

УДК 352.331.5

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ
ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**Бражко О.В.**кандидат економічних наук, доцент
Класичний приватний університет**Annotation**

The article is devoted to the consideration of question of development of relations of markets in the field of labour-market as one of directions of reformation of the Ukrainian economy. The basis of pre-condition and necessity of policy of the state are analyzed in direction of management the resources of labours, the state aims of priorities and tasks, and also concrete recommendations are offered in relation to reformation of policy of management the resources of labours in a country in the article.

Анотація

Розглянуто особливості розвитку ринкових відносин у сфері ринку праці. Проаналізовано основні напрями політики держави щодо управління трудовими ресурсами, визначено пріоритетні державні цілі та завдання, розроблено конкретні рекомендації щодо реформування політики у сфері управління трудовими ресурсами в країні.

Ключова слова

Державна політика, ринок праці, регулювання, менеджер, продуктивність праці, робоча сила, орган державної влади.

I. Вступ

Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів, які визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З одного боку, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежать вектор і темпи макроекономічної динаміки, з іншого – він опосередкує вплив макроекономічного розвитку на добробут населення й на стан багатьох соціальних процесів.

II. Постановка завдання

Мета статті – дослідити питання реформування державної політики щодо регулювання ринку праці.

III. Результати

Проблеми зайнятості населення завжди були в центрі уваги української науки, сучасних

учених-економістів і управлінців. Вагомий внесок у розвиток управлінської науки про зайнятість населення, трудовий потенціал, ринок праці зробили С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Н.П. Борецька, В.С. Васильченко, Г.К. Губерна, М.В. Данюк, В.В. Дорофійенко, Ф.Д. Заставний, К.В. Зайцева, О.Ф. Новикова, В.П. Оніщенко, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, С.І. Пирожков, Н.Л. Юрлова та ін.

Український ринок праці склався під впливом як інерції розпаду планово-централізованої системи організації праці і трансформаційної кризи, так і позитивних процесів соціально-економічних перетворень. Стан ринку праці визначається становищем економіки в цілому й діями у сфері макроекономічного регулювання та ефективністю заходів у різних сферах соціальної політики, зокрема в галузях загальної та професійної освіти, пенсійного забезпечення, житлової політики тощо. Створення атрибутів ринку праці України на сьогодні відстає від загального поступу економічних перетворень. Це діє як додатковий фактор, що негативно впливає на динаміку зайнятості та безробіття.

Таке становище на ринку праці є причиною недостатньої ефективності використання трудового ресурсу в Україні. Низька продуктивність праці – одна з головних макроекономічних проблем країни. За даними ОЕСР, сьогодні продуктивність української робочої сили на 25% нижча за російську (табл. 1). При відносно невеликій різниці в якості вищої освіти (у рейтингу якості вищої освіти Всесвітнього економічного форуму 2008 р. Росія посідає 45 місце, Україна – 54), за показниками ефективності ринку праці, дистанція є дуже значною (Росія – 33 місце, Україна – 62). За останні 17 років Україні так і не вдалося відновити втрачені після розпаду Радянського Союзу позиції: у 1993 р. індекс людського розвитку становив 0,844, зараз – 0,788 (що близько за позиціями до Намібії та Ботсвани) [7].

Таблиця 1

**Показники продуктивності праці
з урахуванням паритету купівельної спроможності (дол. США на рік) [7]**

Рік	США	Україна	Росія	Польща	Туреччина	Китай	Португалія	Греція
1990	61 898	15 501	16 988	18 007	17 254	2 699	31 216	41 203
1995	66 142	8 737	13 505	22 070	18 198	4 859	36 107	42 666

Держава та регіони

2000	74 244	9 562	16 386	28 853	21 065	7 409	38 250	48 384
2004	80 660	14 058	Н.д.	34 029	24 664	Н.д.	38 718	53 977
2006	86 262	16 928	23 512	32 733	25 833	12 836	37 585	52 454

Джерело: CIA World Factbook, за розрахунками журналу "Експерт".

Сучасна ситуація у сферах регулювання ринку праці й управління трудовими ресурсами в країні зумовлена існуванням проблем і суперечностей, які тривалий час не вирішувались та продовжують загострюватися [4], серед яких можна виділити такі:

1. Висока залежність економічної сфери від політичної кон'юнктури, відсутність чітких погоджених орієнтирів розвитку, його пріоритетів, непослідовність проведення економічної політики, послаблення ролі держави, зниження довіри населення до державної соціально-економічної політики. Усе це збільшує невизначеність й ускладнює розробку й реалізацію політики на ринку праці.

2. Короткострокова орієнтованість економічної діяльності, відсутність великих довгострокових проектів при недостатньому інвестуванні виробничої сфери. У головних галузях економіки основні фонди зазнали не тільки морального, а й суттєвого фізичного зносу. На деяких підприємствах рівень зношеності досяг 80%, що суттєво знижує їх конкурентоспроможність.

3. Негативні демографічні тенденції. З 1993 р. Україна має стійку динаміку скорочення кількості населення, у тому числі працездатного віку, при збільшенні кількості населення непрацездатного віку. Скорочення кількості безробітного населення, збільшення зайнятого та економічно активного населення, на що вказує Державний комітет статистики України, свідчить про вихід на ринок праці осіб непрацездатного, зокрема пенсійного віку. Вказана тенденція є причиною виникнення дефіциту трудових ресурсів, зокрема кваліфікованих, і негативно впливає на темпи економічного зростання практично в усіх галузях економіки [5, с. 89].

4. Територіальні диспропорції попиту й пропозиції на ринку праці. Сучасний ринок робочої сили України функціонує в умовах територіальної незбалансованості концентрації промислового виробництва і трудових ресурсів, що деформує попит та пропозицію на ринку праці. Розподіл трудових ресурсів характеризується концентрацією попиту і пропозиції на сході країни. Кількість населення, зайнятого в економіці, становить у східних областях понад третину від загальної кількості зайнятого населення в країні. Суттєвий міграційний приріст має тільки місто Київ, а вплив працездатного населення характерний для всіх регіонів, за винятком АРК, Івано-Франківської, Черкаської, Чернівецької та Київської областей [3, с. 95].

Дезінтеграційні процеси зумовлюють збереження осередків тривалого безробіття в західних регіонах країни (Житомирська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська області), тоді як в інших регіонах не вистачає робочої сили.

5. Структурні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці. Модернізація виробництва, розширення застосування та розвиток нових наукоємних технологій ведуть до змін професійно-кваліфікаційної структури попиту й пропозиції на ринку праці та підвищення вимог до якості робочої сили. Сучасна ситуація характеризується нестачею кваліфікованих кадрів за окремими професіями та спеціальностями. Однією з причин є невідповідність структури професійної освіти потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою. Швидкий розвиток економіки зумовив те, що деякі галузі зростають на 20–50% на рік, проте пропозиція трудових ресурсів у цих сферах, навпаки, скорочується. Так, за даними Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, у 2008 р. кадровий дефіцит як головну перепону для розвитку економіки називали на 10,8% більше опитаних керівників підприємств, ніж у 2007 р. Кожен четвертий український менеджер вважає, що нестача кваліфікованих кадрів стримує зростання виробництва. Підприємствам важко знаходити навіть некваліфікований персонал. У 40% випадків середній розряд робітників на підприємствах відстає від робіт, що виконуються, на 0,2–0,3 розряду, простій техніки через недостатню кваліфікацію робітників становить 30–50% від загального часу простоїв обладнання.

6. Незбалансованість існуючих трудових ресурсів та робочих місць, що пов'язано з відсутністю їх планування, недосконалістю інвестиційної політики, збереженням високої питомої ваги непрестижної фізичної малокваліфікованої праці, тяжких і шкідливих умов праці. Найбільш дефіцитними на сьогодні є професії, за якими відсутня спеціальна базова освіта. Через кадровий дефіцит зарплатні пропозиції за деяким позиціями протягом 2007–2008 рр. збільшились на 100%, водночас у середньому зростання становить 25%. Так, наприклад, у банківському секторі, що швидко зростає, протягом 2008 р. відбулося збільшення заробітної плати вдвічі. Подібні тенденції призвели до вимушеного імпорту фахівців [6, с. 104].

7. Невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці, відсутність державних пріоритетів у галузі освіти, зниження якості підготовки фахівців, слабка "прив'язка"

програм підготовки до потреб виробництва, зниження престижу професій науково-технічного спрямування призводять до проблем щодо структурної невідповідності майбутніх попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі та збільшення кількості неконкурентоспроможних робочих місць. Занадто зарегульований ринок праці не зробив інститути ринку праці більш гнучкими, що збільшує витрати роботодавців на найм випускників, дезорієнтує професійну освіту. Структура професійної освіти деформована на користь вищої школи. Проте потреба роботодавців у фахівцях з вищою професійною освітою нижча за відповідні пропозиції на ринку праці. Водночас контингент робітників поступово наблизився до пенсійного віку. На ринку праці бракує слюсарів, електромеханіків, фрезерувальників, токарів вищого розряду, кваліфікованих будівельників. Багато великих компаній (зокрема, корпорація "Арселор-Міттал Кривий Ріг", Північний ГЗК та інші великі промислові підприємства) змушені самостійно готувати працівників на робочі спеціальності, створюють і сертифікують свої навчальні центри на зразок профтехучилищ.

8. Активізація процесу вивільнення робітників зі сфери матеріального виробництва. Подальший розвиток приватних підприємств, фермерських господарств, форм малого та середнього бізнесу призводить до скорочення робочої сили в державному секторі економіки.

9. Низький рівень заробітної плати в бюджетному секторі (а також окремих галузях, що фінансуються з позабюджетних фондів) є однією з причин поглиблення диспропорцій на ринку праці. Незадовільними залишаються міжгалузеві співвідношення офіційних заробітних плат. Так, рівень оплати був нижчим за середній по країні (станом на червень 2008 р. – 1883 грн):

- у рибальстві – 898 грн;
- у сільському господарстві – 1064 грн;
- в охороні здоров'я – 1246 грн;

- у лісовому господарстві – 1364 грн;
- у культурі та спорті – 1697 грн;
- в освіті – 1768 грн.

Низький рівень оплати праці у цих галузях призводить до відпливу кваліфікованих кадрів в інші сектори економіки, зниження попиту на професійну освіту за низькооплачуваними спеціальностями, тобто відтворення кадрового дефіциту в перспективі.

10. Низька якість робочих місць, що справляє негативний вплив на функціонування ринку праці та призводить до зниження продуктивності праці, втрати кадрових ресурсів у зв'язку з виробничим травматизмом і професійними захворюваннями, високої плинності кадрів на роботах, що пов'язані з важкими умовами праці.

Процеси глобалізації економіки загострюють міжнародну конкуренцію за кваліфіковану робочу силу. Негативні демографічні тенденції в західних країнах уже зараз зумовлюють підвищення попиту на робочу силу з країн СНД, у тому числі з України. Так, Португалія, Іспанія та Італія, які є традиційними реципієнтами українських мігрантів, вже спростили режим їх легалізації. Німеччина здійснює цілеспрямовану політику залучення висококваліфікованих фахівців з вищою освітою [6, с. 103].

Слід зауважити, що ринок праці України має певні резерви щодо підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Фахівці Всесвітнього економічного форуму зазначають, що якість вищої освіти в Україні досить висока порівняно з країнами з аналогічним рівнем ВВП. Саме тому людський капітал може бути головною конкурентною перевагою України. Дослідна компанія А.Т. Kearney, яка розробила індекс розвитку трудових ресурсів й аналізує основні тенденції формування та розвитку банку кваліфікованих ресурсів у 15 країнах світу, визнала Україну, поряд з Індією, Латвією та Словенією, країною зі значними можливостями з погляду трудових ресурсів (табл. 2) [7].

Таблиця 2

**Індекс розвитку трудових ресурсів (ІТР) у роздрібному бізнесі
(Global Retail Development Index) (2007 р.) [7]**

ІТР ранг	Країна	Фактор, його питома вага			ІТР
		Наявність кваліф. роб. сили*, 50%	Персп. розвитку кваліф. роб. сили**, 30%	Економіка***, 20%	
19	Словаччина	100	79	77	100
14	Малайзія	56	96	100	75
8	Словенія	69	62	65	66
7	Латвія	61	65	82	65
23	Угорщина	61	64	86	65
26	Литва	62	64	78	64
22	Румунія	50	50	81	50
1	Індія	43	100	28	50
4	Україна	55	49	59	49
5	Китай	48	55	70	48
9	Греція	56	29	58	43
27	Бразилія	34	80	45	40
2	Росія	54	69	83	69
15	Македонія	61	10	44	37
38	Болгарія	54	0	69	34

* 0 – незначна кількість кваліфікованої робочої сили; 100 – велика кількість кваліфікованої робочої сили.

** 0 – погані можливості для розвитку кваліфікованої робочої сили; 100 – відмінні можливості для розвитку кваліфікованої робочої сили.

*** 0 – висока собівартість трудових ресурсів; 100 – низька собівартість трудових ресурсів.

Виходячи з вищезазначеного, ключовим пріоритетом державної політики щодо ринку праці має стати створення правових, економічних та інституційних умов для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення у сферах структурної політики щодо формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти повинні прийматися з урахуванням їх очікуваного впливу на стан зайнятості в Україні. Акценти державної політики слід поступово зміщувати від практики регулювання поточної ситуації, що складається на національному ринку праці, у бік здійснення запобіжних заходів та опікування якістю робочої сили, забезпечення й закріплення прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурі зайнятості.

Відтак, у рамках завдань реформування ринку праці та зайнятості населення доцільними є такі пріоритети.

1. Удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення, для чого необхідно:

- провести гармонізацію трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення з міжнародними нормами (наприклад, існує сучасне податкове законодавство звужує сферу дії законів про працю за рахунок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та робітником цивільно-правових інструментів, особливо в галузі малого підприємництва). Послідовно відобразити в національному трудовому законодавстві положення міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського Союзу у зв'язку із здійсненням Україною зовнішньополітичного курсу в напрямі європейської інтеграції [2, с. 24];
- вирішити ряд проблем у галузі трудового права, зокрема: забезпечити збалансований захист інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки, оптимально збалансувати захисні та виробничі функції трудового права, забезпечити диференціацію правового регулювання праці в різних професійних сферах тощо;
- забезпечити подальший розвиток норм трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення з метою приведення його у відповідність із сучасними тенденціями у зв'язку із докорінними змінами всієї системи суспільних відносин та з формуванням ринкових відносин і соціально-економічних перетворень, поглибленням відміннос-

тей у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки. З цієї метою прийняти нову редакцію Трудового кодексу, максимально врахувати в ньому особливості праці працівників малого бізнесу, кооперативів, окремих категорій працівників, суб'єктів трудового права в особі організацій роботодавців;

- вилучити з нової редакції Трудового кодексу, ухваленого у першому читанні Верховною Радою України, дискримінаційні норми щодо роботодавців та окремих категорій найманих працівників (ст. 22, 25, 121), а також норми, що суперечать Конституції України та звужують зміст та обсяг існуючих прав найманих працівників, зокрема: зобов'язання укладення з робітником угоди щодо нерозголошення комерційної таємниці; зобов'язання робітника не переходити на роботу до конкурентів протягом двох років; розширення переліку мотивів для звільнення працівника за ініціативою роботодавця; суттєві обмеження згоди профспілок при прийнятті управлінського рішення; відсутність статті щодо звільнення керівника за вимогами профспілок; установлення нормального робочого часу – 40 годин на тиждень, замість не більшого за 40 годин; запропоновані норми щодо оплати праці та гарантій і компенсацій, які суперечать Закону України “Про оплату праці”, де порушується принцип рівної оплати за рівноцінну працю робітників суміжних професій, не передбачена обов'язковість перегляду розміру мінімальної заробітної плати залежно від зростання цін, відсутність норми встановлення тарифної ставки 1-го розряду в генеральних та галузевих угодах, звужена соціальна гарантія мінімальної заробітної плати (відсутній зв'язок між МЗП та ПМ) та інші норми [1, с. 99];
- розробити правову базу щодо “лізингу” персоналу та вдосконалити законодавство України з метою правової захищеності персоналу в умовах підвищення гнучкості форм зайнятості;
- розмежувати повноваження в галузі регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування, зокрема, провести чіткий законодавчий розподіл повноважень відповідальності та фінансово-економічної бази між загальнодержавним і місцевими рівнями, центр ваги управління трудовими ресурсами перенести на місцевий рівень;

- удосконалити механізм реалізації державних гарантій щодо працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, інвалідів;
- розробити нормативно-правове забезпечення впровадження нових професійних стандартів;
- реформувати систему державної соціальної підтримки безробітних громадян з метою стимулювання їх до активних пошуків роботи.

2. Удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці. Для цього рекомендувати державним органам виконавчої влади за участю регіональних органів виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, органам служб зайнятості:

- здійснювати регулярний моніторинг попиту та пропозиції робочої сили та розробляти прогноз попиту й пропозиції на ринку праці;
- визначати професійно-кваліфікаційну структуру перспективної потреби роботодавців у трудових ресурсах;
- виявити величину та професійно-кваліфікаційну структуру додаткової потреби роботодавців у трудових ресурсах у зв'язку з реалізацією пріоритетних національних проектів, державних цільових програм, державних інвестиційних проектів;
- прогнозувати обсяг та професійно-кваліфікаційну структуру пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням змін демографічної ситуації та структури професійної освіти, що склалася;
- сформувати державний реєстр отримувачів державних послуг із сприяння зайнятості населення;
- розробити, спираючись на результати моніторингу на державному та регіональному рівнях, державні й регіональні прогнози попиту та пропозиції за професійно-кваліфікаційними групами, уточнити стратегії та плани розвитку професійної освіти, визначити пріоритети у галузі регулювання ринку праці, розглянути можливість залучення іноземних фахівців.

3. Для забезпечення відповідності структури професійної освіти потребам ринку необхідно:

- переглянути напрями та рівні професійної підготовки з урахуванням прогнозу попиту та пропозиції на ринку праці;
- органам виконавчої влади, до повноважень яких належать обов'язки сприяння зайнятості населення, приділити особливу увагу підготовці фахівців за загальногалузевими професіями, потреба в яких не може бути задоволена за рахунок наявних трудових ресурсів. На вирішення цього завдання необхідно оріє-

нтувати систему професійної освіти та програми перепідготовки безробітних;

- розробити професійні стандарти з метою підвищення якості професійної освіти, враховуючи запити роботодавців на підготовку кадрів;
- створити умови рівного доступу громадян до галузевих та професійних ринків праці та сформувати основу для сертифікації персоналу;
- з метою формування структури попиту населення на послуги професійної освіти відповідно до потреб ринку реалізовувати програми професійної орієнтації молоді та організовувати професійно-пропагандистські кампанії.

4. Підвищення територіальної мобільності робочої сили, для чого слід:

- послабити економічні обмеження, які виникли, зокрема, через регіональну асиметрію соціально-економічного розвитку, низький рівень доходів, невідповідність міжгалузевих співвідношень у рівнях оплати праці, великі міжрегіональні відмінності, високий рівень безробіття окремих областей країни, що стримують пересування українських громадян територією країни з метою здійснення трудової діяльності та знижують ефективність використання іноземної робочої сили;
- з метою створення сприятливих умов для залучення трудових ресурсів до регіонів, що є трудодефіцитними, спростити доступ громадян до регіональних ринків житла, для цього використовувати можливості іпотечного кредитування та розвивати регіональні житлові програми за безпосередньою участю роботодавців;
- розширювати застосування новітніх методик при підборі персоналу, аутсорсингу тощо;
- сприяти безробітним громадянам та членам їх родин у переселенні до трудодефіцитних регіонів, зокрема сільської місцевості, встановити перелік витрат, що відшкодовуються, та розмір фінансової допомоги родинам, які переїжджають;
- стимулювати регіональну конкуренцію у сфері надання послуг із сприяння зайнятості населення та координації діяльності державних органів служби зайнятості населення, формувати єдиний інформаційний простір у сфері сприяння зайнятості населення, затвердити стандарти надання якості послуг із сприяння зайнятості населення.

5. Розвиток кадрового потенціалу, що вимагатиме:

- утворити на підприємствах цільові фонди зайнятості для фінансування процесів вивільнення, перерозподілу та перекваліфікації кадрів;

Держава та регіони

- сприяти розвитку приватно-державного партнерства в галузі зайнятості та інтеграції в бізнес-стратегії компаній галузевих і міжгалузевих програм підготовки фахівців;
- здійснювати фінансування системи перенавчання за рахунок залучення коштів зацікавлених підприємств;
- сприяти розширенню кваліфікації робітників шляхом освоєння ними суміжних професій;
- здійснювати підтримку з боку держави ініціатив бізнесу щодо розвитку кадрового потенціалу;
- впроваджувати проведення добровільної сертифікації підприємств за результатами їх діяльності з розвитку персоналу (сертифікація "Інвестиція в людину").

6. Оптимізація залучення іноземної робочої сили, для чого необхідно:

- регулювати залучення іноземної робочої сили з урахуванням перспективних потреб економіки в трудових ресурсах на основі принципу пріоритетного використання національних кадрів;
- з метою захисту інтересів українських громадян на ринку праці щорічно встановлювати допустиму частку іноземців, праця яких використовується в різних галузях економіки;
- розробити перелік дефіцитних професій (за результатами прогнозу потреби роботодавців), за якими залучення іноземців не квотується;
- здійснити зміни в міграційному законодавстві з метою спрощення залучення та використання робочої сили з країн СНД;
- розробити програму заохочення повернення українських трудових мігрантів у країну.

7. Стимулювання економічної активності населення. З цією метою необхідно:

- розробити програму інтеграції до ринку праці та ефективної зайнятості безробітного населення, яке є неконкурентоспроможним на ринку праці, зокрема: інвалідів, жінок, що виховують дітей-інвалідів; випускників загальноосвітніх закладів, які не мають професії; громадян передпенсійного віку, які втратили роботу; громадян, які тривалий час не працювали та прагнуть поновити трудову діяльність;
- органам державної служби зайнятості розробити спеціальні програми, що передбачатимуть забезпечення конкурентоспроможності робітників на ринку.

8. Підвищення якості робочих місць:

- впроваджувати механізм соціального партнерства та галузевих і міжгалузевих угод про соціальне партнерство з метою збільшення оплати, поліпшення умов

праці, надання соціального пакета працівникам, установлення мінімальних соціально-трудоових гарантій, які дадуть змогу конкурувати за кваліфіковану робочу силу;

- з метою підвищення заробітної плати забезпечити перехід до галузевих систем оплати праці, що передбачають об'єднання професій у професійно-кваліфікаційні групи залежно від рівня освіти та виду діяльності, за якими встановлюється гарантований рівень оплати праці;
- сформувати єдину автоматизовану систему моніторингу професійного травматизму та професійних захворювань.

9. Упровадження довгострокової політики перерозподілу робочої сили, для цього:

- з метою вирішення проблеми вакантних робочих місць розробити програми перерозподілу робочої сили на користь галузей, які мають першочергове значення з точки зору економічного зростання й експорту;
- розглянути доцільність запровадження селективного податку на зайнятість, диференційованого залежно від потреби галузі в трудових ресурсах.

10. Перегляд системи державного управління у сфері зайнятості населення. Для реалізації цього завдання необхідно:

- передбачити більш широку участь регіонів у регулюванні ринку праці, розмежувати повноваження державних та регіональних органів виконавчої влади таким чином. На державному рівні доцільно здійснювати нормативно-правове регулювання, стратегічне планування, контроль і нагляд за реалізацією органами виконавчої влади повноважень, а також встановлювати:

а) професійні стандарти;

б) мінімальний та максимальний розмір допомоги з безробіття;

в) перелік професій, за якими проводяться професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації;

г) скласти перелік пріоритетних категорій безробітних громадян, які мають труднощі при працевлаштуванні та щодо яких органами державної служби зайнятості реалізуються спеціальні програми;

д) упровадити квоти на залучення та використання іноземної робочої сили;

е) визначити ряд пріоритетних професій, за якими доцільно залучати та використовувати іноземну робочу силу без встановлення квот.

Регіональним органам виконавчої влади слід:

- проводити моніторинг ситуації на ринку праці, розробляти прогноз попиту та пропозиції на ринку праці в розрізі професійно-кваліфікаційних груп;

- регулювати розподіл трудових ресурсів, залучення та використання іноземної робочої сили, розробляти та реалізовувати програми підвищення територіальної мобільності робочої сили;
- упроваджувати програми інформування населення щодо ситуації на ринку праці, професійної орієнтації молоді, здійснення проектів, які спрямовані на популяризацію робітничих професій;
- передбачити в державному бюджеті у вигляді субвенцій регіональним бюджетам кошти на здійснення повноважень, що передані на регіональний рівень;
- координацію територіальних програм сприяння зайнятості з регіональними програмами соціально-економічного розвитку, інвестиційними проектами тощо.

IV. Висновки

Ключовим пріоритетом державної політики щодо регулювання ринку праці має стати створення правових, економічних та інституційних умов для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо повинні прийматися з урахуванням їхнього очікуваного впливу на стан зайнятості в Україні. Акценти державної політики повинні поступово переміщатися від практики регулювання поточної ситуації, що складається на національному ринку праці, у бік здійснення запобіжних заходів та опікування якістю робочої сили, забезпечення та закріплення прогресивних зрушень у регіональній і галузевій структурі зайнятості.

У рамках завдань реформування ринку праці та зайнятості населення запропоновано пріоритетні заходи здійснення державної політики, які мають покращити ефективність системи державного управління ринком праці та збільшити зайнятість населення.

Література

1. Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В.І. Герасимчук. – К., 2001. – 503 с.
2. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23–28.
3. Костровець Л.Б. Методологічні підходи до вивчення ринку праці / Л.Б. Костровець // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб. наук. пр. ДонДАУ. Серія : Державне управління. – Донецьк : ДонДАУ, 2002. – Т. 3. – Вип. 18. – С. 94–100.
4. Корпоративна соціальна відповідальність: Цивілізована економіка, цивілізовано суспільство : матеріали II Міжнародної конференції // Експерт. – 2008. – 18 квітня.
5. Петюх В.М. Ринок праці : навч. посіб. / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І.А. Сай // Економіка та держава. – 2008. – № 2. – С. 103–104.
7. Growth Opportunities For Global Retails. The A.T. Kearney Global Retail Development Index, 2007. ATKEARNEY.

УДК 316.421

ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ. ВИБІР КОНЦЕПЦІЇ

Гайдабрус А.О.

аспірант Харківського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентові України

Annotation

In the article principles of innovative policy of the Ukrainian state are examined in a choice and realization of conception of Post-Industrial reform of society.

Анотація

У статті запропоновано принципи інноваційної політики української держави у виборі і реалізації концепції постіндустріальної реформи суспільства.

Ключові слова

Інновація, концепція, криза, кризовий менеджмент.

I. Вступ

Кризові потрясіння світової економіки не супроводжуються активізацією постіндустріальних реформ, що мають на меті змінити базові принципи розвитку суспільства в цілому. До ліквідації кризи залучені і керівництва держав, і центри глобальної економічної політики, і національні стратегічні ресурси. Кризовий менеджмент – болісна, але ефективна процедура, що дає змогу застосовувати інноваційні інструменти для зміни самих основ соціального відтворення. Консолідація держави і бізнесу сприяє налагодженню обороту капіталів стає свідомо регульованим процесом.