

УДК 331.5:664

Панюк Т.П., ст. викладач кафедри економічної теорії
Рівненський державний гуманітарний університет

ВИКОРИСТАННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті досліджено проблеми ринку праці України та запропоновано заходи їх вирішення із використанням світового досвіду.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, світовий досвід, служба зайнятості, соціальне партнерство.

Paniuk T.

USING THE EXPERIENCE TO SOLVE PROBLEMS LABOR MARKET IN UKRAINE

In article it is investigated problems of labor market of the population of Ukraine and their solution with use of world experience is proposed.

Key words: labor market, employment, world experience, employment service, social partnership.

Панюк Т.П.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МИРОВОГО ОПЫТА ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ

В статье исследованы проблемы рынка труда Украины и предложено их решение с использованием мирового опыта.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, мировой опыт, служба занятости, социальное партнерство.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Формування сучасного ринку праці здійснювалось під впливом позитивної динаміки показників зайнятості та безробіття, що є наслідком вдалого державного регулювання. За даними Держкомстату України чисельність зайнятого населення впродовж 2005 – 2012 років збільшилась на 325,7 тис. осіб; чисельність безробітного населення скоротилась за цей період на 56,4 тис. осіб. Рівень безробіття населення скоротився на 0,3 % від економічно активного населення у віці 15 – 70 років, але на жаль його значення

є нижчим ніж у таких розвинених країнах, як Німеччина, Франція, Фінляндія, Польща та ін.

Головним завданням у процесі подолання проблем національного ринку праці є координація зовнішніх та внутрішніх факторів, які погіршують соціальний та економічний розвиток всієї країни. Необхідно поглиблено вивчити найефективніші заходи із здійснення політики зайнятості в країнах з розвинутою економікою та знайти шляхи їх використання в нашій державі.

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано розв’язання проблеми. Дослідженню проблем національного ринку праці з використанням світового досвіду багато уваги приділяли у своїх роботах О. Варецька [1], С. Гуткевич [2], Н. Діденко [4], В. Новак [7], О. Таршина [10], І. Шкіндюк [11] та інші науковці. Незважаючи на наявність значної кількості сучасних наукових публікацій, комплексне вивчення проблем ринку праці з використанням досвіду розвинених країн висвітлено не достатньо.

Цілі статті. Сформувати цілісне уявлення про проблеми ринку праці в Україні та запропонувати заходи щодо їх подолання з використанням світового досвіду.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Зовнішні та внутрішні фактори, які викликають виникнення низки проблем на ринку праці, мають безпосередній вплив один на одного та ускладнюють його функціонування, як на рівні держави (зовнішній ринок праці) так і на підприємствах (внутрішній ринок праці). Для зміни ситуації у кращу сторону потрібно використовувати світовий досвід розвинених країн.

Стратегії соціально-економічного розвитку Євросоюзу (ЄС), досягнення відповідних соціальних стандартів, можуть стати інструментом у розвитку національного ринку праці та вирішенні низки проблем.

Забезпечення зайнятості населення є пріоритетним напрямом державної політики кожної держави, а одним з найбільш досягнень Євросоюзу є створення спільного ринку праці, вільного руху робочої сили та спільної стратегії зайнятості [4]. І хоча демографічне старіння населення, глобальна конкуренція суттєво

вплинули на ринок праці, погіршивши умови зайнятості, Євросоюз продовжує цілеспрямовану політику щодо збалансованості ринку праці, використовуючи можливості загальноєвропейського та національного рівня.

Найвагоміші проблеми, які існують на ринку праці України, пов'язані з економічною активністю населення. У їх вирішенні велику роль відіграє служба зайнятості. Державне регулювання відносин зайнятості являє собою багаторівневу систему, в рамках якої кожен елемент має однаково важливе значення. Стратегія реалізації політики зайнятості має однаковою мірою стосуватися компетенції всіх рівнів – від підприємства до держави, оскільки тактичні рішення повинні йти в руслі виробленої стратегії, забезпечуючи її реалізацію. Разом з тим, форми стратегічних і тактичних рішень різні: перші повинні реалізуватися на основі розробки шляхом прогнозування й аналізу загальнодержавної програми зайнятості, а другі – шляхом моніторингу відносин зайнятості в регіоні й на підприємствах, а також за допомогою розробки поточних заходів щодо реалізації загальнодержавної програми зайнятості в регіоні.

Досвід розвинених країн свідчить, що служба зайнятості успішніше діє там, де належить державі, підпорядкована органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості. Проте, в умовах ринкової економіки значну ефективність демонструють і різні приватні (недержавні) установи, які сприяють вирішенню проблем зайнятості.

На регіональному рівні також виникла потреба в розробці спеціальних програм протидії зростання безробіття і комплексного вирішення проблем зайнятості населення. Зазначене зумовлює необхідність коригування існуючого механізму забезпечення зайнятості і включення його до системи державних пріоритетів. Світовий досвід показує, що однією з основних умов реалізації програм зайнятості є опрацювання організаційних заходів, які формуються на стадії розроблення проектів стратегій і програм зайнятості і є формою взаємодії всіх його учасників. При цьому дуже важливим є використання європейського досвіду застосування регіональних систем контролю та оцінки стратегій і програм зайнятості населення [13, с. 12]. Зокрема, польський досвід

свідчить про необхідність створення робочої науково-аналітичної групи як постійно діючого органу управління реалізації затверджених стратегій і програм [6]. До її повноважень мають належати: слідування за виконанням стратегії на основі оцінок ступеня її реалізації; інформування про реалізацію стратегії усіх зацікавлених сторін; при необхідності вона має право вносити корективи в стратегію. Аналіз стратегій і програм зайнятості населення в Україні на регіональному рівні повинен здійснюватися Головним управлінням економіки Обласної державної адміністрації із залученням до роботи членів робочої науково-аналітичної групи [11, с. 152].

Світова практика шляхом пошуку й експерименту виробила різні моделі систем соціального партнерства у вирішенні стратегічних завдань зайнятості населення, які визначаються економічними, культурними, соціопсихологічними особливостями таких розвинених країн, як Велика Британія, Ірландія, Німеччина, Франція, США та інших держави щодо налагодження соціального діалогу між органами державної влади та громадськими об'єднаннями дає підстави зробити висновки:

1) у всіх демократичних країнах світу відбувається соціальний діалог між органами державної влади та громадськими об'єднаннями;

2) громадські об'єднання підтримують взаємовідносини з усіма органами державної влади;

3) соціальний діалог між органами державної влади та громадськими об'єднаннями може бути довготривалим і тимчасовим;

4) соціальний діалог може формуватись та відбуватися фактично і юридично;

5) щоб соціальний діалог був рівноправним діалогом учасників, громадські об'єднання мають володіти інформацією, а органи державної влади – забезпечити відкритий доступ до неї.

Важливим напрямом розвитку соціального партнерства органів державної влади та громадських об'єднань в Україні є розробка стратегічного плану. Він має відображати стратегію, тобто, прийняття курсу дій і розподіл ресурсів, необхідних для

досягнення цілей у соціальному партнерстві між учасниками – органами державної влади та громадськими об'єднаннями.

Для забезпечення дієвого соціального партнерства між органами державної влади та громадськими об'єднаннями велике значення має формування соціального капіталу. Соціальний капітал, відображений в нормах і межах громадської участі, створює умови для кооперації та координації дій заради взаємної вигоди, виступає і ресурсом, і результатом соціального партнерства органів державної влади та громадських об'єднань [7, с. 12 - 13].

Ініціатива окремих громадян або їх груп є початковими формами соціальної самоорганізації. Тому механізми розвитку і підтримки ініціативи набувають особливої ваги. Вони бувають двох видів: механізми створення умов і підтримки ініціатив та інновацій в системі державного управління і механізми створення та підтримки ініціатив громадських організацій, об'єднань.

Важливим напрямком удосконалення соціального партнерства органів державної влади та громадських організацій, є вдосконалення соціальних гарантій [7, с. 12 - 13].

Для удосконалення державного регулювання зайнятості не вистачає координації центральних органів виконавчої влади, особливо з питань галузевої, освітньої, економічної та регуляторної політики. Ці фактори реально стимулюють формування ефективних партнерських мереж, які б забезпечували дієву та прибуткову зайнятість [13, с. 152].

Світовий досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо застосування активних й пасивних заходів політики зайнятості і розподілу коштів на їх реалізацію [10, с. 468]. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія, переважають витрати на підтримання рівня доходів населення, а на активні заходи витрачається значно менше коштів. У Франції, 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 та 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% [5].

Стратегія зайнятості населення в Україні має бути пов'язана з подальшим розвитком і розширенням активних заходів

для запобігання безробіття 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 – 70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5 – 1%. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги 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 [11, с. 152–153].

Досвід країн із розвинутою економікою переконує у необхідності вдосконалення інвестиційної політики в процесі регулювання зайнятості населення. Там інвестиції у людські ресурси зростають, оскільки є необхідною передумовою модернізації виробничих систем. Розвиток інноваційної економіки в Україні вимагає розробки нової концепції підготовки кадрів, в основу якої покладений принцип ставлення до професійного навчання кадрів на виробництві не як до витрат, а як до довгострокових інвестицій у людський капітал, необхідних для розвитку підприємства.

Освіта як вирішальний чинник соціально-економічного розвитку, забезпечує формування трудового потенціалу, реалізація якого супроводжується капіталізацією знань і, як наслідок, отриманням економічних вигід. Водночас, трудовий потенціал як елемент людського капіталу втілюється в праці кваліфікованих робітників, частка яких залежить від технологій, що застосовуються на підприємстві. Чим більша частка технологій, тим вищі вимоги до трудового потенціалу, а отже, вдосконалення технологій чи перехід на нові технології вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, модернізацію системи професійної підготовки та використання досвіду країн Західної Європи і США у становленні системи безперервного навчання (life-long learning).

Прикладом є практика США, де витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд дол. Приблизно 76 % корпорацій з чисельністю персоналу більше 500 чоловік мають програми підготовки та перепідготовки, а 30 % усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної та конкурентної стратегії. Прикладом слугують такі американські корпорації як «Форд» та «Крайслер», які з середини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали відповідно 25 % і 35 % своїх капіталовкладень. Одна лише фірма «Дженерал Електрик» щорічно інвестує в трудовий потенціал понад 100 млн дол. У Великобританії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6 % ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3 % фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років (в Японії – 1–1,5 року). В Україні за даними статистичної звітності, витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають близько 1 % від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років [9, с. 128].

Значні інвестиції у розвиток людського капіталу на мікроекономічному рівні пояснюються прагненням суб'єктів господарювання реалізувати стратегічні цілі за рахунок надання працівникам конкретних знань і навиків універсального характеру, які будуть використані у роботі і, водночас, такі інвестиції вважаються подвійними, оскільки здійснюються як в людину, так і у виробництво.

Системи професійного навчання в країнах Західної Європи відмінні і відображають національні соціально-економічні умови їх розвитку. Загалом розрізняють чотири основні системи професійного навчання:

- ліберальні (Великобританія);
- некооперативні моделі (Данія);
- моделі державного втручання (Франція);
- дуальні системи професійного навчання персоналу (Німеччина).

Кожна з цих систем має власні особливості фінансування, а державі та соціальним партнерам, зокрема підприємствам і окремим особам, відведені різні ролі. Світовий досвід організації професійного навчання кадрів на виробництві свідчить про вагомую роль підприємства, а держава повинна заохочувати та стимулювати їх за рахунок системи податків та субсидій.

Для забезпечення відповідного рівня кваліфікованих кадрів в Україні та удосконалення людського капіталу необхідно впроваджувати ефективну систему безперервного професійного навчання, яка повинна передбачати пряму участь підприємств у професійній освіті за рахунок надання можливостей практичного навчання та його фінансового забезпечення [9, с. 129].

Значну увагу заслуговує світовий досвід організації громадських робіт, який дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятність безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного значення. Він свідчить про те, що за допомогою громадських робіт деякі розвинуті країни перебороли 30 – 40 % рівня безробіття [3, с. 60]. Але, на відміну від України, значна частина цих робіт має загальнодержавне значення (побудова магістралей, трубопроводного транспорту, мостів тощо), що дало змогу долучити до них не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і спеціалістів, які не мали на той час роботи. Основою організації громадських робіт є довгострокові регіональні програми тимчасової зайнятості, відповідно до яких створюються робочі місця, населення залучається до громадсько-корисної праці в період зниження попиту на робочу силу. Проте, в Україні широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незацікавленість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого – непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Велике значення для вирішення проблем зайнятості населення має світовий досвід державного регулювання процесом створення малих підприємств. Із загальної кількості нових робочих

мість у промисловості розвинених країн від 60 до 80% припадає на малий бізнес [1, с. 48].

Важливим для України є досвід високорозвинених країн, агропромисловий комплекс яких тривалий час формувався під впливом держави. Він показує, що в умовах ринкової економіки життєздатність сільськогосподарських підприємств і ефективність вирішення проблем зайнятості сільського населення значною мірою були зумовлені державним регулюванням і підтримкою цієї галузі [8, с. 63]. Значні державні кошти в розвинених країнах виділяються щорічно на функціонування сільського господарства, яке є протекціоністською галуззю [2, с. 181].

Державне регулювання процесу зайнятості в агропромисловому комплексі включає багато різноманітних аспектів і напрямів, серед яких велике значення має державна підтримка розвитку фермерських господарств (США, Канада, Японія, Німеччина) [12, с. 15]. Так, у США фермерам-початківцям пропонується кілька варіантів програм допомоги, серед них – кредитні програми фермерів, фінансова програма заохочення до збереження земель.

Висновки. Отже, враховуючи досвід розвинених країн, при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов'язково прийняти умови, коли соціально орієнтована ринкова економіка підтримує високі темпи економічного зростання і розумний рівень соціального захисту. Досягнення такої рівноваги може здійснюватися лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства.

1. Варецька О. Державна підтримка малого бізнесу в США / О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С. 47 – 49.

2. Гуткевич С. О. Инвестиционная привлекательность аграрного сектора экономики [Текст]: моногр. / за ред. С. О. Гуткевич. – К.: Изд-во Епроп. ун-та., 2003 – 251 с.

3. Дема Д. І. Державне регулювання соціального захисту населення в країнах із ринковою економікою / Д. І. Дема // Фінанси України. – 2000. – № 9. – С.59 – 62.

4. Діденко Н. Г. Ринок праці та проблема зайнятості В ЄС : досвід регулювання та управління // [Електронний ресурс] : <http://jmce.dsum.edu.ua/ru/files/Diden9.pdf>.
5. Кельдер Т. Л. Економіка праці / Т. Л. Кельдер. – Запоріжжя : ЗДУ, 2001. – 326 с.
6. Козинський С.М. Ринок праці Польщі : з досвіду структурних зрушень та розв’язання протиріч / С. М. Козинський // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. – Вип. 34. – Одеса : [б. в.], 2008. - С. 83 – 89.
7. Новак В.В. Організаційно-правові питання соціального партнерства органів державної влади та громадських об’єднань в Україні: стан та перспективи розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управл.: спец. 25.00.01 «Теорія та історія державного управління» / В.В. Новак. – Київ, 2008. – 22, [13] с.
8. Онегіна В. Зміна аграрної парадигми та державна аграрна політика у розвинутих країнах / В. Онегіна // Економіка України. – 2005. – № 11. – С. 62 – 72.
9. Подра О. П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О.П. Подра // Вісник Дніпропетровського університету. – 2011. – Вип. 5 (2). – С. 126 – 132 – (Серія Економіка).
10. Таршина О. Державна політика зайнятості у зарубіжних країнах / О. Таршина // Вісник НАДУ [Текст]. – 2005. – №4. – С.467 – 472.
11. Шкіндюк І. Світовий досвід вирішення проблем зайнятості і перспективи його застосування в Україні / І. Шкіндюк // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. ЛРІДУ. – 2009. – Вип. 21. – С. 151 – 158.
12. Якобінчук В. Політика зайнятості та її вплив на зменшення рівня бідності в Україні з огляду на досвід США та країн ЄС / В. Якобінчук // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 3. – С.13 – 18.
13. Kwartalna informacja o aktywnosci ekonomiczney ludnosci // Monitoring rynku pracy. – Warszawa : GUS, 2008. – 12 s.