

ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Фінансово-економічна криза поставила систему соціального захисту населення, яка на даний час все ще залишається переважно в межах принципів перерозподілу ресурсів і дотацій з боку держави перед новим викликами. Одним із пріоритетів програми здійснення економічних і соціальних реформ в Україні, саме як соціальної держави, є подолання бідності серед працюючого населення шляхом забезпечення реалізації прав людини у сфері праці. Незважаючи на політику зростання основних державних соціальних стандартів і соціальних гарантій, сучасний ринок праці характеризується великою часткою економічно неактивного населення працездатного віку при низькому рівні зайнятості по відношенню до всього населення, наявністю дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, високим рівнем тіньової зайнятості, а також невідповідністю робочої сили вимогам сучасної економіки. Отже, вимоги ефективного функціонування ринку праці передбачають направлення інструментарію сучасного ринку праці саме на підтримку високого рівня зайнятості шляхом її реструктуризації. Одним із дієвих кроків є прийняття в новій редакції Закону України „Про зайнятість”, який набере чинності з 1 січня 2013 року. Головним завданням нововведень є політика протидії безробіттю та політика створення нових ефективних робочих місць.

Згідно Декларації Міжнародної Організації Праці про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, стрижневим елементом економічної та соціальної політики будь-якої країни є повна й продуктивна зайнятість[1]. Одним із заходів забезпечення вищезазначеного є удосконалення категоріального апарату шляхом визначення таких термінів як „невдале працевлаштування”, „вакансія”, „вільно обрана зайнятість”, „молодий спеціаліст”, що дає можливість забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці різних верств населення. Не менш важливим кроком є посилення понять зайнятості, та безробіття. Отже, під поняттям зайнятості розуміють не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. У той же час під безробіттям розуміють соціально-економічне явище, за якого частина осіб (віком від 15 до 70 років) не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [2, ст.1].

Система соціального забезпечення відіграє важливу роль в створенні умов необхідних для формування інститутів гідних трудових доходів і повноцінного соціального страхування, які в свою чергу є дійсними передумовами економічних реформ. Отже, найважливішими інструментами запобігання бідності серед

працюючих є інститути обов'язкового соціального страхування, що дозволяють мінімізувати наслідки структурних реформ, проводити перенавчання і працевлаштування. Допомога по безробіттю є одним із основних інструментів, які допомагають подолати труднощі в період економічного кризису, а також є одним із макроекономічних і соціальних стабілізаторів економіки. Але не менш важливим є той факт, що надавати соціальні послуги необхідно таким чином, щоб забезпечити адекватний рівень гарантування доходів і не стимулювати неактивність населення працездатного віку. У зв'язку з цим надання допомоги зареєстрованим безробітним, яким даний статус встановлюється вже з першого дня звернення до Державної служби зайнятості, повинне супроводжуватися заходами щодо розширення можливостей працевлаштування і консультацій. Згідно закону для молодих фахівців, які погодилися працювати в сільській місцевості і які уклали трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати [2, ст.28]. Не менш важливим є факт занесення запису роботодавцем про проходження стажування студентами вищих та учнями професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем „кваліфікований робітник”, „молодший спеціаліст”, „бакалавр”, „спеціаліст” та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні до трудової книжки. А у разі коли в період стажування вище зазначені особи, виконують професійні роботи, підприємство, за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату їм заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок. В свою ж чергу робота керівників стажування, призначених з числа працівників підприємства також може оплачуватися у розмірах не менше 5 відсотків суми основної заробітної плати, яку вони отримують за основним місцем роботи [2, ст.29].

Особи старше 45 років, стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Під ваучер розуміють документ встановленого зразка, що дає особі право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця [2, ст.1]. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з його фінансових можливостей. Не менш важливим механізмом забезпечення конкурентоспроможності працездатного населення на ринку праці є посилення політики підтримки створення якісних робочих місць, шляхом підвищення зацікавленості робото-

давців у прийнятті на роботу недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці осіб. Законом передбачено, що роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце на два і більше років за направленням Державної служби осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці протягом року, з дня працевлаштування особи, компенсуються витрати у розмірі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Аналогічна компенсація передбачається і для суб'єктів малого підприємництва, якщо вони працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності. Крім того, роботодавцю, який протягом року забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного соціального внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений [2, ст.24].. Працевлаштування соціально незахищених осіб роботодавцями здійснюється шляхом квотування робочих місць. Згідно закону квота становить 5 відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників для підприємств з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб. Крім цього роботодавцям надано право самостійно розраховувати квоту, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно.

Отже, при реалізації ефективної політики зайнятості необхідно пам'ятати, що кожна людина, незалежно від статусу, має право на працю, на вибір місця, виду діяльності та роду занять, на професійну орієнтацію та професійне навчання, на соціальний захист у разі настання безробіття, на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. І головним завданням при реалізації даних прав є перш за все створення державою умов для ефективної зайнятості, для сприяння працевлаштуванню, підготовці, підвищенню трудової кваліфікації і перепідготовці, а також ефективних механізмів стимулювання як роботодавців, так і працездатного населення щодо забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці..

Література

1. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации [Електронний документ] (97-я сессия Международной конференции труда 10.06.2008, Женева) – Режим доступу:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication>

2. Закон України „Про зайнятість” від 5 липня 2012 року N 5067-VI [Електронний документ] - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>