

УДК 330.44:331.52(043.3)

**Г. К. Ковальчук***Національна металургійна академія України, м. Дніпропетровськ***СВІТОВИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ РИНКОМ ПРАЦІ  
ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ**

**Досліджено світовий досвід управління ринком праці та можливості його застосування щодо регіонів України.**

*Ключові слова:* трудові ресурси, ринок праці, управління, регіони.

**Рассмотрен мировой опыт управления рынком труда и возможности его применения по отношению к регионам Украины.**

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, рынок труда, управление, регионы.

**The article examines the international experiences of labour market management and capabilities of their implementation in Ukrainian regions.**

*Keywords:* labour resources, labour market, management, regions.

Кризові явища в економіці України негативно впливають на стан ринку праці, що вимагає активних заходів державної політики щодо соціально-трудової сфери. За останні десятиліття Україна набула власного досвіду у вирішенні таких гострих проблем, як безробіття, структурні диспропорції між пропозицією праці та попитом на неї, підвищення вимог до професійної та географічної мобільності працівників тощо. Водночас, відносно невеликий термін ринкового розвитку країни обумовлює певну обмеженість такого досвіду та актуальність дослідження, узагальнення та застосування основних методів та засобів управління ринком праці з урахуванням його циклічного характеру.

Останні наукові дослідження з указаної проблематики орієнтовано, перш за все на пошук заходів, спрямованих на виправлення негативних зрушень на ринку праці, які вже відбулися. Вони знайшли відображення в працях таких учених, як О. В. Абашина, О. В. Волкова, Л. І. Дідківська, Л. С. Головкин, Н. А. Іщенко, О. М. Родіонова, О. С. Хачатурян та ін. Їх аналіз показав, що активну політику держави на ринку праці розглядають як комплекс методів та заходів, спрямованих на якнайшвидше повернення безробітних до праці. Вона забезпечується програмами створення додаткових сфер зайнятості, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, посилення територіальної та професійної мобільності працівників, допомоги у працевлаштуванні тощо.

До пасивних методів впливу держави на ринок праці належить, часткове відшкодування безробітним їхніх втрат у доходах. Для цього реєструють осіб, які шукають роботу, визначають розмір допомоги через безробіття, організують систему надання допомоги через безробіття, упроваджують грошові форми підтримки безробітних та їхніх родин тощо [1–5].

Однак управління ринком праці має відбуватися не лише на етапі його кризового стану. Воно має доповнювати ринкове саморегулювання на всіх етапах циклічного розвитку економіки, зокрема з метою попередження негативних тенденцій на ринку праці. У цьому контексті доцільно детальніше досліджувати і ширше використовувати світовий досвід як щодо міжнародної економіки в цілому, так і стосовно окремих країн.

Отже, метою роботи є дослідження світового досвіду управління ринком праці, а також визначення умов і можливостей його застосування в Україні.

Відповідно до світового досвіду, основними принципами політики зайнятості є, по-перше, соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; по-друге, використання різних джерел, включаючи державний та регіональні бюджети, кошти служби зайнятості, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо соціально-трудової сфери передбачають такі заходи, як збільшення кола осіб, які підпадають під програми страхування безробіття та професійної перепідготовки у випадку звільнення з роботи; використання державних інвестицій для підтримки внутрішнього ринку, житлового будівництва, соціальної інфраструктури, створення нових робочих місць, у тому числі шляхом організації громадських робіт; підтримка малих та середніх підприємств; активізація соціального діалогу між працівниками та роботодавцями на рівні підприємств, галузей та держави [6].

Заслуговує на увагу досвід Німеччини щодо виконання цих рекомендацій, у якій обсяг антикризових витрат склав близько 50 млрд євро. Ці кошти було спрямовано на такі інвестиційні проекти, як ремонт і модернізація шкіл, вишів, дитячих садків; будівництво автомобільних доріг та залізниць; розвиток мережі швидкісного Інтернету і т. ін., що дозволило створити тисячі нових робочих місць [6].

Відбуваються зміни у самій концепції формування та використання потенціалу трудових ресурсів. Зокрема вважається, що освіта в сучасних умовах не може бути обмеженою певним періодом життя людини, а стає практично безперервною (lifelong learning – освіта протягом життя) [7]. У концепції «портфеля робіт», запропонованій І. Хенді, передбачено можливість та доцільність участі людини в багатьох видах діяльності, які вона суміщує або міняє протягом життя, переходячи від одного виду діяльності до іншого з урахуванням власних пріоритетів та потреб суспільства. Згідно з дослідженнями З. Батман, молодого американця протягом його трудового життя очікує щонайменше одинадцять робочих місць, у тому числі, й ті, що потребують різних фахів [8].

Досвід окремих країн та загальносвітові тенденції визначили цілу низку заходів, до яких удається держава, регулюючи ринок праці, а саме:

- створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);
- взаємне визнання країнами дипломів про освіту та порівнянності кваліфікації (досвід Європейського Союзу);
- заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу);
- заохочення створення кооперативних товариств працівниками якщо виникає загроза закриття підприємства, коли акціонерний капітал формується із заощаджень працівників (досвід Великобританії);
- фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії);
- надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати по 78 годин із збереженням допомоги через безробіття (досвід Франції);
- виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини);

- звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини);
- сприяння розвитку сільських ремісництв, рибного господарства (досвід Фінляндії);
- фінансування з регіональних бюджетів малого туристичного та відпочинкового бізнесу – так званого «зеленого» туризму (досвід Фінляндії);
- стимулювання самозайнятості у формі одноразових, періодичних виплат або в комбінованій формі (досвід Європейського Союзу);
- фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); зниження податків на 30 % (досвід Німеччини);
- фінансування з регіональних бюджетів інвестицій в інфраструктурні об'єкти, що використовують у системі громадських робіт (досвід Польщі);
- стимулювання внутрішньофірмової мобільності із доплатою працівникам за освоєння додаткових спеціальностей (досвід Японії);
- стимулювання міжфірмових угод про спільне використання робочої сили, що балансує зайнятість у випадку мінливої кон'юнктури товарного ринку (досвід Японії);
- виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);
- підтримка випереджального навчання персоналу, який перебуває під ризиком звільнення (досвід Росії);
- стимулювання застосування гнучких форм зайнятості (досвід Європейського Союзу);
- стимулювання вторинної зайнятості (досвід Європейського Союзу);
- стимулювання професійної та територіальної мобільності працівників (досвід Європейського Союзу та Росії) [9–13].

Ураховуючи похідний характер попиту на послуги праці, який залежить від попиту на відповідний товар, важливою інноваційною тенденцією можна вважати трансформацію ролі споживачів, які беруть усе більшу участь у процесі створення товару (наприклад, попереднє замовлення автомобілю з бажаною комплектацією; замовлення індивідуальних елементів до серійних моделей одягу тощо). Заслугує на увагу також тенденція до співробітництва між конкурентами з метою покращення фінансових результатів для кожного з учасників альянсу [14].

Аналіз стану та потенціалу розвитку регіональних ринків праці в Україні дозволив визначити диференційовані напрями та заходи застосування світового досвіду щодо управління ними. Виявлення визначальних чинників стану та потенціалу розвитку ринків праці кожної з областей України дало підстави для розробки конкретних рекомендацій для прийняття управлінських рішень на державному та регіональному рівнях щодо відповідних регіональних ринків праці.

Регіональна політика розвитку трудових ресурсів Львівської, Закарпатської та Івано-Франківської області має бути спрямованою на стимулювання попиту на послуги праці, а також на розширення заходів щодо забезпечення навчання нових професій та підвищення кваліфікації працівників. Механізмом її реалізації можуть бути загальнодержавні та територіальні програми розвитку відповідних територій із застосуванням режимів пільгового кредитування та оподаткування підприємств газодобувної та деревообробної промисловості, субвенцій та

преференцій. Необхідно також підтримувати самозайнятість у сфері народних промислів, малого туристичного та відпочинкового бізнесу («зеленого» туризму). Значних інвестицій потребує у цих областях будівництво спеціальних споруд для захисту від повеней, а також діяльність щодо відновлення лісонасаджень. Такі інвестиції можуть бути частково профінансовані із регіональних бюджетів і за підтримки державного бюджету спрямовані на створення спеціальних підприємств для організації громадських робіт. У світовій практиці, кошти на зарплату для працівників таких підприємств резервують за рахунок регіонального фонду зайнятості, а кошти на матеріальні витрати – з регіональних та місцевих бюджетів.

Результати проведеного дослідження свідчать, що для підвищення потенціалу трудових ресурсів Київської області як фактора їх адаптації до змін в економічних умовах, доцільно перш за все покращити соціальні умови життя, зокрема житлові умови сімей, які перебувають на квартирному обліку в міських поселеннях. З цією метою можна запровадити механізми субсидування процентної ставки за іпотечними кредитами, часткової компенсації вартості житла при народженні дитини тощо. Вплив житлових умов на стан трудових ресурсів є опосередкованим, але від того не стає незначним, оскільки від цих умов залежить стан здоров'я людини та якість відтворення її здатності до праці.

Заходи регіональної політики у Полтавській області мають бути спрямованими на стимулювання попиту на послуги праці і підвищення рівня працевлаштування не зайнятого трудовою діяльністю населення. Вони можуть включати фінансування фірм з «оренди» робочої сили, використовуючи гнучкі форми зайнятості; посередництво при укладанні міжфірмових угод про спільне використання робочої сили; виплату субсидій підприємствам для стимулювання створення нових робочих місць.

Такі ж заходи доцільно впроваджувати і в Харківській області з доданням до них субсидій підприємствам для проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників, у тому числі за направленням служб зайнятості.

У Херсонській області може бути розширено дотування роботодавців, які створюють нові робочі місця, а також підтримано випереджальне навчання персоналу, який перебуває під ризиком звільнення. Доцільними також є заходи щодо стимулювання самозайнятості.

Управлінські заходи щодо соціально-трудої сфери у Хмельницькій області, де знижується попит на робочу силу, мають включати підвищення гарантій збуту продукції підприємств, зокрема шляхом державних замовлень за умови збільшення кількості робочих місць. Аналогічні заходи можуть бути застосовано в Черкаській області з акцентом на підтримку переробних виробництв сільськогосподарської продукції та розвиток соціальної інфраструктури села.

У Чернігівській області, де один із найнижчих в Україні показників середньомісячної номінальної зарплати, доцільно мотивувати роботодавців до її підвищення, зокрема шляхом посередництва під час укладання колективних договорів між роботодавцями та працівниками або відповідними профспілками.

Для АР Крим, де один із найвищих у країні показників застійного безробіття, доцільно застосувати досвід країн Європейського Союзу з пілотних проєктів щодо надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати певний час без втрати допомоги через безробіття, з метою збереження кваліфікації. Можна також здійснювати виплату допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою для збереження робочих місць. Для

цього регіону особливо важливим є стимулювання малого туристичного та відпочинкового бізнесу в легальному секторі економіки.

Для Вінницької області вельми актуальні заходи щодо детінізації ринку праці і підвищення рівня участі трудових ресурсів в офіційному секторі економіки. Значне навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце вимагає, з одного боку, заходів інвестиційної політики для створення нових підприємств і організації робочих місць, а з іншого – заходів, що стимулюватимуть територіальну мобільність працівників із регіону з вираженою праценадлишковістю до інших регіонів (допомога в переселенні, пільгові кредити, податкові «канікули» тощо).

У Волинській області необхідно вжити заходів щодо покращення діяльності служби зайнятості при пошуку відповідної роботи. Тут доцільно впроваджувати випереджальне навчання персоналу, який перебуває під ризиком звільнення, а також фінансування з регіонального бюджету малого туристичного та відпочинкового бізнесу, фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними. Оскільки в цьому регіоні помітно низькою є частка зайнятої молоді, то необхідно передбачити заходи щодо отримання нею першого робочого місця шляхом повного або часткового його субсидування державою на певний термін.

У Житомирській області від'ємне міграційне сальдо та спадна динаміка кількості найманих працівників вимагають заходів щодо збереження трудового потенціалу регіону. Таку тенденцію, пояснюють доволі значною заборгованістю підприємств щодо виплати заробітної плати. У регіональній політиці доцільно вжити заходів щодо попередження роботодавців про введення індексації боргу із заробітної плати у випадку її несплати в певний термін. Необхідно також стимулювати отримання молоддю вищої освіти шляхом пільгового кредитування та корпоративного субсидування, оскільки в цій області низька частка працівників з повною вищою освітою, що негативно відбивається на потенціалі розвитку трудових ресурсів.

Аналіз ринку праці у Дніпропетровській області дозволив визначити необхідні управлінські заходи в розрізі окремих міст та адміністративних районів. У таких містах, як Вільногірськ, Синельникове, Кривий Ріг, доцільно стимулювати збільшення інвестицій у модернізацію виробництва, наслідком якої має стати зростання попиту на кваліфіковану робочу силу. У Дніпродзержинську та Орджонікідзе стимулювання попиту на робочу силу можливо здійснювати шляхом підвищення гарантій збуту продукції за умови збільшення кількості робочих місць, у тому числі через державні замовлення для потреб внутрішнього ринку (ремонт комунікацій житлово-комунального господарства, доріг тощо). Місто Жовті Води має високу динаміку вивільнення працівників, що потребує вживання всього комплексу заходів щодо стимулювання попиту на послуги праці. Як і інші монопрофільні міста області, Жовті Води потребують інвестицій на перепрофілювання виробництва, що є можливим, зокрема за участі іноземного капіталу з використанням механізму франчайзингу за умови попереднього навчання та перенавчання працівників. Подібні заходи є доцільними й щодо Новомосковська та Павлограда. Павлоград до того ж має високі показники потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом. Це вимагає заходів щодо поліпшення умов та техніки безпеки праці на видобувних підприємствах, а також фінансування розробки новітніх технологій для вугільної галузі з більш досконалішими технічними рішеннями відносно умов та техніки безпеки праці.

**Висновки.**

Таким чином, аналіз та застосування світового досвіду управління ринком праці дозволяє більш комплексно і водночас більш диференційовано підійти до вирішення проблем соціально-трудової сфери в Україні. Звичайно, цей досвід має бути адаптованим до конкретних соціально-економічних ситуацій та специфіки окремих галузей та регіонів України, але пов'язане з ним розширення та удосконалення інструментарію управління ринком праці сприятиме попередженню негативних тенденцій у соціально-трудовій сфері та її прогресивному розвитку.

**Бібліографічні посилання**

1. **Абашина О. В.** Зайнятість молоді в регіоні в умовах фінансово-економічної кризи / О. В. Абашина // Наукові праці Кіровоградського нац. тех. ун-ту. Сер. «Економічні науки». – 2009. – № 15. – С. 91–101.
2. **Волкова О. В.** Ринок праці: навч. посіб. / О. В. Волкова. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
3. **Дідківська Л. І.** Державне регулювання економіки / Л. І. Дідківська, Л. С. Головки. – К. : Знання, 2007. – 214 с.
4. **Родіонова О. М.** Новітні технології аналізу зайнятості населення / О. М. Родіонова // Спецпроект: аналіз наукових досліджень : зб. наук. праць за матеріалами IV Міжнар. наук.-практ. конф., 9 лип. 2008 р. – Дніпропетровськ : Придніпровська держ. академія будівництва та архітектури, 2008. – Т. 2. – С. 69–71.
5. **Хачатурян О. С.** Напрями удосконалення регулювання зайнятості населення на ринку праці на державному та регіональному рівні / О. С. Хачатурян // Наукові праці Кіровоградського нац. тех. ун-ту. Сер. «Економічні науки». – 2009. – № 15. – С. 203–210.
6. **Єременко В.** Соціальна економіка в концепції еволюції соціально-економічних систем / В. Єременко // Економіка України. – 2008. – № 3. – С. 19–28.
7. **Шевчук А. В.** О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44–54.
8. **Бауман З.** Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Мир, 2005. – 487 с.
9. **Белозерова С. М.** Социальные процессы и социальная политика в сфере труда / С. М. Белозерцева. – М. : Ин-т экономики РАН, 2008. – 222 с.
10. **Демченко І.** Комунальна політика зайнятості у Німеччині / І. Демченко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 8. – С. 38–41.
11. **Близнюк В.** Проблеми управління ринком праці і зайнятості в контексті соціальної політики Європейського Союзу / В. Близнюк, В. Покришук // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 7. – С. 3–6.
12. **Говорова Н.** Занятость в постиндустриальном мире / Н. Говорова // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 35–41.
13. **Никифорова А. А.** Рынок труда: занятость и безработица / А. А. Никифорова. – М. : Международные отношения, 1990. – 184 с.
14. **Конклин Д.** Менеджмент XXI века / Д. Конклин. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 246 с.

*Надійшла до редколегії 04.02.2014*