

УДК: 331.57

Токар Ярина Іллівна

аспірант кафедри фінансів

Мукачівського державного університету

(м. Мукачево, Україна)

Гоблик Володимир Васильович

д.е.н, доцент, професор кафедри

менеджменту та управління економічними процесами

Мукачівського державного університету

(м. Мукачево, Україна)

Tokar Yaryna Iliyva

Postgraduate Department of Finance

Mukachevo State University

(Mukachevo, Ukraine)

Goblyk Volodymyr Vasylovych

PhD, Associate Professor of the Department

management and economic management

Mukachevo State University

(Mukachevo, Ukraine)

Токар Ярина Ильинична

аспірант кафедри фінансов

Мукачевского государственного университета

(г. Мукачево, Украина)

Гоблик Владимир Васильевич

д.э.н., доцент, профессор кафедры

менеджмента и управления экономическими процессами

Мукачевского государственного университета

(г. Мукачево, Украина)

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ РИНКІВ ПРАЦІ

**INTERNATIONAL EXPERIENCE OF REGULATION OF LABOUR
MARKETS**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКОВ ТРУДА

Анотація. В статті розглянуто зарубіжний досвід державного регулювання депресивних ринків праці. Окреслено напрями інституалізації таких ринків, запропоновано комплекс заходів регулювання трудових відносин для розв'язання проблеми зайнятості.

Ключові слова. Зайнятість населення, ринок праці, трудова міграція.

Abstract. This article describes the experience of State regulation of depressed labour markets. Outlined directions institutionalization of markets, proposed a set of measures of labour relations to solve the employment problem.

Keywords. Employment, labour market, labour migration.

Аннотация. В статье рассмотрен зарубежный опыт государственного регулирования депрессивных рынков труда. Определены направления институционализации таких рынков, предложен комплекс мер регулирования трудовых отношений для решения проблемы занятости.

Ключевые слова. Занятость населения, рынок труда, трудовая миграция.

Досвід країн світу регулювання депресивних ринків праці вказує на ряд нових тенденцій зумовлених посиленням процесів глобалізації світової економіки, які знаходять своє вираження у поглибленні інституалізації форм і методів регулювання, зміні цільових установок та системному моніторингу депресогенеруючих чинників і на цій основі прийняття превентивних заходів по локалізації їх негативних наслідків.

В умовах децентралізації господарського розвитку основним суб'єктом економічних відносин стають територіальні громади, важливою функцією яких є забезпечення раціональної зайнятості населення. Тому вкрай важливим є створення при територіальних громадах агенцій з працевлаштування, які будуть виконувати функцію зв'язуючої ланки між економічно активним населенням, локальними та регіональними ринками праці, координувати свою діяльність в сфері регулювання соціально-трудова відносин. На ці агенції доцільно покласти функції, пов'язані з розробкою стратегій і прогнозів розвитку людського потенціалу громади, надання інформації та консультацій населенню, яке потребує допомоги у працевлаштуванні, кредитів для організації власного бізнесу, узгодженого з пріоритетами розвитку економіки громади. Важливим напрямом їх діяльності повинна стати підтримка гнучких, нестандартних форм зайнятості, якими в країнах ЄС охоплена третина робочої сили.

Другий напрям інституалізації регулювання депресивних ринків праці зв'язаний з адаптацією національного законодавства до міжнародних норм

регулювання трудових відносин, що має важливе значення для «пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудої сфері» [1, с. 155]. Відомо, що ядро міжнародної трудової міграції формує економічно активне населення, яке проживає на депресивних територіях, тому приєднання України до Конвенції МОП має важливе значення для недопущення дискримінації українських трудових мігрантів. З цією метою 86-та сесія МОП 18 червня 1998 року ухвалила Декларацію про основні принципи і права у сфері праці й механізми її реалізації. В цьому документі сформовані базові принципи, яких повинні дотримуватися країни-члени МОП, ключовими із яких є скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці та неприпустимість дискримінації у сфері праці і зайнятості. Однак, як справедливо зазначає А.Колот, Україна має обмежене коло двосторонніх договорів стосовно міграції населення [2, с. 65].

Світовий досвід показує, що багаторівневий механізм розв'язання проблеми депресивності відводить виключну роль координації дій і прийняття управлінських рішень на різних ієрархічних рівнях, що може бути успішно реалізовано на засадах програмно-цільових методів як форми регіональної політики держави регулювання соціально-трудої відносин на депресивних територіях. Аналогічної точки зору притримуються О.І.Амоша та І.В.Петенко, які акцентують увагу на «необхідності розробки антидепресивних соціально-економічних програм для депресивних міст..., а отже потрібні спеціальні дослідження досвіду Заходу з метою наукового обґрунтування програм розвитку депресивних територій» [3]. При цьому цитовані автори посилаються на досвід реанімації старопромислових депресивних ареалів Англії, Уельсу, Шотландії, Франції, Німеччини, де був застосований адресний підхід, що передбачав розробку індивідуальних програм для конкретних регіонів з врахуванням умов і специфіки їх розвитку. Крім того, значна увага при розробці точкових програм оздоровлення депресивних територій приділялася таким напрямкам як навчання менеджменту на інноваційних, орієнтованих на сучасні технології, виробництвах. Безпосередньою метою розробки індивідуальних програм виходу із депресивного стану ставилося створення стимулів до впровадження передових технологій, використання гнучких режимів праці, сприяння розвитку малого бізнесу, впровадження систем оплати праці, які адекватно відображають вартість робочої сили, допомога в професійній підготовці вивільнених працівників.

Цей же досвід незаперечно доводить, «що однією з основних умов реалізації адресних програм є опрацювання організаційних заходів, які формуються на стадії розроблення проектів, що забезпечує узгодженість і взаємодію всіх його учасників. При цьому, дуже важливим є використання апробованого досвіду застосування систем контролю та оцінки стратегій і

програм зайнятості населення» [4, с. 125]. Зокрема, польський досвід свідчить про необхідність створення робочої аналітичної групи як постійно діючого органу управління реалізації затверджених стратегій і програм [5, с. 50]. Інтерес до використання досвіду Польщі щодо регулювання ринку праці обумовлений подібністю економіки України, тому його використання може дати позитивний ефект в розв'язанні проблеми зайнятості.

Таким чином, використання методу програмно-цільового планування в країнах з розвинутою ринковою економікою для розв'язання проблеми зайнятості свідчить, що цільові програми можуть слугувати ефективним інструментом реалізації стратегічних завдань в сфері трудовозайнятості на депресивних територіях. Разом з тим, використання напрацьованого світового досвіду не може переноситися шляхом сліпого копіювання чи шаблону. Цілком очевидно, що програми зайнятості, які в умовах ринку є апробованим інструментом державного регулювання проблемних територій повинні враховувати градацію економічного простору за рівнем соціально-економічного розвитку, господарську спеціалізацію економіки та інтенсивність розвитку, рівень зайнятості та масштаби безробіття, трудові традиції корінного населення, його схильність до підприємницької діяльності. Це зайвий раз підтверджує, що розв'язання проблем, які склалися в сфері соціально-трудових відносин на локальних ринках праці мають свої особливості, а тому потребують зваженого підходу до запозичення досвіду економічно розвинутих країн світу і його перенесення на українські реалії [9;10;11;]. Однак, незаперечним є той факт, що державна політика регулювання трудовозайнятості на депресивних територіях повинна носити стратегічний характер і базуватися на програмно-цільовому підході та науково адаптованій основі, яка формується при допомозі комплексу методів і інструментів ідентифікації глибини і природи територіальної депресивності в сфері соціально-трудових відносин, зайнятості та ринку праці.

Важливим елементом сучасної державної політики індустріально розвинутих країн регулювання трудових на депресивних ринках праці є інституалізація ефективних форм підготовки і перепідготовки кадрів. Значною мірою це зумовлено тим, що формування суспільства, заснованого на знаннях, супроводжується переходом до масової підготовки спеціалістів вищої кваліфікації, оскільки для постіндустріального суспільства необхідно, щоб не менше 30 відсотків дорослого населення мало вищу освіту. Аналогічної думки притримується Е.Денісон, який акцентує на тому, що «ключовим у забезпеченні економічного зростання є людський фактор, зокрема залучення нової робочої сили, підвищення рівня освіти і прогрес у знаннях» [6].

Опираючись на досвід економічно розвинутих країн світу щодо організації підготовки і перепідготовки кадрів на депресивних територіях,

обов'язково слід враховувати специфіку їх функціонування, оскільки значна їх частина в минулому мала певний нагромаджений виробничо-ресурсний і кадровий потенціал. Тому, як правило, постає завдання не створення нових виробничих потужностей, а модернізація наявних, не підготовки кадрів – а їхньої перепідготовки [1]. Не дивлячись на певну категоричність сказаного вище цитованими авторами, оскільки модернізація, як правило, вимагає підготовки якісно нових кадрів, все ж таки перепідготовка кадрів із числа бувших кваліфікованих працівників є вкрай необхідною формою їх адаптації до умов діяльності в ринковому середовищі. Звідси важливість та необхідність зміцнення саме цієї ланки в системі формування професійних кадрів на депресивних територіях. При цьому, на думку Є.Матвіїшина та О.Нема, основним інструментом її реалізації є програми професійної перепідготовки [7, с. 137].

Апеляція до досвіду Англії вказує на те, що програми підготовки та перепідготовки кадрів повинні опиратися на прогностичні оцінки. При цьому вони розробляються з врахуванням структурних секторальних змін в економіці і зумовлені ними зміни в структурі зайнятості населення за професіями та формою трудової діяльності, що дозволяє ув'язати перепідготовку кадрів у довгостроковій перспективі з очікуваними змінами в попиті та пропозиції праці. Прогнози розробляються за 25 укрупненими групами професій у розрізі 50-ти галузей економіки [8]. Аналогічна практика існує в Німеччині, де розробляють два незалежні кадрові прогнози за різними моделями.

У Франції, Бельгії та Данії нагромаджено цілий досвід прогнозування потреби у кваліфікованих працівниках на регіональному рівні, які розробляються регіональними міжгалузевими комісіями з питань зайнятості і галузеві обсерваторії. Цінність використання такого досвіду для України обумовлена тим, що на цих засадах встановлюється тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. на цьому робиться особливий наголос, оскільки, за експертними оцінками, в Україні за набутою спеціальністю працює приблизно 12 відсотків осіб.

Висновки. Аналіз міжнародного досвіду регулювання ринку праці засвідчив, що роль держави у вирішенні проблем зайнятості має бути активною і включати комплекс заходів, спрямований на створення повноцінної сфери докладання праці на депресивних територіях. Поряд з цим ця сфера діяльності вимагає зваженості, наукового прогнозування, довгострокового програмно-цільового обґрунтування. З цього слідує, що необхідно не тільки ретельно вивчати досвід вирішення проблем зайнятості в розвинених країнах, але використовувати і переймати його потрібно

обов'язково з урахуванням особливостей, що склалися на ринках праці депресивних територій.

Література:

1. Магомедмирзаев М. Вспомнили про программу «горы»? А грабли убрать забыли... / М. Магомедмирзаев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mkala.mk.ru/article/2013/10/10/929123-vspomnili-pro-programmu-goryi-a-grabli-ubrat-zabyili.html>
2. Кузнецова О.В. Экономическое развитие регионов: теоретические и практические аспекты государственного регулирования. Изд-е 5-е. / О.В. Кузнецова. – М.: Кн. дом «ЛИБРОКОМ», 2009 – 304 с.
3. Гірські території Закарпаття: соціально-економічні трансформації : монографія / В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич, С.В. Сембер, М.М. Пітюлич та ін.; за заг. ред. член-кор. НАН України В.П. Мікловди. – Ужгород: ПП Бреза, 2012. – 262 с.
4. Сільськогосподарська кооперація вирішить проблему зайнятості населення на селі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node/3638>
5. Мікловда В.П. Область еколого-економічного розвитку (до постановки питання про формування концепції соціально-економічного розвитку Закарпатської області) / В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич. – Ужгород, 1999. – 66 с.
6. Gordon, David, Richard Edwards and Michael Reich. Segmented Work, Divided workers. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
7. Олійник А.П. Особистості господарства: проблеми оподаткування / А.П. Олійник // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. - № 4. – Т.3. – С.136-139.
8. Господарський комплекс Швейцарії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=608173>
9. Мікловда, В. П. Життєздатний економічний розвиток регіону: Монографія [Текст] / редкол.: В. П. Мікловда, С. С. Слава-Продан, С. В. Сембер, В. В. Гоблик. — Ужгород: Ліра, 2009. — 432 с.
10. Регулювання трудовіграційних процесів в транскордонному регіоні: монографія / М. І. Пітюлич, В. В. Гоблик, Т. Д. Щербан, М. М. Пітюлич та ін.; за заг. ред. д.е.н., проф. Пітюлича М. І. – Мукачево: Вид-во МДУ, 2015. – 150 с.
11. Внешнеэкономические связи в трансграничных регионах: опыт Украины и стран Евросоюза: монография / В.В.Гоблик; Мукачевский государственный университет.- М.: ЦСП и М, 2015.- 318 с.