

УДК 331.5(477.87)

Гургула О.М.*здобувач кафедри фінансів і банківської справи
Ужгородського національного університету,
заступник начальника відділу взаємодії з роботодавцями
Свалівського районного центру зайнятості*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена розгляду проблеми формування політики зайнятості в Україні. У контексті теми дослідження проведено аналіз зарубіжного досвіду регулювання зайнятості. Запропоновано шляхи вдосконалення формування політики зайнятості в Україні.

Ключові слова: зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці, зарубіжний досвід.

Гургула О.М. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Статья посвящена рассмотрению проблемы формирования политики занятости в Украине. В контексте темы исследования проведен анализ зарубежного опыта регулирования занятости. Предложены пути совершенствования формирования политики занятости в Украине.

Ключевые слова: занятость населения, трудовой потенциал, рынок труда, зарубежный опыт.

Gurgula O.M. FOREIGN EXPERIENCE REGULATION OF EMPLOYMENT AND POSSIBILITIES OF ITS USE IN UKRAINE

The article is devoted to the problem of formation of employment policy in Ukraine. In the context of the research topic the analysis of foreign experience of employment regulation. Ways of improving policy-employment in Ukraine.

Keywords: population employment labor potential labor market foreign experience.

Постановка проблеми. Підвищення рівня зайнятості, покращення її якісних характеристик є важливою передумовою економічного розвитку країни, каталізатором перебігу економічних процесів як на регіональному, так і на державному, а також на міжнародному рівнях. У зв'язку з цим економічно розвинені країни і міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Відтак, зайнятість як соціально-економічне явище є предметом державного регулювання [1, с. 76]. Однак у різних країнах існують свої відмінності у реалізації політики зайнятості населення. Тому відсутність ефективних механізмів регулювання зайнятості населення в Україні спонукає до пошуків шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості населення, що дає підстави до дослідження механізмів, правових засад та форм регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі дослідження проблеми зайнятості залишається досить актуальним, про це свідчать численні праці та статті таких науковців, як: Е. Лібанова, Н. Павловська, І. Боднар, І. Петрова, В. Близнюк, Ю. Маршавін, М. Махсма, М. Корчун, І. Моторна, О. Павловська, Ю. Краснов, О. Терещенко, Н. Гаркавенко [4] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. При всьому різноманітті наукових доробків з проблем зайнятості населення варто зазначити, що наразі відсутня дієва концепція державного регулювання. Необхідним є і з'ясування нових підходів до проблеми використання зарубіжного досвіду регулювання зайнятості.

Актуальність проблеми. Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі розвитку національної економіки, призводять до суттєвих негативних змін на ринку праці, зокрема, до достатньо значних обсягів і рівня безробіття економічно активного

населення і, як наслідок, до неефективного використання робочої сили.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати дослідження, яке полягає в аналізі основних напрямів державного регулювання зайнятості зарубіжних країн. Поставлена мета зумовила необхідність реалізації наступних завдань: виокремити фактори, які обумовлюють виникнення проблем в галузі зайнятості, спільні для більшості розвинутих країн; окреслили альтернативні шляхи вирішення цих проблем; сформулювати рекомендації щодо використання зарубіжного досвіду регулювання зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу. Для останнього десятиріччя ХХ ст. характерне зростання так званої гнучкості ринку праці. На відміну від класичної концепції ринку праці, яка передбачає на фазі економічного спаду забезпечення збалансованості шляхом зниження зайнятості або зарплати, концепція гнучкого ринку передбачає цілу низку заходів соціально-економічного, організаційно-виробничого і юридичного характеру для швидкої адаптації суб'єктів господарювання до нових умов. Нові тенденції розвитку економіки, стрімкий спад попиту на робочу силу в одних галузях та секторах ринку і відносно бурхливий розвиток інших прийшли у протиріччя з жорсткою регламентацією умов праці на підприємствах з традиційними режимами зайнятості, викликали до життя нові форми функціонування ринків праці.

Ринок праці – невід'ємний елемент ринкової системи господарювання. Він регулює обсяг попиту та пропозиції робочої сили, її розподіл між галузями економіки, сприяє професійній та географічній мобільності робочої сили. Водночас ринок праці залишається найбільш консервативним елементом економічної системи.

Отже, регулювання ринків праці, уніфікація цього регулювання на рівні національних законодавств, їх гармонізація є необхідними, виходячи з сучасних тенденцій глобалізації економіки.

За оцінками МОП, за наслідками економічної кризи на відновлення зайнятості потрібно щонайменше 5-8 років, а зростання безробіття може продовжитися навіть за умови досягнення стійких позитивних тенденцій відновлення економіки. В доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці Х. Сомавія на 98-й Міжнародній конференції праці зазначалося, що пов'язані з кризою ризики для соціальної згуртованості і стабільності занадто невеликі, щоб їх можна було ігнорувати. Беззаперечно, вихід із скрутної ситуації знаходиться у площині посилення ролі реального сектора економіки, повернення довіри до банків та підтримки платоспроможного попиту на товари та послуги.

Разом з тим політика зайнятості відповідно до сучасного бачення урядами розвинутих країн повинна стати центром усієї соціальної політики. Адже, на думку сучасних економістів, з середини 90-х років інструментарій регулюючого впливу держави на ринок праці значно розширився. Він увібрив у себе як заходи макроекономічного характеру з пом'якшення ситуації на ринку праці, збереження бажаної гнучкості цього ринку, який є і повинен залишатися найбільш консервативним елементом всієї економічної системи, так і заходи щодо упорядкування системи соціального страхування і соціального захисту безробітних.

Нагадаємо, що основним принципом політики на ринку праці в усьому світі є орієнтація на досягнення стратегічної мети розвитку трудової сфери. Відповідно до Конвенції № 122 МОП, ця мета полягає забезпеченні повної, продуктивної і вільно обрано зайнятості. Для України особливо актуальним є тлумачення цього формулювання в єдності всіх трьох складових.

Слід сказати, що нині всі економічно розвинуті країни, а також міжнародні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без вирішення яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. Зараз на засоби регулювання ринку праці в країнах з розвинутою економікою витрачається близько 2-3% вартості ВВП. У цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації.

В країнах Західної Європи переважають активні заходи регулювання ринку праці. Зокрема, структурна політика, яка пов'язана з орієнтацією виробництва на нові перспективи технології і ринку збуту, закриттям чи перепрофілюванням неперспективних підприємств.

У США активно розвивається підприємницький сектор економіки. Кожного року у цій країні з'являється більше 600 тисяч нових підприємств, які створюють додаткові робочі місця. Загальний обсяг інвестицій у нові компанії складає у середньому 45 млрд. доларів на рік, з яких 15% припадає на дрібні та середні компанії, магазини, майстерні. В результаті американська економіка володіє значним комерційним потенціалом у створенні нових робочих місць, що може вирішувати проблеми безробіття за мінімальної підтримки держави.

Разом з тим зміни умов господарювання, структурна перебудова в країнах з розвинутими ринковими відносинами, оновлення матеріальної бази виробництва мають значний вплив на політику гнучкого використання робочої сили. У всіх країнах Європейського Союзу, США, Японії провідним є напрямок державної політики зайнятості, який ґрунтується на ідеології мінімального втручання держави в рин-

ковий механізм і, по суті, реалізується принцип перерегулювання ринку праці. Посилюється інтеграція державного, приватномонополістичного і ринкового регулювання, суть якого полягає в поєднанні державного макроекономічного регулювання з регулюванням на мікрорівні для підвищення гнучкості, пристосованості економіки до потреб науково-технічного прогресу. З цією метою в багатьох країнах була проведена децентралізація механізму регулювання ринку праці і передавання відповідних функцій планування органам влади штатів і муніципалітетів.

Регіональна державна політика більшості розвинутих країн базується на створенні у відсталому регіоні сприятливих економічних умов для залучення і функціонування приватного капіталу за допомогою податкових пільг. Держава бере на себе зобов'язання сприяти розвитку інфраструктури, організації центрів перепідготовки робочої сили. Реалізація регіональної політики покладається на місцеві органи влади.

Державна політика з регіонального розвитку і регулювання робочої сили полягає в стимулюванні переміщення працюючих з району з високим безробіттям в райони, де є незадоволений попит на робочу силу. Цим досягається, по-перше, пом'якшення регіональних диспропорцій попиту-пропозиції робочої сили, зниження структурного безробіття і, по-друге, забезпечення кадрами районів, що розвиваються.

Для регулювання зайнятості населення в розвинутих країнах удосконалюється мережа державних інститутів регулювання ринку праці. Так, у складі сучасного канадського механізму регулювання Федеральне міністерство зайнятості й еміграції та його регіональні підрозділи, що мають повноваження на розробку і організацію усіх програм, пов'язаних з прямим впливом на якість, мобільність і використання робочої сили і продуктивності праці, який фінансується урядом, але включає підприємців, представників профспілок. У прийнятті рішень на місцях велику роль відіграють місцеві консультативні ради, тому більшість провінцій Канади фінансують власні програми професійного навчання і створення робочих місць.

Визначаючи, що найбільш ефективною політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинутих країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог і була б здатною швидко та ефективно перенавчати.

Одним із компонентів пошуку шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості населення стає дослідження механізмів, принципів, правових засад та форм регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах.

Слід враховувати, що у кожній країні існує власна національна модель регулювання зайнятості, на формування якої впливають певні системні чинники, під якими розуміють: надання переваги проведенню активної чи пасивної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості; участь у вирішенні проблемних аспектів профспілок, організацій роботодавців, тощо. Відповідно до цього, розвинуті країни використовують різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості.

У цілому у світовому досвіді господарювання по відношенню до зайнятості виділяють 5 домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська [2].

Основні концептуальні відмінності зазначених моделей і української зосереджуються у застосуванні різних підходів щодо розподілу коштів на активні і пасивні заходи політики зайнятості, а також у відмінності законодавчого забезпечення гарантій з працевлаштування.

Розглядаючи американську модель, бачимо, що регулювання зайнятості представлено системою трьох складових: державні підприємства, пов'язані з наймом робочої сили; фінансово-кредитна політика, за допомогою якої відбувається регулювання попиту на робочу силу, і безпосереднє регулювання зайнятості з допомогою штатної системи законодавства [3]. Регулюючими важелями є: здійснення широкомасштабних заходів по створенню нових додаткових робочих місць; заходів по перерозподілу трудових навантажень; заходів по збереженню робочих місць, зокрема націоналізація підприємств з цією метою.

Щодо Німеччини, то держава так само вживає заходів по збереженню робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників.

Для англійської моделі зайнятості характерна державна активність у їх і стимулюванні. Законодавча система в Англії надає можливість місцевим владним органам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу [3]. Акцентується увага і на системі професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, вдосконалення системи соціального забезпечення.

Основою сучасної політики зайнятості у Швеції є не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження виникнення безробіття. Шведська модель орієнтована на підприємство, і має свою специфіку, суть якої – орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці.

Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму.

Керівництво кожної японської фірми найвищою мірою вимогливо і причепливо ставиться до відбору, прийому, навчання, виховання кадрів фахівців і керівників.

Що ж до установ з працевлаштування, то в Америці активно діють не тільки державна служба зайнятості, а й численні приватні спеціалізовані бюро найму, які мають у своєму розпорядженні всі необхідні дані про працівників різного роду професій, що сприяє більшій інформатизації процесу регулювання зайнятості.

У Німеччині функції працевлаштування у службі зайнятості здійснюються відповідно до класифікації професій з урахуванням особливостей місцевих ринків робочої сили [5].

Варто зазначити, що серед розвинутих країн служба зайнятості Швеції – Національна рада з питань ринку праці – відрізняється високою контактністю та взаємодією з ринком робочої сили.

Отже, аналіз функціонування американської, німецької, шведської, англійської і японської моделей функціонування систем регулювання зайнятості населення дозволяє зробити висновок, що на шляху України до становлення соціально орієнтованої економіки стоїть досить багато завдань. Досвід країн з розвинутою економікою свідчить, що інвестиції в людські ресурси зростають, оскільки є необхідною модернізація 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 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 ринковою економікою. Звідси можна зробити висновок, що у 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 зайнятості. Співвідношення витрат на ці заходи залежать від стану ринку праці та безробіття, рівня законодавчих гарантій, досягнуто рівня зайнятості.

Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо розподілу коштів на активні й пасивні заходи політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія переважають витрати на підтримання рівня доходів населення, а на активні заходи витрачається значно менше коштів. У Франції, наприклад, частка витрат на активні й пасивні заходи відповідно дорівнює 28,4% і 71,6%; в Англії – 29,1% і 70,9%, у Німеччині – 44,1% і 55,9%. Натомість 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 з 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 6% середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога досягає 70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 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.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що служба зайнятості успішніше діє там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості. Проте в умовах ринкової економіки неминуче виникають різні приватні (недержавні) установи сприяння зайнятості.

Україні належало б створити єдину інформативну базу даних про ринок праці; сформувати систему заохочення підприємницької активності, що стосується безпосередньо заохочення малого і середнього бізнесу. Доцільно було б розробити функціональну систему приватних агенцій з працевлаштування. Якби політика держави була направлена на збереження робочих місць, на виплату податкових пільг та дотацій підприємцям за їх збереження, а не на пасивні виплати допомоги по безробіттю, рух уперед до економіки розвинутих країн був би швидшим.

Висновки з цього дослідження. Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід, слід зазначити, що перехід України до ринкових моделей зайнятості мав

би означати цілковиту перебудову – нові методи та принципи управління трудовим потенціалом.

У майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована:

- на формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості;
- на здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття;
- на державну підтримку малого і середнього бізнесу;

– на підвищення ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур. Адже досвід зарубіжних країн показує, що ще жодній країні не вдалося цілком вирішити усі наявні проблеми сфери ринку праці лише одним методом. Накопичений досвід формування ринку праці в Україні, а також осмислення теоретичних моделей, які вже реалізовані в країнах із розвинутою ринковою економікою, свідчить, що доцільнішою для умов України є модель регулювання, яка адекватна соціально-ринковій організації, оскільки саме вона поєднує принцип ринкової свободи господарювання (тобто збереження власної мотивації до праці та механізму саморегуляції виробництва) із принципом соціального вирівнювання (тобто забезпечення рівних стартових умов, життєвих шансів для кожного).

Досягнення економічно ефектнішої зайнятості населення можливе лише за умови підвищення рівня соціально-економічного розвитку України та її регіонів. Останнє є головною умовою створення додаткових робочих місць, більш повного використання трудового потенціалу. Для здійснення цієї умови доцільно здійснити структурну перебудову в економіці, яка передбачатиме ефективне використання трудо-

вого потенціалу. При цьому необхідно враховувати, що додаткові робочі місця можуть бути створені за таких умов: активізації діяльності наявних промислових підприємств шляхом їх перепрофілювання, диверсифікації та технічного переозброєння виробництва; створення малих підприємств для переробки місцевої (сільськогосподарської, будівельної) сировини у малих міських поселеннях та великих селах; розширення мережі підприємств, які виготовляють товари широкого вжитку, ремонтують сільськогосподарську техніку і транспортні засоби, виготовляють запасні частини до них; наближення цих підприємств до споживачів (в сільській місцевості); активного розвитку нових форм господарювання. Зокрема, необхідне збільшення кількості кооперативів, спільних підприємств із залученням іноземного капіталу в різних господарствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід // Економіка. Проблеми економічного ставлення. – 2009. – № 5. – С. 76-82.
2. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки // Україна; аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 10-15.
3. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14Osroverkhov/pdf.
4. Рябоволик Т. Генезис трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – К., 2010. – Вип. 17.
5. Штанська О. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/2008-1/doc/5/08.pdf>.

УДК 331.582(1–87)

Дружиніна В.В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту*

Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Стаття присвячена вивченню закордонного досвіду забезпечення збалансованості місцевих ринків праці з позиції його складових попиту, пропозиції, а також освіти, професійних стандартів. Досліджувані країни об'єднані в англосаксонську, європейську та японські моделі. Окремо розглядаються моделі України та Росії. У кожній моделі виявлені причини незбалансованості місцевих ринків праці.

Ключові слова: місцевий ринок праці, збалансованість, попит, пропозиція, освіта, професійні стандарти.

Дружиніна В.В. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Статья посвящена изучению зарубежного опыта обеспечения сбалансированности местных рынков труда с позиции его составляющих спроса, предложения, а также образования, профессиональных стандартов. Исследуемые страны объединены в англосаксонскую, европейскую и японские модели. Отдельно рассматриваются модели Украины и России. В каждой модели выявлены причины несбалансированности местных рынков труда.

Ключевые слова: местный рынок труда, сбалансированность, спрос, предложение, образование, профессиональные стандарты.

Druzhinina V.V. ACHIEVING BALANCE IN THE LOCAL LABOR MARKET: INTERNATIONAL EXPERIENCE

The article is devoted the study of international experience to ensure a balance of local labor markets from the perspective of its components demand, supply, as well as education, professional standards. Studied countries are united in the Anglo-Saxon, European and Japanese models. Separate models are considered in Ukraine and Russia. In each model, the causes of the imbalance of local labor markets.

Keywords: local labor market, balance, demand, supply, education, professional standards.