сьогодні — попередження застарілості навичок та знань з метою якомога довшого перебування людей у лавах робочої сили, що передбачає необхідність переорієнтації професійного навчання на старших працівників та осіб з низькою кваліфікацією.

Для здійснення активнішої політики, спрямованої на збільшення людського капіталу, у відкритих економіках та економіках, що базуються на високому рівні знань, існує низка вимог щодо інтелектуальної бази робочої сили. Такими базовими вимогами є персональні вимоги (методологія засвоєння нових знань, робота в колективі, креативність), технічні вимоги (володіння навичками ІКТ) та теоретичні вимоги (знання іноземних мов). Головне завдання в цьому напрямі — забезпечення наявності в сучасній робочій сили щонайменше середньої освіти та принаймні базового рівня відповідності вимогам, викладеним вище.

Роботодавці повинні взяти відповідальність за професійну підготовку своїх працівників протягом всієї їхньої кар'єри так само, як і кожний окремий індивід має інвестувати у своє майбутнє.

У подальшому варто приділити увагу таким заходам політики зайнятості ЄС, як створення системи планування кваліфікацій та професій відповідно до вимог ринку праці, зміцнення та осучаснення матеріально-технічної бази професійної освіти. В рамках соціального партнерства необхідно встановлювати чіткі домовленості щодо фінансування, періодичності перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Загалом, можна робити висновок про суттєвий збіг пріоритетів у політиці зайнятості ЄС

та України. Чимало актуальних для Європейського Союзу завдань вже здійснюються в нашій державі, а тому перспективи координації політики у сфері зайнятості є цілком реалістичними у найближчій перспективі.

У розвинутих країнах більшість програм зайнятості стосується певних категорій населення, які потребують підтримки й допомоги.

Японський ринок праці включає розвинуті внутрішні ринки праці, для яких характерним є високий рівень внутрішньофірмових інвестицій у людський капітал, що супроводжується системою "пожиттєвого найму" для значної частини працівників. При цьому в країні утримується низький рівень безробіття у межах 2—3%. Регулювання трудових відносин здебільшого відбувається на рівні підприємства, де є розвинуті профспілки, що здійснюють свою діяльність, в першу чергу, на рівні корпорацій. Ринок праці США має яскраво виражену орієнтацію на зовнішній ринок: рівень безробіття 5—6%, гнучкі процедури найму і звільнення, висока територіальна і міжфірмова мобільність робочої сили, невисоке охоплення працівників профспілками, що мають переважно галузеву спрямованість [4].

Досвід країн з розвинутою економікою свідчить, що інвестиції в людські ресурси зростають, оскільки є необхідною умовою модернізації виробничих систем.

Така політика проводиться на рівні як держави, так і окремих господарських об'єктів. У Франції, наприклад, з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів, а відрахування підприємств, соціальних установ, різні внески за обсягом майже в 1,5 рази перевищують надходження з бюджету. В Україні частка фонду зайнятості у валовому внутрішньому продукті становить приблизно 0,3%, що в багато разів менше, ніж у країнах з розвинутою економікою. Звідси можна зробити висновок, що в нашій країні фінансова база для розв'язання проблем зайнятості недостатня і не відповідає ситуації на ринку праці, яка різко загострюється через величезний потенціал безробіття. За рахунок коштів зайнятості фінансуються заходи активної і пасивної політики. Співвідношення витрат на ці заходи залежить від стану ринку праці та безробіття, рівня законодавчих гарантій, досягнутого рівня розвитку служби зайнятості. Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо розподілу коштів на активні і пасивні заходи політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія, переважають витрати на підтримання рівня доходів населення, а на активні за-

ходи витрачається значно менше коштів. У Франції, наприклад, частка витрат на активні і пасивні заходи відповідно дорівнює 28,4% і 71,6%; в Англії — 29,1% і 70,9%, у Німеччині — 44,1% і 55,9%. Зворотну картину щодо витрат на активні й пасивні заходи політики зайнятості населення спостерігаємо у Швеції та Італії, де відповідні витрати становлять 67,6% і 32,4% та 51,6% і 48,4%. Стратегія зайнятості населення в Україні має пов'язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання повальному безробіттю та збільшенням на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці. Щодо розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60% середньої заробітної плати. У Скандинавських країнах така допомога досягає 50—70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5—1%. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути меншим за 50% середньої заробітної плати (що має місце зараз в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Інша річ, що при цьому слід обмежити термін надання допомоги і зробити все можливе для працевлаштування безробітного. Однак ситуація складається таким чином, що вартість соціального захисту населення зростає, а виробництво зменшується, що не дає можливості фінансувати систему соціального захисту за встановленими нормами. Доцільно запровадити порядок централізованого управління ДФСЗН з метою забезпечення перерозподілу коштів між регіонами залежно від їх економічного розвитку та стану ринку праці.

Аналогічні зіставлення, наприклад, для національних ринків праці Великобританії і Франції. Франція тяжіє до регулювання трудових відносин — на внутрішніх ринках праці, а Великобританія на зовнішніх. Критеріями для такого порівняння є: рівень плинності і міжфірмової мобільності; організація системи профпідготовки та навчання в спеціальних навчальних центрах з видачею сертифіката, диплома або на навчання і підготовку безпосередньо на підприємстві або на робочому місці за професіями, що характерні тільки для даної фірми; принципи класифікації робіт, універсальність таких класифікацій для різних підприємств і галузей або специфічність для кожного підприємства; структура профспілок [5].

Важливою ланкою соціального захисту на-

селення є програми працевлаштування і перекваліфікації. При введенні в дію цих програм беруть участь держава і підприємці. Щорічно американські фірми витрачають на ці заходи близько 30 млрд доларів. Держава витрачає на реалізацію програм перекваліфікації велику частину засобів. З метою створення нових робочих місць держава бере на себе також виконання таких суспільних робіт, як будівництво доріг, каналізацій і т.д. У час економічної кризи держава збільшує капіталовкладення в державні підприємства. Програми працевлаштування здійснюються також шляхом пільгового оподаткування компаній, що створюють робочі місця. У загальнонаціональному масштабі сучасна держава з метою зменшення армії безробітних намагається регулювати заробітну плату на такому рівні, щоб темпи її росту були нижче від росту продуктивності праці. Для цього здійснюється "політика доходів", активна кредитно-грошова політика і т.д. Таку тактику застосовують приватні фірми, намагаючись зробити так, щоб рівень продуктивності праці випереджав ріст оплати робочої сили. Найбільших успіхів у цій справі досягли США. З 1974 р. до середини 80-х років було утворено 23 млн додаткових робочих місць і прийнято на роботу 12 млн емігрантів. Характерно, що за цей час 500 самих могутніх корпорацій Америки скоротили 3 млн робочих місць, а дрібні утворили 7 млн таких місць [1].

Конкретні результати в здійсненні політики працевлаштування може дати скорочення робочого дня. За останні 100 років у більшості розвинутих країн Заходу тривалість робочого дня скоротилася вдвічі. Винятком з цього правила стала тільки Японія. Японець сьогодні працює в середньому 2150 годин у рік, що на 230 годин більше, ніж у США, на 450 годин більше, ніж у Німеччині, на 400 годин більше, ніж у Франції. Скорочення тривалості робочого дня з метою збільшення зайнятості відбувалося у Швеції в 70-х роках, у Франції — у 1982—1983 рр. і деяких інших країнах. В Україні законодавчу основу програм захисту населення при переході до соціально орієнтованої ринкової економіки закладено в Законі України "Про зайнятість" і Державній програмі зайнятості.

Одним з елементів соціального захисту населення при планово-ринковій економіці є правове регулювання найманої праці, що здійснюється шляхом законодавчого встановлення мінімального рівня заробітної плати, пенсій, порядку здійснення колективних договорів стосовно умов праці, оплата робочої сили, соціального страхування, відпусток і т.д., при вста-

новленні мінімального рівня заробітної плати в документах МОП рекомендується враховувати потреби працівників і їхніх родин, вартість житла, соціальні пільги, рівень інфляції, а також показники, що впливають на рівень зайнятості. За базу мінімального рівня заробітної плати приймають набір основних товарів і послуг, що задовольняють основні фізіологічні й соціальні нестатки окремої чи людини типових родин різного типу (з однією дитиною, двома й ін.). До цього набору в різних країнах включають неоднакові компоненти. У США, наприклад, у нього входить оплата найманого житла, близько 20 видів м'ясопродуктів, покупки 1 раз у п'ять років старого автомобіля й ін. Розмір мінімальної заробітної плати в розвинутих країнах Заходу складає від 30 до 50% розміру середньої заробітної плати. У США цей показник сьогодні складає 4,5 дол. у годину. Окремий мінімум встановлюється для молоді. Найбільш загальними критеріями бідності є безробіття й інфляція, рівень яких характеризують ступінь бідності. Сумарна величина цих показників у США називається "індексом убогості". Так, якщо індекс безробіття складає 2%, а індекс інфляції — 1000%, те "індекс убогості" — 1002%. Основним критерієм бідності є рівень доходів, що приходиться на одну людину. Загальним критерієм бідності є структура споживання родин, наприклад, частка витрат на їжу. У США, наприклад, до числа бідних наприкінці 80-х років відносилися ті родини, що витрачали на споживання третю частину сімейного бюджету. У Росії в 1992 р. витрати на їжу в доходах більшості родин складала близько 75%. В Україні ситуація ще більш несприятлива [5].

Для визначення абсолютного рівня прожиткового мінімуму найбільш точним є метод споживчого кошика. Так, у Болгарії до складу такого кошика на родину з двох осіб уключалися 552 позиції, із трьох — 639, а з чотирьох — 652. Споживчий кошик складається з 149 позицій продовольчих товарів (чи 23—27% загальної кількості позицій названих трьох типів родин) з таким розрахунком, щоб структура їжі забезпечувала добову калорійність для працюючих у кількості 2822 ккал, для пенсіонерів — 2026 і для дітей — 2123. У 1988 р. рівень прожиткового мінімуму стосовно середнього доходу в цій країні склав 69%.

В Угорщині в 1991 р. середньомісячний прожитковий мінімум міської родини з чотирьох чоловік склав 32.6 тис форинтів (чи приблизно 400 дол.).

У Білорусії і республіках Прибалтики для розрахунку прожиткового мінімуму береться

показник соціального прожиткового мінімуму, у Росії, Казахстану — фізіологічного. З 1 квітня 1992 р. у Білорусії введений показник середніх мінімальних споживчих бюджетів, що забезпечували б норму калорійності для працездатних чоловіків у сумі 3050 ккал і 2525 ккал для працездатних жінок [8].

Важливим елементом програми соціального захисту населення є регулювання заробітної плати залежно від сфери діяльності і професії, форми власності. Так, у розвинутих країнах Заходу здійснюється пряме регулювання заробітної плати в держсекторі. Спеціальним законодавством устанавлюються права й обов'язки зайнятих у держапараті, військовослужбовців, виборних осіб. Зарплата для найманих робітників регулюється за допомогою колективних договорів і тарифних угод. Більш широко коло питань регулюється колективними договорами. У них, крім оплати робочої сили, фіксуються тривалість робочого дня і відпусток, конкретні гарантії стосовно умов праці, доплати за понаднормові роботи, за надання додаткового харчування й ін. У тарифній угоді встановлюються мінімальний рівень заробітної плати в тих чи інших галузях і мінімальні гарантії рівня зарплати для працівників різної кваліфікації. Тарифна угода за участі представників підприємства і працівників складається за посередництвом держави і бере свідоцтво Міністерства праці. Це виступає гарантом його виконання. Під час дії тарифної угоди страйк вважається незаконним засобом рішення трудових суперечок.

### ВИСНОВКИ

Таким чином, проведені дослідження з фактичного стану ринку трудових ресурсів АПК в області дозволяють зробити такі висновки, що необхідно утворювати правову базу для висновку колективних договорів і угод, рішення трудових суперечок, приведення у відповідність з нормами міжнародного законодавства Кодексу законів України про працю. Надзвичайно важливою ланкою системи соціального захисту населення є індексація грошових доходів відповідно до рівня цін. Вона застосовується у всіх розвинутих країнах. В окремих країнах деякі профспілки домагалися повної компенсації росту цін. В Україні така компенсація є дуже незначною, що ставить велику частину населення за рису виживання.

Формування ринкового механізму господарювання неминуче веде і до необхідності формування ринково обгрунтованої системи розподілу робочої сили. На даний час український

ринку праці не збалансований, про що свідчать серйозний дисбаланс у першу чергу з боку попиту. Криза в економіці, закриття великих промислових підприємств ведуть до безробіття й одночасно до необхідності широкомасштабної перекваліфікації значної частини робочої сили. Особливо важко проходять ці процеси через слабку мобільність робочої сили — переїзд із міста до міста залишається великою проблемою. З іншого боку, спостерігається збільшення частки зайнятості в тих галузях, ділова активність у якій виросла в зв'язку з ринковими перетвореннями. До таких відносяться, головним чином, сфера послуг — сфера торгівлі і суспільного харчування, матеріально-технічного постачання і торгового посередництва, а також кредитно-фінансова і страхова сфера. В Україні проходить формування конкретних механізмів державного регулювання ринку трудових ресурсів. Визначені кроки тут уже зроблені: створена державна служба зайнятості, розгортається система перепідготовки кадрів, офіційно встановлюються прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата.

### Література:

1. Аверин А. Занятость населения и безработица в условиях рыночной экономики / А. Аверин, А. Харламов. — М.: Знание, 1992. — 215 с.
  2. Кропивко М.Ф. Удосконалення системи державного і регіонального управління соціально-спрямованим агропромисловим виробництвом / М.Ф. Кропивко // Економіка АПК: Міжнародний науково-виробничий журнал. — 2008. — № 2. — С. 25—30.
  3. Арсеенко А.Г. Соціально-економический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). — К.: Наук.думка, 1991. — 228 с.
  4. Саблук П.Т. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / П.Т. Саблук, О.А. Бугуцький. — К.: Урожай, 1993. — 416 с.
  5. Безробіття і європейська стратегія України // Людина і політика. — 2001. — № 5.
  6. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року / Указ Президента України. — Офіц. вид. // Людина і праця. — 1999. — № 8. — С. 32—37.
  7. Біляцький С., Хахлюк А., Мірошніченко Т. Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 4.
  8. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения: учебное пособие. — Ростов-на-Дону: "Феникс", 2001.
- Стаття надійшла до редакції 30.03.2011 р.*