

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ

В статті розкрито проблеми формування політики зайнятості в Україні. Проведено аналіз зарубіжного досвіду формування політики зайнятості населення. Запропоновано шляхи вдосконалення формування політики зайнятості в Україні в умовах кризи.

The article deals with the problems of forming the employment policy in Ukraine. The foreign experience analysis of forming the employment policy of the population is realized. It is proposed the ways of improvement of employment policy forming in Ukraine at the crisis period.

Ключові слова: зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці, роботодавці, наймані працівники.

Key words: population employment, labor potential, labor market, employers, employees.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Складності соціально-трудова відносин які виникли внаслідок економічної кризи в Україні потребують впровадження адекватної концепції зайнятості: замість політики зайнятості, яка виникла в результаті виробничого підходу до трудового потенціалу і була пристосована до інтересів виробництва, темпів його росту і структурних зрушень.

Сьогодні регулюючий вплив держави не повинен бути перешкодою ефективному використанню трудового потенціалу, тобто її мобільності і вивільненню зайвих працівників. Досягнення високого рівня зайнятості може забезпечуватися за допомогою сприяння в працевлаштуванні незайнятого населення і надання допомоги в профпідготовці та перепідготовці, а також стимулювання гнучкого ринку праці.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Проблеми зайнятості населення досліджуються в роботах вітчизняних вчених М. Долішнього, С. Злупка, Є. Качана, Г. Купалової, Е. Лібанової, В. Онікієнка, С. Трубича, У. Садової, М. Романюка.

Однак, слід зазначити, що проблеми зайнятості населення залишаються недостатньо дослідженими. В Україні відсутня дієва концепція зайнятості населення як на державному так і регіональному рівні.

Мета статті: дослідження зарубіжного досвіду формування політики зайнятості та ефективне застосування його при формуванні дієвої концепції зайнятості в Україні в умовах економічної кризи.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах економічної кризи в Україні політика зайнятості розглядається формально а не в якості ключового елементу загальної економічної стратегії в державі. Загальне кризове становище, нез'ясованість і неузгодженість протягом тривалого часу у виборі стратегії економічної реформи, а також неспроможність управління зайнятістю через послаблення регулюючої й координуючої функцій на державному, регіональному й місцевому рівнях, недотримання законодавчої, фінансової, платіжної і трудової дисципліни привели до того, що на початковому етапі кризи не була вироблена державна програма, здатна стати основою створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення.

Прийняті поправки до Закону України «Про зайнятість населення» в січні 2009 року були зорієнтовані на: ліквідацію обмежень в соціально-трудова сфері, створення

широких можливостей для працюючого населення отримувати високу платню і доходи; збереження досягнутого рівня зайнятості і стримування безробіття; забезпечення матеріальної допомоги за безробіттям.

Сучасна політика зайнятості, будується за ліберальною моделлю ринкової економіки та ставить питання про те, які концепції зайнятості можуть бути взяті на озброєння і використовуватися як варіанти, з врахуванням наших конкретних умов економічної кризи. Ці умови повинні створюватися суто за ринковими відносинами і цілеспрямованими заходами контролю з боку держави на всіх рівнях.

В країнах з розвинутою ринковою економікою в умовах кризи проблеми зайнятості можуть вирішуватися часто відокремлено, не сконцентровано саме на самих економічних стратегіях, та соціально-економічних основах суспільства, в Україні в даному випадку для цього необхідно докорінно змінювати економіку.

Неперервний суспільний прогрес і зв'язаний з ним ріст виробництва і добробуту який відбувався в країнах з розвинутою економікою за останні роки показав, що в цілому в світовому досвіді господарювання виділяються по відношенню до зайнятості п'ять домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська, кожна з яких, в свою чергу, має багато різновидностей, які відрізняються за вихідними принципами, методами і цілями формування політики зайнятості.

Американська модель зайнятості спрямована на децентралізації ринку праці. Система регулювання зайнятості населення, яка склалася в країні, представляє собою, по-перше, державне підприємство, зв'язане з наймом робочої сили, яка не використовується приватним сектором; по-друге, регулювання попиту на робочу силу з допомогою фінансово-кредитної політики; по-третє, безпосереднє регулювання зайнятості з допомогою штатної системи законодавства про зайнятість і допомогу безробітним із своїх фондів страхування по безробіттю і спеціальних федерально-штатних програм працевлаштування.

Уряд цієї країни виділяє в системі регулювання зайнятості такий важливий напрямок, як формування попиту на робочу силу, в рамках якого реалізується основна частина регулюючих важелів держави. Серед них можна виділити:

1. Здійснення широкомасштабних заходів по створенню нових, додаткових робочих місць:

- ✓ дотації підприємцям, які розширюють зайнятість і приймають на роботу осіб, які мають особливі проблеми з працевлаштуванням (молодь, інваліди);
- ✓ стимулювання створення робочих місць в сфері малого і середнього бізнесу;
- ✓ розширення зайнятості в галузях неринкової економіки (суспільно корисні роботи) за рахунок створення робочих місць структурами по справах праці в рамках «програм громадських робіт».

2. Заходи по перерозподілу трудових навантажень:

- ✓ збільшення вікового цензу вступу молоді в трудову діяльність, лімітування найму іноземної робочої сили, розширення можливостей дострокового виходу на пенсію тощо.

- ✓ скорочення тривалості робочого часу-розвиток неповної зайнятості її різновидів (неповний робочий день, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, розподіл одного робочого місця між двома-трьома працівниками, гнучкий робочий час), збільшення періоду відпусток.

3. Заходи по збереженню робочих місць:

- ✓ податкові пільги та дотації підприємцям за збереження робочих місць;
- ✓ націоналізація підприємств з метою збереження робочих місць.

Німецька модель зайнятості базується на активній політиці зайнятості. Держава заохочує всіх виробників (роботодавців і найманих працівників), які створюють нові робочі місця, а також підтримують існуючий рівень зайнятості при модернізації діючих

підприємств, надає пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників.

В Німеччині левова частка субсидій адресована кооперативам, які утворилися на базі підприємств-банкрутів з безробітних, які володіють певним багажем знань, але не мають навичок в організації бізнесу. Перепідготовка в Німеччині є однією з причин успіху країни на міжнародному ринку товарів. Здійснюють її в основному приватні компанії і профспілки при мінімальному втручанні держави. В порівнянні з іншими країнами в межах природного, а рівень безробіття серед молоді один з найнижчих-біля 5%.

Для англійської моделі зайнятості характерна державна активність стимулювання зайнятості. Законодавча система надає можливість місцевим владним структурам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу. Урядовими рішеннями передбачаються бюджетні асигнування регіонам для розвитку сітки малих підприємств. При цьому держава залишає за собою право розробляти і координувати заходи по регулюванню зайнятості шляхом більш гнучкого перенацілювання фондів страхування по безробіттю на стимулювання виробництва, вдосконалення технологій з метою збільшення робочих місць, збільшення зайнятості молоді, жінок і осіб похилого віку з допомогою систем професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, вдосконалення системи соціального забезпечення.

Шведська модель зайнятості, орієнтована на підприємство, має свою специфіку, суть якої-орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці (молодь, жінки, робітники-емігранти, фізично неповноцінні люди) і спрямованість на бюро по працевлаштуванню. Основу сучасної політики зайнятості становить не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження її появи (підтримка і стимулювання підприємств для збереження робочої сили на період економічного спаду).

Гарантом зайнятості став прийнятий в середині 70-х років «Акт про гарантії зайнятості». Він різко обмежив перелік підстав для звільнень і позбавив роботодавця безроздільного права «наймати і звільняти», що забезпечило в кінцевому результаті майже всезагальну зайнятість в країні.

Японська модель-це специфічні особливості відносин між працею і капіталом, найбільш важливою з яких є «система пожиттєвого найму». Її суть полягає в тому, що новим працівникам, яких наймає фірма, неофіційно гарантується зайнятість, сприяння корпорацій у вихованні своїх працівників, створення умов для професійного зростання аж до досягнення ними граничного віку, встановленого адміністрацією фірми.

Все це підкріплене цілісною системою державних довгострокових програм, законодавчих актів та інших ініціатив, які в свою чергу, доповнюються аналогічними програмами великих фірм, які підтримуються державними субсидіями. Тому зміна форм, напрямків, методів і завдань загальнодержавного регулювання зайнятості супроводжується і відповідною перебудовою економічного і організаційного механізму, цілей і завдань фірми в цій сфері. Така перебудова обумовлюється цілим рядом конкретних факторів, таких, наприклад, як панівні тенденції в розвитку техніки і технології, що визначають динаміку і характер попиту на працю і його пропозицію.

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід слід зазначити, що перехід України від повної зайнятості до ринкових моделей зайнятості означає відмову від прямих директивних методів управління трудовим потенціалом і використання переважно економічних важелів регулювання трудової активності, що практично підтверджено країнами з розвинутими ринковими відносинами.

В майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована:

✓ на розвиток систем працевлаштування і широких програм соціального забезпечення (формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості, соціального і правового захисту тимчасово незайнятих осіб);

✓ на надання допомоги в розвитку професійно-технічного навчання, профорієнтацію і перепідготовку;

✓ на стимулювання утворення гнучких форм зайнятості, які забезпечили б працездатному населенню найбільш прийнятні форми зайнятості чи режими праці з врахуванням потреб працівників і дозволяли б підприємцям оперувати кількістю і якістю трудового потенціалу, який використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку підприємства і економічної ситуації на ньому.

На нашу думку в основу формування політики зайнятості мають бути покладені два типи регулювання зайнятості-централізований і децентралізований. Зарубіжний досвід свідчить, що жодній країні не вдалось ефективно вирішити проблему зайнятості тільки одним методом. Регулярні економічні спади, структурні зміни і безробіття в країнах з ринковою економікою заставили науковців і практиків переглянути традиційні моделі зайнятості в плані пристосування до сучасних умов і внесення новизни в систему регулювання зайнятості. В результаті відбулося зміщення центру ваги на децентралізацію при одночасному збереженні і оптимізації окремих традиційних елементів державного регулювання.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, доводиться констатувати, що сьогодні є в країні змішана модель регулювання зайнятості, оскільки в ній мають місце і взаємодіють централізовані і децентралізовані методи цілеспрямованого впливу на структуру і динаміку зайнятості. Такий підхід знайшов свою нішу в Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року.

Таким чином, існує потреба в розробці нової моделі зайнятості, яка б інтегрувала взаємодію природного і державного регулювання зайнятості трудового потенціалу.

Економічна криза сьогодні ставить нові завдання перед формуванням концепції зайнятості яка має передбачати забезпечення ефективної зайнятості за рахунок постійного розширення сфери прикладення праці на основі широкого розвитку професійно-технічного навчання безперервної освіти, перекваліфікації та забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення.

Нова концепції зайнятості може бути реалізована лише при введенні жорсткої антиінфляційної політики і фінансової стабілізації, здійснення ефективної приватизації, створення активного ринкового середовища з розвинутою інфраструктурою, збільшення ресурсів для інвестиційної активності і вирішення соціальних проблем.

Література

1. Данилишин Б. Зайнятість населення: як сформувати інноваційну складову – Урядовий кур'єр – 2007, 3 липня, С. 6.
2. Кейнс Дж. - М. *Общая теория занятости и денег.* - М.: Прогресс, 1978. - 158 с.
3. Макконелл Р.К., Брю С.Л. *Экономикс: принципы, проблемы и политика.* В 2 т.: Пер. с англ. II - го изд. Т. I, II. - М.: Республика, 1992. - 339 с.
4. Маршал А. *Принципы экономической науки.*, (В II томах) . - М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. - 310 с.