

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ

Узагальнення теоретичних досліджень у сфері зайнятості в країнах з розвинутою та перехідною економікою дають змогу стверджувати, що пріоритетними завданнями залишаються не тільки забезпечення можливості працевлаштування незайнятих, а і формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери.

Обобщение теоретических исследований в сфере занятости в государствах с развитой и переходной экономикой дают возможность утверждать, что приоритетными заданиями остаются не только обеспечение возможности трудоустройства незанятого населения а и формирование рабочих кадров для материально-производственной сферы.

Generalization of theoretical researches in the field of employment in the states with the developed and transitional economy enable to assert that it is remained foreground jobs not only providing of employment of unemployment population opportunity and forming of workings shots for a material-industry sphere.

Ключові слова: зайнятість населення, кваліфікований робітник, формування робітничих кадрів.

Формування конкурентного середовища на ринку праці в умовах перехідної економіки України зумовлює необхідність забезпечення узгодженої дії ринкових регуляторів та заходів державного регулювання в напрямі сприяння продуктивній зайнятості економічно активного населення, розробки системи заходів щодо забезпечення соціального захисту осіб з низьким рівнем конкурентоспроможності. Передумовою формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери може бути подолання негативних тенденцій розвитку ринку праці країни, пов'язаних, насамперед, із повільними темпами ринкових перетворень, проведення врівноваженої, послідовної політики зайнятості.

Аналіз сучасної наукової літератури свідчить, що різноманітним проблемам стосовно зайнятості людських ресурсів і трудового потенціалу присвячено чимало праць вітчизняних учених: І.Ф.Гнибіденка, О.А.Грішної, І.М.Грищенко, О.Д.Гудзинського А.С.Криклій, В.І.Куценко, Е.М.Лібанової, Л.С.Лісогор, Ю.М.Маршавіна, В.Л.Осецького, В.О.Савченка, Ю.І.Саєнка, А.А.Чухна, Л.М.Фільштейна та ін.

Для досягнення мети дослідження й реалізації поставлених завдань у статті використано комплекс методів наукового пізнання. Зокрема, застосовано: абстрактно-логічний – для виокремлення науково-методичного забезпечення аналізу проблем формування робітничих кадрів при роботі з науковими працями відомих сучасних і класичних учених-економістів; економіко-логістичний – для визначення демографічних передумов та факторів формування робітничих кадрів.

Реалізація політики зайнятості на етапі ринкової трансформації спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості та попередження стрімкого зростання безробіття шляхом включення в дію ринкових механізмів, що сприяють встановленню динамічної рівноваги попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Пріоритетного значення набувають заходи активної політики зайнятості – сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття [2, с. 55].

На нашу думку, активна політика зайнятості, націлена, насамперед, на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, адаптованості його до структурних змін, скорочення періоду вимушеної незайнятості завдяки здійсненню професійної перепідготовки, сприянню розвитку самозайнятості та запобіганню маргіналізації, що поширена в економічно розвинених країнах. І хоча зміст та методи управління програмами цієї політики в різних країнах суттєво різняться, усі вони спрямовані на сприяння стабільній зайнятості, тобто на працевлаштування безробітних, підвищення мобільності робочої сили за рахунок запровадження програм професійної підготовки та перепідготовки кадрів, мінімізацію наслідків тривалого перебування в стані незайнятості.

Саме тому процес формування конкурентного середовища на ринку праці в умовах перехідної економіки України може бути ефективним лише в разі врахування позитивного досвіду застосування економічно розвиненими країнами активної політики зайнятості, з метою підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення.

Концепція ефективної політики зайнятості, яка, відповідно до моделі Рена-Мейднера, передбачала необхідність вжиття низки превентивних заходів, з метою попередження стрімкого зростання безробіття, вперше була розроблена на загальнодержавному рівні у Швеції [7, с.73]. Традиційна стратегія забезпечення повної зайнятості – підтримка високого попиту на робочу силу разом із контролем заробітної плати та ціни – неминуче призвела б до зростання рівня інфляції та відповідного зниження обсягів заробітної плати. Тому у Швеції була розроблена і прийнята нова модель досягнення повної зайнятості, що базується на таких чотирьох основних елементах: 1) обмежена фіскальна політика; 2) "солідарна" політика заробітної плати; 3) активна політика на ринку праці, спрямована на підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили; 4) пріоритетна підтримка галузей, визначених державною програмою перспективного розвитку. Реалізація у Швеції активної політики зайнятості, спрямованої на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, передбачає, окрім розробки загальнонаціональної системи заходів для створення нових робочих місць, систематизацію обліку вакансій і

організацію професійного навчання незайнятого населення (професійної підготовки та підвищення кваліфікації). Найбільш характерною рисою цієї політики є підвищення значення перепідготовки працівників, що здійснюється в рамках безперервної освіти. Ця система освіти націлена на забезпечення зростання продуктивності праці за рахунок підвищення рівня знань та кваліфікації працівників. Відповідно до прийнятої в 1974 р. Конвенції МОП №140, у Швеції законодавчо закріплене надання оплачуваної навчальної відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [3, с.30–31].

У Сполучених Штатах Америки застосування заходів активної політики зайнятості, з метою підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили, зорієнтоване, насамперед, на стимулювання безробітних до активного пошуку роботи. Це передбачає можливість отримання необхідної інформації за допомогою електронних банків робочих місць не тільки на місцевому, але й на регіональному і національному рівнях, а також відповідної консультаційної допомоги. При цьому, з метою мінімізації негативних наслідків глобалізації, пов'язаних із вивільненням працівників у зв'язку з переведенням масових виробництв за кордон, міністерство праці США фінансує кілька спеціальних програм, реалізація яких передбачає надання матеріальної допомоги та професійне навчання працівників, котрі втратили роботу [1].

Проведення активної політики зайнятості в Японії передбачає реалізацію комплексних заходів, спрямованих на стабілізацію ситуації на ринку праці, підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення. Загальновідомо, що для ринку праці Японії характерне надання переваги прийняттю на роботу більш мобільної молоді замість утримання працівників старшого покоління. Стабільність зайнятості, в цьому разі, означає значну тривалість перебування працівників в одній фірмі та практичну відсутність плинності кадрів [1]. Враховуючи динамізм розвитку малого та середнього бізнесу, міністерство праці Японії бере активну участь в організації навчання працівників для венчурних кампаній та інших малих і середніх підприємств. Існуюча система управління програмами забезпечення зайнятості населення в Японії передбачає можливість навчання та перенавчання тих безробітних, які намагаються підвищити рівень своєї конкурентоспроможності на ринку праці, часткове покриття витрат роботодавцям на проведення профпідготовки на виробництві або виплату дотацій тим із них, хто надає можливість своїм працівникам підвищувати свій рівень кваліфікації на державних курсах підготовки [10, с.63].

Водночас, держава стимулює роботодавців до працевлаштування безробітних, які брали участь у програмах професійного навчання за направленням державної служби зайнятості, шляхом застосування системи

квотування та державного субсидування найму цих громадян [5, с.49].

Участь держави в регулюванні ситуації на ринку праці проявляється також через організацію державних бюро із забезпечення зайнятості (ДБЗЗ), які разом з приватними агентствами сприяють працевлаштуванню незайнятого населення. Бюро із забезпечення зайнятості населення, відділи працевлаштування випускників університетів надають профорієнтаційні послуги випускникам середніх шкіл та сприяють їм у пошуках підходящої роботи [10, с.63].

Активна політика зайнятості у Великобританії спрямована на розвиток існуючої системи професійного навчання та працевлаштування, поширення інформації про ринок праці та існуючі вакансії за сприяння Job-Search Assistance (Служби сприяння працевлаштуванню), застосування низки комплексних заходів щодо сприяння працевлаштуванню випускників освітніх закладів. Практична значущість цієї політики держави полягає в розширенні масштабів застосування і вдосконаленні існуючої системи громадських робіт; плануванні потреб у робочій силі (з урахуванням заявок підприємців); розвитку прогресивних технологій, що сприяють створенню нових робочих місць на периферії; впровадженні програм сприяння зайнятості жінок, молоді й осіб похилого віку через додаткову професійну підготовку та перенавчання, що, відповідно, послаблює конкуренцію з боку неконкурентоспроможних груп незайнятого населення [1].

На нашу думку, цікавим є досвід Тайваню щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення. Найбільш гостро наслідки азійської фінансової кризи 1997 р. проявилися на початку 2000 р., насамперед через зростання негативних тенденцій в економіці, зниження рівня конкурентоспроможності продукції національних товаровиробників, перевищення (вперше за двадцятирічний період) тривідсоткового рівня безробіття [8, с.64]. З метою подолання негативних тенденцій урядом був запропонований комплекс заходів, зорієнтованих на пошук оптимальних методів управління національною економікою, формування наукоємної економіки, що мала замінити економіку інформаційну. Першочергово, це передбачає збільшення обсягів видатків на освіту з 3% ВВП у 2001 р. до 7% у 2010 р., реорганізацію системи професійної підготовки, стимулювання малого бізнесу (за рахунок надання податкових пільг) до збільшення витрат на навчання персоналу, створення сприятливих умов кредитування, полегшення доступу малих підприємств до отримання кредитів [11, с.65].

Найпоширенішим заходом активної політики зайнятості в більшості розвинених країн є застосування програм професійного навчання безробітних, спрямованих на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення. Водночас висока результативність проведення професійної підготовки безробітних досягається лише у разі відповідності

професії (яку вони здобули після закінчення навчального процесу) кон'юнктурі попиту на ринку праці. Навіть незважаючи на те, що застосування програм професійного навчання безробітних не завжди дає миттєвий позитивний результат, цей напрям активної політики зайнятості є досить поширеним. Так, за результатами реалізації програми JTRA, яка діяла в США протягом восьми років, спеціалістами були зроблені висновки щодо ефективності застосування даної програми для сприяння працевлаштуванню неконкурентоспроможних осіб [1].

У переважній більшості розвинених країн державне фінансування внутрішньофірмової професійної підготовки незайнятого населення спрямоване на підготовку кадрів за робітничими професіями. Однак в умовах посилення глобалізаційних тенденцій у розвитку світової економіки, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності робочої сили можливе лише в разі запровадження системи безперервної освіти, що передбачає постійне вдосконалення знань учасників трудового процесу. Саме тому розвинені країни починають приділяти все більше уваги перепідготовці фахівців організованих, безпосередньо, на підприємстві (з урахуванням специфіки технологічних процесів цього виробництва).

Не менш важливим інструментом стимулювання розвитку системи професійного навчання безробітних є, поряд з прямим фінансуванням, проведення диференційованої пільгової політики. Це передбачає, зокрема, пільгове оподаткування сум, які було витрачено на організацію навчання молоді, з метою підвищення рівня її конкурентоспроможності. У розвинених країнах широко застосовується практика стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, що брала участь в організованих, за сприяння служби зайнятості, програмах професійного навчання для безробітних (шляхом упровадження систем пільгового оподаткування, часткової компенсації їхніх витрат на виплату заробітної плати колишнім учасникам цих програм) [4, с.105].

У Франції акценти у розв'язанні проблеми подолання молодіжного безробіття поступово змістилися із сфери соціального забезпечення у сферу освіти та професійного навчання. Насамперед це стосується розробки системи заходів, що полегшують працевлаштування незайнятих випускників: надання кредитів на індивідуальну освіту, розвиток системи учнівства на підприємствах, розширення масштабів тимчасової зайнятості, організації громадських робіт. У Франції та Бельгії широко застосовується практика звільнення підприємств, що наймають на роботу молодь, від сплати внесків у систему соціального забезпечення [6, с.48].

Хочемо зазначити, що досвід реалізації програм громадських робіт у зарубіжних країнах свідчить про їхню доцільність для забезпечення тимчасової зайнятості безробітних. Це дає змогу забезпечувати учасникам цих робіт достатній для нормальної життєдіяльності рівень доходу та

послабити соціальну напруженість у суспільстві. Слід враховувати, що в умовах переходу до постінформаційної моделі ринку праці низькокваліфіковані та малоефективні громадські роботи отримують статус тимчасового заняття при зміні діяльності. Водночас вони продовжують залишатися ефективним засобом пом'якшення напруженості на ринку праці. При цьому в структурі громадських робіт поступово виділяються трудомісткі громадські роботи та суспільні роботи, що мають певну соціальну спрямованість.

Отже, підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення в умовах трансформаційних змін залежить не тільки від здатності економіки пристосовуватися до існування безробіття в перехідний період та проведення компенсаційної політики щодо безробітних, але й від міри мобільності робочої сили (її здатності до перенавчання і внутрішньої міграції).

Цікавим, з огляду на викладене, є досвід розробки та застосування в Польщі відповідного інструментарію протидії активному зростанню безробіття, зокрема, застосування "невитратних програм" сприяння підвищенню конкурентоспроможності незайнятого населення, орієнтованих на забезпечення посередництва у працевлаштуванні, здійснення професійної орієнтації, фінансування яких відбувається за рахунок Фонду підтримки відділень зайнятості. Не менш важливим є здійснення "витратних програм", що забезпечують реалізацію програм підтримки зайнятості та професійної активізації зайнятих і фінансуються з Державного фонду реабілітації інвалідів. Ці програми передбачають поширення таких активних форм протидії безробіттю, як громадські роботи; відшкодування страхових внесків роботодавцю у випадку, коли він працевлаштовує безробітного (рефундація); надання кредитів для створення нових робочих місць на підприємствах і в установах різних форм власності, для започаткування власної справи безробітним; перепідготовка зайнятих; спеціальні програми для безробітних, що тривалий час шукають роботу; субсидії випускникам курсів перепідготовки; стажування (апробація) незайнятих на підприємствах; виплата стипендії випускникам, які продовжують навчання в регіонах з високим рівнем структурного безробіття; організація „Клубів праці“, що допомагають безробітним адаптуватися до нових умов життя [12, с. 62].

У Чехії, яка характеризувалася нижчим рівнем безробіття, порівняно з іншими країнами з перехідною економікою, реалізація активних програм зайнятості сприяла, насамперед, забезпеченню гнучкості робочої сили. Здійснення ефективної структурної перебудови економіки, висока інноваційна активність підприємств, швидкі темпи інституціональних змін сприяли збільшенню масштабів внутрішнього споживчого ринку за рахунок зростання обсягів попиту на послуги, що стимулюють розвиток малого

бізнесу. Однак брак стартового капіталу певною мірою був перепорою для розвитку цього сектора. Це зумовило зміщення пріоритетів політики зайнятості в Чехії у бік програм сприяння створенню робочих місць як одного з вагомих чинників формування конкурентного середовища на ринку праці. У свою чергу, політика захисту від безробіття була зорієнтована, насамперед, на реалізацію програм субсидування та пільгового кредитування безробітних, що намагалися організувати власний бізнес, та забезпечення обов'язкової професійної освіти безробітних.

Досвід формування та проведення політики зайнятості в Росії, спрямований на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення, передбачає отримання безплатної професійної підготовки, навчання та перенавчання; виплату допомоги по безробіттю, стипендії протягом періоду перенавчання; компенсацію матеріальних витрат, пов'язаних із направленням на роботу та перенавчанням; оплату тимчасової непрацездатності протягом періоду участі в громадських роботах.

Створення мережі навчальних центрів служби зайнятості для професійного навчання і перенавчання незайнятого населення значною мірою сприяло підвищенню ефективності використання цього заходу активної політики зайнятості. Запровадження програмно-цільового методу управління професійною освітою було спрямоване, насамперед, на визначення переліку найбільш конкурентоспроможних на ринку праці професій, забезпечення ефективнішого підходу до організації навчання, розробку прогнозів і здійснення моніторингу ринку праці з метою оптимізації обсягів навчання, підвищення якості освітніх послуг.

Пріоритетними напрямками діяльності служби зайнятості Росії, спрямованої на запобігання стрімкого зростання безробіття та підвищення результативності працевлаштування незайнятого населення, є такі:

- ✓ надання інформації роботодавцям про поточний стан розвитку ринку праці та професійно-кваліфікаційну структуру безробітних;
- ✓ забезпечення вільного доступу роботодавцям до банку даних про висококваліфіковану незайняту робочу силу;
- ✓ здійснення цільової перепідготовки безробітних за конкретними заявкам роботодавців, забезпечення підвищення кваліфікації працівників підприємств і організацій, а також їх перепідготовка у зв'язку із перепрофілюванням виробництва;
- ✓ розробка та вдосконалення професійних стандартів, програм підготовки спеціалістів для безпосередніх замовників – підприємств і організацій.

Аналізуючи зарубіжний досвід застосування заходів активної політики зайнятості, необхідно зазначити, що сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці є одним з пріоритетних напрямів розвитку конкурентних відносин на ринку праці. При цьому

найбільш прийнятним для застосування вважається вдосконалення існуючої системи громадських робіт; розвиток прогресивних технологій, що забезпечують нові робочі місця на периферії; впровадження програм сприяння зайнятості жінок, молоді й осіб похилого віку через додаткову професійну підготовку та перенавчання, що, відповідно, ослаблює конкуренцію з боку неконкурентоспроможних груп незайнятого населення.

Необхідно також приділяти належну увагу запровадженню програмно-цільового методу управління професійною освітою, спрямованого на забезпечення ефективнішого підходу до організації навчання, розробку прогнозів і здійснення моніторингу ринку праці з метою оптимізації обсягів навчання, підвищення якості освітніх послуг.

Узагальнення теоретичних досліджень у сфері політики зайнятості у країнах з розвинуеною та перехідною економікою дають змогу стверджувати, що пріоритетними завданнями залишаються не тільки забезпечення можливості працевлаштування незайнятих (відповідно до їхніх інтересів і вимог до умов найму й оплати праці), але й формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери, сприяння зростанню рівня їхньої конкурентоспроможності за рахунок професійного навчання.

Список використаних джерел:

1. Лісогор Л.С. Формування конкурентного середовища на ринку праці : дис. ... докт. економ. наук: 08.09.01 / Л.С. Лісогор. – К., 2006. – 427 с.
2. Маршал А. Принципы экономической науки / А. Маршал. – В 3 т. Т. 1. – М.: Издательская группа "Прогресс", 1993. – 365 с.
3. Можаяев В. Совместима ли "шведская" модель с глобализацией и евроинтеграцией? / В. Можаяев // Человек и труд. – 2001. – № 4. – С. 30-33.
4. Павленков В.А. Рынок труда / В.А. Павленков. – М. : АНКЛ, 1992. – 263 с.
5. Политика Японии в сфере занятости // Проблемы труда и занятости в отечественных и зарубежных публикациях. – Вып. 1. – К. : Учеб.-метод. и консультац. центр "Информет". – 1993. – С. 48-53.
6. Проблемы труда и занятости в отечественных и зарубежных публикациях. – Вып. 1. – К. : Учеб.-метод. и консультац. Центр „Информет“. – 1992. – 85 с.
7. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні / МОП, Центрально- та Східноєвропейська група. – К., 1994. – 299 с.
8. Системы обучения: адаптация к изменениям в экономике // Человек и труд. – 2001. – № 7. – С. 63-67.
9. Тарасенко М. Правила игры, к которой мы пока не готовы / М. Тарасенко // Человек и труд. – 2002. – № 4. – С. 43-46.
10. Теуця Дзе. Политика занятости в Японии / Теуця Дзе // Человек и труд. – 1999.–№3. – С. 62-65.
11. Шеметов В. Результативность профессионального обучения безработных и незанятых граждан : Науч.-практ. пособие / В. Шеметов, П. Новиков. – М. : РГАТиЗ, 2000. – 268с.
12. Pracodawcy a rynek pracy w procesie transformacji gospodarczej (Z.Wisniewski (red.)). – Uniwersytet Mikołaja Kopernika. – Torun, 1997. – 75 s.