НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
імені М. В. ПТУХИ

І. С. МАРЧЕНКО

ІНФРАСТРУКТУРНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Монографія

Київ
2013

УДК 331.5
ББК 65.24
М30

Марченко І. С.

М30 **Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України:** [монографія] / І. С. Марченко — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013.— 150 [2] с.

ISBN 978-966-02-7178-4

Монографію присвячено проблемам організації інфраструктурної підтримки гармонійного розвитку ринку праці України. Досліджено тенденції розвитку та особливості формування інфраструктурної підтримки ринку праці. Проаналізовано діяльність державної та приватної складових інфраструктури ринку праці України, досліджено їх взаємодію. Розроблено механізми регулювання інфраструктурної складової ринку праці України у відповідності до тих змін, які нині відбуваються в українській економіці.

Для фахівців з державного управління, соціальної політики, науковців, викладачів та аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, усіх, хто цікавиться проблемами ринку праці.

УДК 331.5
ББК 65.24

Рецензенти:

Заяць Т. А. — доктор економічних наук,
завідувач відділу проблем формування соціального капіталу
Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України;

Грішнова О. А. — доктор економічних наук, проф.,
професор кафедри економіки підприємства Київського національного
університету імені Тараса Шевченка

Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України (протокол № 20 від 25 грудня 2013 року)

ISBN 978-966-02-7178-4

© І. С. Марченко, 2013
© Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013

З М І С Т

Вступ 4

Розділ 1. Теоретичні основи функціонування інфраструктури ринку праці

1.1. Економічний зміст поняття інфраструктури ринку праці 6

1.2. Складові інфраструктури ринку праці 23

1.3. Загальносвітові тенденції розвитку ринку праці 46

Розділ 2. Інфраструктурна підтримка розвитку українського ринку праці

2.1. Особливості та конфігурація інфраструктурної підтримки українського ринку праці 60

2.2. Державна підсистема інфраструктури ринку праці в Україні. 74

2.3. Приватна підсистема інфраструктури ринку праці в Україні. 85

Розділ 3. Механізми регулювання інфраструктурної складової ринку праці

3.1. Розвиток взаємодії підсистем інфраструктурної підтримки ринку праці: аналіз сучасних тенденцій 100

3.2. Удосконалення державної політики регулювання інфраструктури ринку праці в Україні. 114

Висновки 133

Додатки 136

Список використаних джерел. 139

ВСТУП

Ринок праці є невід'ємною частиною економічної системи, оскільки саме на ринку праці відбувається формування, розподіл та відтворення робочої сили. Наразі, коли одним із вирішальних факторів розвитку будь-якої економіки стає людський капітал, питання ефективного функціонування ринку праці набувають усе більшої актуальності.

Зміни в орієнтирах суспільного поступу, що обумовлюють необхідність впровадження інновацій у всіх сферах людської діяльності, призводять до трансформаційних зрушень у перебігу економічних процесів і підходах до їх розуміння. Ринок праці не є винятком: протягом останніх десятиліть підходи до природи праці, зайнятості, мотивації та інших аспектів його функціонування неодноразово кардинально змінювались. Одними з найбільш дискусійних питань і досі залишаються питання, що стосуються інфраструктурної підтримки ринку праці. Нормальне функціонування та розвиток ринку праці неможливі без ефективної інфраструктурної підтримки, адже саме через інфраструктуру має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили. Перехід від індустріальної до інформаційної стадії розвитку економіки призводить до змін характеру зайнятості, створюючи додаткову мінливість у функціонуванні ринку праці. За таких обставин роль інфраструктурної підтримки на ринку праці актуалізується ще більше.

В Україні формування повноцінного ринку праці, а отже, і його інфраструктури, почалося лише на початку 90-х років минулого століття і триває до цього часу. Відсутність системності у формуванні та розвитку інфраструктури українського ринку праці ускладнює функціонування та створює перешкоди для її ефективного розвитку, що обумовлює актуальність дослідження питань інфраструктурної підтримки ринку праці.

Поточні та перспективні виклики, із якими стикається чи буде

стикатися ринок праці України, вимагають формування відповідної політики зайнятості у напряму підвищення ефективності регулювання інфраструктурної складової останнього.

Метою дослідження, що представлене в даній монографії, є розробка концептуальних засад організації інфраструктурної підтримки гармонійного розвитку українського ринку праці на основі виявлення основних тенденцій його розвитку та особливостей формування його інфраструктурної складової.

Перший розділ монографії присвячено визначенню економічної сутності інфраструктури ринку праці та висвітленню ключових тенденцій, які визначатимуть подальший розвиток ринку праці та його інфраструктурної складової.

У другому розділі розкриваються особливості формування та функціонування інфраструктури українського ринку праці в цілому та окремо його державної та приватної складових; представлені методичні підходи до оцінки структурного дисбалансу на ринку праці; визначено нормативно-правові механізми регулювання інфраструктурної підтримки ринку праці;

У третьому розділі монографії представлено авторське бачення щодо удосконалення та розвитку державної політики у напряму забезпечення ефективного регулювання інфраструктурної складової ринку праці України.

Автор сподівається на корисність монографії для науковців, представників органів влади, студентів, аспірантів та всіх, хто цікавиться проблемами ринку праці.

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНФРАСТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Економічний зміст поняття інфраструктури ринку праці

Становлення та розвиток ринкової економіки вимагає гармонійного формування всіх її ланок — товарного, фінансового, ринку нерухомості та ринку праці. Незважаючи на те, що розбудова останнього за ринкових засад в Україні триває вже більше двадцяти років, проблеми його ефективного функціонування і досі не знаходять відповідних конструктивних рішень. У багатьох випадках ці проблеми виникають через неналагодженість ланок його інфраструктури. Для розв'язання існуючих суперечностей у функціонуванні інфраструктури ринку праці необхідним є чітке усвідомлення економічного змісту даного поняття.

Поява інфраструктурних елементів на ринку праці відбувалася разом із появою самого ринку праці: спершу у вигляді неформальних соціальних мереж, які виконували посередницьку функцію під час купівлі-продажу здатності до праці. Пізніше неформальні соціальні мережі перетворюються на приватні агентства з працевлаштування, з'являються профспілкові організації.

Розвиток трудового посередництва був тісно пов'язаний із двома факторами: з одного боку, спостерігалось соціально-економічне протистояння підприємців та найманих працівників, з іншого — набувала поширення тенденція до надання низькоякісних послуг приватними агентствами із працевлаштування (через неконтрольованість їхньої діяльності та низьку соціальну захищеність їх клієнтів) [1, с. 4—5]. Для усунення негативних наслідків цих факторів та для стабілізації ситуації на ринку праці, владні органи ініціюють створення державних інститутів працевлаштування.

Однак необхідність існування приватних посередників на ри нку праці заперечувалася різними громадськими групами аж до кінця XX ст., підкріплювалася позицією економічної науки, яка полягала в тому, що в моделі ідеального ринку праці не існує інфраструктурної складової. Адже в ній немає жодної необхідності, оскільки інформація, що існує на такому ринку, є повною та достовірною. Лише в середині XX ст. починають з'являтися дослідження, що підтверджують асиметричність інформації на ринку праці. Наприкінці 80-х років минулого століття було доведено, що інформація на ринку праці зазвичай є неповною та асиметричною, робоча сила є нетиповим товаром, роботодавці не завжди погоджуються із ринковою ціною, та, в цілому, існує третя сторона, що виконує посередницькі функції як для покращення діяльності ринку праці в цілому, так і для отримання прибутку від його недосконалості [2, с. 1—2].

Основними теоретичними причинами, які роблять доцільним існування інфраструктурної підтримки на ринку праці, за думкою К. Беннера (Chris Benner), є: скорочення трансакційних витрат; конструювання, розбудова та адаптація мережі як для роботодавців, так і для працівників; надання допомоги суб'єктам ринку праці в управлінні ризиками [3, с. 627—628].

Через постійне зростання мінливості й непередбачуваність ринку праці, ІРП розвивається як альтернатива внутрішнім ринкам праці, ефективність операцій на яких досі була більш прогнозованою, аніж на відкритому ринку. Постійне зростання кількості та складність інформації, що задіяна при проведенні будь-яких операцій на ринку праці, спричиняє високий рівень невизначеності серед його учасників. Це не тільки збільшує трансакційні витрати як пошукувача, так і роботодавця на ринку праці, а й обмежує можливості щодо інтерналізації ринків праці. Саме ІРП надає суб'єктам ринку праці необхідну інформацію та забезпечує доступ на ринок. Як пошукувачу, так і роботодавцю використання інфраструктурної підтримки відкриває доступ до інформаційних ресурсів і досвіду посередника, що скорочує процес пошуку роботи і працівника. Для суб'єктів ринку праці дорого і складно дослідити ринок праці так глибоко, як це може бути потрібно. Економія на масштабах акумульованої інформації дозволяє ІРП спеціалізуватися на діяльності, що пов'язана

зі збиранням та аналізом інформації про потрібні знання й навички, які вимагаються на даний момент від працівників певної професії, а також інформації про значну кількість роботодавців.

Завдяки передачі процесів пошуку та найму працівників, підприємства можуть значно скоротити власні адміністративні витрати. А пошукувачі, в свою чергу, крім власне значного зменшення ресурсів на пошук, можуть виграти від концентрації інформації в одному місці й отримати доступ до такої інформації, яка в іншому випадку може бути закрита або коштувати надто дорого.

Саме тому скорочення трансакційних витрат як для пошукувачів, так і для роботодавців є вихідною причиною існування ІРП. Звісно, теорія трансакційних витрат має своїх опонентів. У неокласичних підходах до механізмів ціноутворення та ринкової ефективності ігноруються соціальні складові економічної діяльності та неринкові соціальні зв'язки, що формують економічні взаємовідносини [3, с. 627]. Але здатність до праці не може розглядатися як звичайний товар на ринку чи як ще один фактор виробництва. Праця пов'язана із життям людини, її свідомою діяльністю, є невіддільною, постійною рисою людського буття. Взаємовідносини, що виникають між працівниками, роботодавцями та ІРП, також торкаються соціальних та політичних питаннь.

Виходячи з такого розуміння природи цих відносин, можна визначити другу причину доречності існування ІРП: конструювання, розбудова й формування мереж як для працівників (пошукувачів), так і для роботодавців. Ці мережі (зв'язки) є визначальними у формуванні успіху роботодавців і плануванні кар'єрного зростання для працівників. Для підприємств запорукою економічного успіху є можливість діяти інноваційно. Один із центральних висновків у дослідженні процесів економічних інновацій полягає в тому, що підприємства, діючи в ізоляції від інших підприємств та організацій, рідше впроваджують інновації. Через комунікації з постачальниками, покупцями й конкурентами, через відносини з університетами, дослідними інститутами, інвестиційними підприємствами, державними органами тощо, підприємства виробляють різноманітну інформацію і знання й обмінюються ними. Це є визначальним фактором для можливості впровадження інновацій.

Зазвичай подібні бізнес-мережі будуються навколо виробничих процесів, а не безпосередньо навколо процесів регулювання ринку праці. Однак, через прагнення бути більш ефективними в процесах функціонування ринку праці, елементи ІРП також стають більш централізовано залучені до регіональних виробничих процесів. Наприклад, тимчасові агентства зайнятості все більше залучаються до управління персоналом: укладають довготривалі угоди із замовниками, забезпечують управління та наймання персоналу на робочі місця, надають інші різноманітні управлінські та адміністративні послуги стосовно робочої сили. Так само й інші інфраструктурні посередники грають важливу роль у моніторингу, розвитку й поширенні технологічних та організаційних інновацій через регіональні виробничі комплекси. До того ж, така важлива частина інноваційного процесу, як міжорганізаційні комунікації, будується значною мірою за рахунок міцних соціальних зв'язків між людьми, які працюють в цих організаціях. Ці соціальні зв'язки, в свою чергу, часто встановлюються через дії посередників. Зважаючи на те, що посередники будують відносини із багатьма роботодавцями, вони стають центральною частиною регіональних виробничих мереж [3, с. 627—628].

З іншого боку, загальновідомим є факт, що соціальні мережі є одним із найпоширеніших шляхів пошуку роботи населенням [4, с. 886]. На відносно стійких ринках праці ці соціальні мережі будуються протягом тривалого часу і стають стійкими каналами інформації про динаміку на ринку праці. У контексті надзвичайно складної мінливості ринків праці, із швидкозмінними можливостями зайнятості та вимогами до робочого місця, соціальні мережі функціонують дещо по-іншому і безпосередньо пов'язані з діяльністю інфраструктурних посередників. Для конкурентоспроможних пошукувачів та працівників посередники на ринку праці грають важливу роль у процесі розбудови та підсилення високоякісних соціальних мереж. Такі мережі допомагають працівникам у процесах пошуку роботи та у підтримці відповідного рівня інформованості щодо змін освітньо-кваліфікаційних вимог на ринку праці. У свою чергу, пошукувачі із низькою конкурентоспроможністю при виході на ринок стикаються із різними викликами: їм бракує необхідних на ринку навичок, для них часто

відсутній доступ до високоякісних соціальних мереж. Це призводить до звуження можливості їхнього працевлаштування. В таких випадках посередники допомагають таким пошукувачам подолати ці соціальні обмеження, по суті, виступаючи якіснішим замінником відкритих для них низькоякісних соціальних мереж. Таким чином, посередники відіграють значну роль у формуванні соціальних мереж для пошукувачів.

Важливість посередників у формуванні як соціальних, так і бізнес-мереж, породжує третю причину необхідності їхнього функціонування: допомогу як роботодавцям, так і пошукувачам в управлінні ризиками. Інформатизація економіки є причиною утворення більш ризикованих ринків праці, ніж ті, які були притаманні стабільним виробничим режимам. Працівники та пошукувачі чітко уявляють негативні наслідки непередбачуваної невдачі на ринку праці: безробіття, зменшення доходів і збільшення небезпеки старіння навичок. Роботодавці також стикаються із значними ризиками: конкурентна боротьба, швидкозмінні ринки, технологічне застарівання, непостійні фінансові ринки тощо можуть загрожувати не тільки прибуткам підприємств, а й їхньому існуванню. Посередники допомагають і першим, і другим елімінувати ризикові випадки або пом'якшити наслідки невдач на ринку праці.

Посередники мають великий потенціал для допомоги роботодавцям в управлінні ризиками. Як циклічні, так і структурні фактори відіграють свою роль у їхній взаємодії. З одного боку, всі підприємства відчувають циклічні зміни попиту. У разі використання посередників вони можуть відкладати наймання постійних працівників до початку циклічного підйому і звільняти тимчасових працівників раніше циклічного спаду. З іншого боку, збільшення невизначеності призвело до того, що багато підприємств намагаються скоротити власний внутрішній ринок праці та передати економічні ризики через серію короткострокових контрактів із зовнішніми агентами. Підприємства також можуть передати ризики до посередників через скорочення власних досліджень ринку праці, скорочення функцій найму та управління людськими ресурсами. Таким чином, вони скорочують ризики під час економічних спадів й одночасно зберігають переваги доступу до ринку робочої сили під час економічних підйомів.

Поширення посередницької діяльності у сфері тимчасової зайнятості призвело до того, що працівники стали більш уразливі до ризиків на ринку праці. Особливо помітним це стає під час економічного спаду, коли зростає рівень безробіття. Проте, пошукувачі та працівники також використовують подібних посередників для зменшення власних ризиків: зрозуміло, що це може скоротити період безробіття після звільнення. Багато працівників, які використовують звичайні агентства працевлаштування, також звертаються і до агентств із тимчасового працевлаштування, щоб максимізувати можливості їхнього працевлаштування. Для пошукувачів, професійно-кваліфікаційні характеристики яких відповідають потребам ринку, подібні посередники допомагають використовувати переваги зайнятості на декількох роботах одночасно, що нівелює можливі ризики при зайнятості в одного роботодавця. Ця категорія працівників також може використовувати посередників із тимчасової зайнятості як джерело інформації щодо змін у професійних вимогах: отримувати свідчення того, що їхні власні навички затребувані на ринку, а також визначати нові навички, яких бракуватиме невдовзі. По суті, через полегшення доступу до нових можливостей зайнятості та підтримку високого рівня інформованості щодо мінливих вимог попиту посередники допомагають пошукувачам та працівникам розширити можливості працевлаштування, таким чином зменшуючи уразливість від непередбачуваних ризиків [3, с. 628].

Отже, скорочення трансакційних витрат, розбудова соціальних мереж та пом’якшення впливу ризиків для суб’єктів ринку праці є передумовами для появи та розвитку інфраструктурних посередників на ринку праці.

Важливим є розуміння того, що саме належить до інфраструктури ринку праці і яким чином дана категорія співвідноситься з іншими економічними категоріями. Таким чином, можна сформувати чітке уявлення про суть ІРП і її місце та роль в економічній системі. Для початку слід наголосити на тому, що йдеться про ринок праці в його широкому розумінні. В закордонній науковій літературі превалює використання розширеного трактування ринку праці, а не його вузького визначення, яке практично зводиться тільки до моменту працевлаштування [5]. У вітчизня-

ній науковій школі також сформоване розширене визначення ринку праці [6, с.182].

Тому поняття «інфраструктури ринку праці», що пов'язане з економічними категоріями «ринкова інфраструктура» й «ринок праці», слід розглядати в рамках не вузького (як підсистема, що спрямована на забезпечення ефективної взаємодії суб'єктів ринку праці у процесі купівлі-продажу), а розширеного підходу до тлумачення категорії ринку праці.

Слід зазначити, що термін «інфраструктура ринку праці» можна вважати, певною мірою, результатом еволюції поняття «інфраструктура», що відображає зрушення в економічному розвитку суспільства.

Під інфраструктурою зазвичай розуміють «складові частини загального устрою економічного або політичного життя, що носять допоміжний, підлеглий характер і які забезпечують нормальну діяльність економічної або політичної системи в цілому» [7, с. 205]. В економіці інфраструктуру розглядають як комплекс галузей господарства, які забезпечують загальні умови виробництва й життєдіяльності людей. У самостійну сферу економіки інфраструктура виокремилась у ході поглиблення суспільного поділу праці і зростання потреби в забезпеченні зовнішніх умов функціонування виробництва.

У закордонній економічній літературі широко використовується термін «інфраструктура ринку», або «ринкова інфраструктура», який на початку 90-х років XX ст. разом із ринковими реформами увійшов і до вітчизняної економічної науки.

Визначення інфраструктури ринку в різних джерелах близькі за значенням — це сукупність установ та організацій, що забезпечують нормальні умови функціонування ринку. Наприклад, за визначенням С. Мочерного, ринковою інфраструктурою є «сукупність підприємств, установ, організацій, які забезпечують стабільний розвиток і функціонування ринкового механізму регулювання економіки, безперервний рух товарів та послуг у різних сферах суспільного відтворення» [8, с.704].

Згідно з визначенням Л. І. Абалкіна, ринкова інфраструктура має забезпечити не тільки «безперебійність функціонування ринкового механізму», але й «безперебійність відтворювального процесу» [9, с. 258]. Таким чином, ІРП як підсистема ринкової

інфраструктури має забезпечувати відтворення товару ринку праці — здатності до праці.

Враховуючи дуальну соціально-економічну природу ринку праці, ІРП має розглядатися у взаємозв'язку із соціальною інфраструктурою. Соціальна інфраструктура за С. Мочерним — це комплекс об'єктів, які задовольняють умови функціонування суспільного виробництва й життєдіяльності населення, формування фізичного та інтелектуального розвитку суспільно активного індивіда [8, с. 704].

Однією з основних функцій соціальної інфраструктури є формування індивіда саме як економічно активної особистості [8, с. 704], що в той самий час визначає функції ІРП. Більшість дослідників розглядають ІРП або досить широко, майже прирівнюючи її до соціальної інфраструктури, або досить вузько, зводячи її діяльність лише до посередництва у процесі купівлі-продажу робочої сили.

Використання подібних підходів не дозволяє чітко окреслити місце інфраструктури ринку праці в економічній системі. Звичайно, при широкому трактуванні ринку праці ІРП деякою мірою є частиною соціальної інфраструктури, але, водночас, вона є й частиною ринкової інфраструктури, адже ринок праці є підсистемою ринкової економіки. Тому варто розглядати ІРП і як соціальний, і як ринковий механізм. Такий підхід повною мірою відповідає сучасній соціалізації економічної науки, в рамках якої основна увага приділяється саме людині — як носію потенціалу розвитку економіки.

Аналізуючи дослідження, присвячені проблематиці інфраструктури ринку праці (табл. 1.1), слід звернути увагу на те, що преважна більшість науковців пострадянської економічної школи розглядають інфраструктуру як сукупність певних установ та інститутів/механізмів (нормативно-правових, економічно-фінансових, інформаційних). Але немає сенсу виділяти перелічені механізми як окремі елементи інфраструктури, оскільки за своїм змістом вони є середовищем, в якому діє ринок праці та його інфраструктура. Ринок праці та його інфраструктура не можуть напряму формувати те середовище, в якому вони функціонують. Спільним для всіх визначень також є те, що мета ІРП визначається не просто як забезпечення функціонування ринку

праці (такі думки були притаманні на перших етапах розвитку явища), а як забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, їхньої ефективної взаємодії.

Заслуговують на увагу доробки П. Ю. Бєлєнького та П. П. Мазурка в ході опрацювання питань ІРП. Запропоновані ними визначення ІРП є найбільш повними, хоча і їм притаманні деякі прорахунки. П. Ю. Бєлєнький розглядає ІРП з позицій маркетингового підходу. П. П. Мазурок, розглядаючи ІРП, виходить з інституційного підходу. Його визначення містить перелік функцій, які притаманні не тільки ІРП, а й соціальній інфраструктурі загалом. Також наведені вище дефініції не повною мірою розкривають саму суть даної економічної категорії. Розуміння ключового фактору, який визначає функціонування ринку загалом та ринку праці зокрема, має усунути цей недолік.

Таблиця 1.1

Визначення інфраструктури ринку праці у вітчизняній та російській науковій літературі

Рік	Автор	Визначення
1996	Д. І. Хлебович	сукупність установ і інститутів сприяння зайнятості в єдності з нормативно-правовим середовищем їхньої діяльності, покликане забезпечити найбільш ефективний шлях до збалансованості попиту та пропозиції робочої сили, реалізацію права людей на працю й соціальний захист [10, с.17]
1997	Т. М. Ружелович	система інститутів сприяння працевлаштуванню та механізмів регулювання, що забезпечують економічно вигідні умови для ефективної взаємодії між попитом та пропозицією на ринку праці [11, с.25]

1999	В. В. Адамчук О. В. Ромашов М. Е. Сорокина	державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації й фонди тощо, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці. Інфраструктура покликана регулювати відносини між роботодавцем і працівником із приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки й перепідготовки працівників, а також організовувати й регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих робітників на ринку праці [12, с. 36]
2001	П. П. Мазурок	сукупність соціальних інститутів, які здійснюють посередницькі функції між працівниками і роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й професійному навчанню кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення та їхнього соціального захисту у визначеному реальному інституціональному середовищі [13, с. 20]
2002	П. Г. Постніков	елемент ринку праці, що включає систему установ та організацій, які забезпечують рух робочої сили й функціонування ринку праці [14, с. 18]
2004	П. Ю. Бєлєнький В. П. Люткевич	сукупність відповідних ланок, що є представниками інтересів суб'єктів ринку праці та носіями функцій забезпечення їхньої діяльності на ринку [15, с. 12]
2006	Л.М. Рудньова	адаптована до умов зовнішнього і внутрішнього середовища система установ, організацій і інститутів у сукупності із правовими, організаційно-економічними й інформаційними умовами, що забезпечує ефективну взаємодію між суб'єктами ринку праці й сприяє реалізації головних функцій ринку праці [16, с. 60]

Останні десятиліття характеризуються розвитком «інформаційної революції», що веде до становлення нового типу економічної системи. Саме характеристики інформації та методи її

поширення починають все більшою мірою визначати відносини на різних ринках. Подібні думки можна простежити в роботі В. В. Лосева [17]. Інфраструктурна діяльність містить у собі збирання, узагальнення й поширення інформації про ринок праці (інформаційна й інформаційно-аналітична діяльність); діяльність зі спеціального вивчення ринку праці з метою раціоналізації поведінки роботодавців (маркетинг ринку праці); діяльність із публічного надання інформації про стан ринку праці тощо [17, с. 20]. Д. Аутор (David H. Autor) також основною метою діяльності посередників на ринку праці вбачає зменшення трансакційних витрат (особливо пошукових та інформаційних витрат) [1]. Виходячи з розширеного розуміння ринку праці та інформатизованого підходу (але не зводячи ІРП лише до інформаційного призначення), інфраструктуру ринку праці можна визначити як систему, яка спрямована на надання послуг суб'єктам ринку праці, пов'язаних з отриманням інформації щодо ринкової кон'юнктури на всіх стадіях обігу робочої сили (формування, купівлі-продажу й використання) та коригуванням обсягів попиту та пропозиції з метою удосконалення функціонування ринку праці.

В англійськомовних джерелах майже не використовується поняття «інфраструктура ринку праці» (labor market infrastructutre), натомість широко розповсюджене поняття «посередництво на ринку праці» (labor market intermediation). За поглядами європейських вчених, посередництво на ринку праці покликане збільшити швидкість і покращити якість зустрічі вільних робочих місць та пошукувачів роботи [18, с. 5]. Основною метою діяльності посередників визначається скорочення пошукових або інформаційних витрат задля потенційного підвищення ефективності ринку праці. У більш широкому розумінні, посередники на ринку праці зменшують загрозу неправильного підбору, забезпечуючи механізми для перевірки прихованих характеристик роботодавця або претендента на робоче місце [18, с. 2—3]. За визначенням Д. Аутора (David H. Autor), «посередники на ринку праці — це організації чи інститути, які знаходяться між працівником та роботодавцем з метою допомоги, інформування чи регулювання того, як працівник зустрічається із роботодавцем, як виконується робота та вирішуються конфлікти» [32, с. 1]. Тому більшість елементів ІРП можуть бути представлені як інф-

раструктурні посередники на ринку праці.

У той самий час залишається відкритим питання щодо природи механізмів регулювання ринку праці: наскільки вони продукуються ІРП і чи є зовнішніми щодо ІРП. Існують погляди, що до ІРП належать створені її інститутами «правові, фінансово-економічні та інформаційні механізми, під дією яких створюються сприятливі економічні, соціально-психологічні та інші умови для функціонування ринку праці» [11, с. 29], тобто всі ті механізми, що забезпечують функціонування ринку праці. Однак не можна говорити про формування механізмів ринку праці виключно його інфраструктурою. Механізми ринку праці формуються під дією зовнішніх факторів (економічної ситуації, загального правового поля тощо), залежать від поведінки суб'єктів ринку праці (робочої сили та роботодавців) та зазнають впливу від інфраструктурної складової. Тому коректніше говорити про процеси коригування інфраструктурою механізмів взаємодії на ринку праці і про її сприяння формуванню механізмів ефективної взаємодії між елементами ринку праці (як між суб'єктами, так і всередині інфраструктурної складової). Таким чином, механізми на ринку праці є не самостійними елементами ІРП, а, скоріше, продуктом її діяльності.

Таким чином, розвиток економічних відносин, ускладнення процесів в економіці спричинили появу та подальший розвиток інфраструктури ринку праці, історично довівши необхідність її існування для ефективного функціонування ринку праці. З іншого боку, зміни орієнтирів економічної системи, інформатизація суспільства спричиняє зміни у функціях ІРП та зрушення у структурі її елементів.

Купівля-продаж здатності до праці є основою функціонування ринку праці. Процес найму робочої сили зазвичай відбувається за допомогою одного із трьох методів: персональні та соціальні мережі (сім'я та друзі); відкриті ринкові механізми (ЗМІ, Інтернет, особисті звернення до роботодавця); організації та інститути, які діють як посередники між пошукувачами та роботодавцями (державні агентства з працевлаштування, заклади освіти, професійні спілки та інші державні чи приватні організації) [19, с. 5].

Саме останні і складають систему інфраструктурних посередників на ринку праці в їхній класичній інтерпретації. Вони можуть

полегшити процес зустрічі роботодавця та пошукувача роботи, скоротивши шлях між ними, допомогти більше дізнатися одне про одного і зробити більш інформаційно-обґрунтований вибір.

На конфігурацію, функціонування й розвиток ІРП в певному соціально-економічному та політичному просторі впливають певні групи факторів. Російські вчені традиційно виділяють дві групи факторів, які впливають на ІРП,— фактори зовнішнього і внутрішнього середовища [11]. Під зовнішніми маються на увазі фактори, які впливають на розвиток інфраструктури опосередковано через зміну кон'юнктури ринку праці. Внутрішні фактори пов'язані із зміною чи розвитком одного з елементів інфраструктури ринку праці або введенням нових інститутів. У цьому випадку, відповідно до системного характеру ІРП, зміна одного з елементів призводить до зміни інших.

Т. М. Ружелович до факторів зовнішнього середовища відносить макроекономічні фактори, демографічні і соціально-психологічні (в тому числі й мотиваційні установки з вибору політики зайнятості керівниками підприємств), а до внутрішніх факторів — організаційні, нормативно-правові, фінансові [11].

Однак доцільніше згрупувати зовнішні фактори дещо іншим чином: економічні, соціально-демографічні, інноваційні. До економічних факторів можуть бути віднесені:

— стадія економічного циклу, на якій перебуває національна економіка. Цей фактор прямо впливає на обсяги та структуру попиту на ринку праці. При пожвавленні економіки відбувається зростання як валового попиту на працівників, так і попиту на тимчасових працівників. Відповідно, відбувається зростання активності посередників із працевлаштування та пошуку роботи. Під час кризи в економіці відбувається зменшення попиту на робочу силу, а вивільнення великої кількості зайвої робочої сили потребує заходів з підвищення її конкурентоспроможності та подальшого працевлаштування;

— інвестиційна ситуація. Інвестиційний клімат та обсяги інвестицій впливають на економічний розвиток територій, викликаючи зміни у попиті на ринку праці;

— глобалізаційні процеси. Від ступеня залучення підприємств країни в міжнародні економічні процеси, їхньої орієнтації на внутрішнього або на зовнішнього споживача залежить

сила впливу загальносвітових економічних тенденцій на попит на ринках праці різних рівнів. Проникнення транснаціонального капіталу на територію будь-якої країни тягне за собою запровадження елементів іноземної філософії ведення бізнесу, що, в свою чергу, призводить до змін у відносинах між суб'єктами ринку праці.

Група соціально-демографічних факторів включає в себе:

— соціальні настанови та культурні цінності. Відмінності в менталітеті, історично обумовлена система взаємовідносин з громадою та державою визначає психологію поведінки суб'єктів на ринку праці. Наприклад, від звички пошукувачів роботи покладатися на власні сили або сподіватися на підтримку держави залежить їхня поведінка під час пошуку роботи, яка, в свою чергу, впливає на популярність тих чи інших посередників;

— соціально-демографічна структура населення. Склад населення за рівнями освіти та кваліфікації, урбанізація, специфіка інтересів різних статево-вікових груп є передумовою для формування різнопланового попиту на форми та види зайнятості та різної поведінки на ринку праці;

— міграційні процеси. Значні зовнішні і внутрішні міграційні потоки змінюють культурне середовище й соціально-демографічні структури населення, що призводить до зміни структури попиту й поведінки на ринку праці. Це створює передумови для змін у ІРП.

Інноваційні фактори включають в себе не тільки технологічні зміни та перетворення, які змінюють вимоги роботодавців щодо знань та навичок працівників, а й різноманітні організаційні інновації,— наприклад, розвиток електронного бізнесу. Останні відкривають більше можливостей зайнятості для тих категорій пошукувачів, які раніше були позбавлені доступу до певних робочих місць.

Серед внутрішніх факторів варто особливо зазначити нормативно-правові, оскільки законодавча база визначає всі параметри інфраструктури, її організаційного і фінансового середовища. Останнім часом все більшої актуальності набуває чинник розподілу повноважень між суб'єктами ринку праці, зокрема завдання регулювання ринку праці на різних рівнях державної влади.

Таким чином, можна запропонувати модель конфігурації ІРП, за якою типи елементів інфраструктури, характер взаємодії між ними, спектр послуг, які вони надають залежать від зовнішніх та внутрішніх факторів (рис. 1.1). При цьому перші змінюють конфігурацію ІРП опосередковано через вплив на ринок праці.

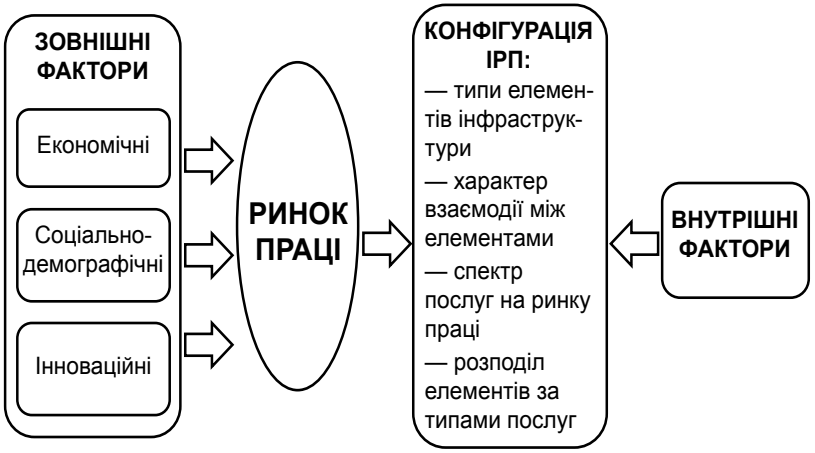


Рис. 1.1. Модель конфігурації ІРП

ІРП є частиною ринку праці і розмежування функцій ринку праці із функціями ІРП є досить умовним. Виокремлення функцій суто ІРП можливо шляхом деталізації основних функцій ринку праці. Подібний підхід дасть можливість повніше зрозуміти призначення ІРП у процесах діяльності ринку праці.

Оскільки основною метою ІРП є ефективна взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці в процесі відтворення, купівлі-продажу та використання робочої сили, функції ІРП варто розглядати за основними процесами на ринку праці. Такий підхід зустрічається в роботах П. Ю. Бєлєнького та В. П. Люткевича, які розглядають ІРП у рамках маркетингового підходу. На їхню думку, ІРП виконує функції формування, розподілу, обміну та використання робочої сили і впорядкування взаємовідносин з приводу трудовикористання між суб’єктами ринку праці [15]. Дане трактування функцій ІРП цілком відповідає функціям самого ринку праці.

Т. М. Ружелович розглядає функціонування ІРП тільки на стадіях обміну та використання робочої сили [11, с. 32], таким чином звужуючи поняття ІРП і практично випускаючи з поля зору початкове формування робочої сили, що має відбуватися в контексті процесів на ринку праці.

Вихідною фазою процесу обігу робочої сили на ринку праці є її формування та відтворення. На цій фазі створюється основа для подальшого ефективного функціонування робочої сили на ринку праці. Вибір напряму підготовки визначає не тільки ефективність формування трудового потенціалу, а й ефективність діяльності на ринку праці як окремої особистості, так і цілих соціальних груп. Невідповідність початкового вибору підготовки психофізіологічним властивостям особистості та ринковому попиту на робочу силу спричиняють зниження економічної

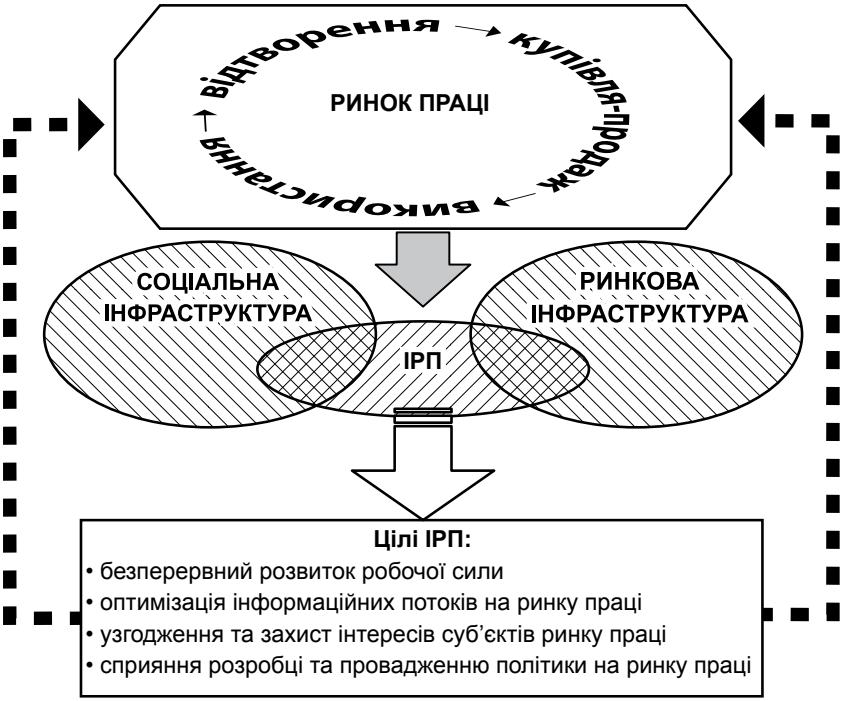


Рис. 1.2. Місце інфраструктури ринку праці в соціально-економічній системі

та соціальної ефективності процесу здобуття освіти і в подальшому — участі на ринку праці. Диспропорція між структурою підготовлених спеціалістів, які виходять на ринок праці й попитом на ньому призводить до нових витрат (фінансування програм перепідготовки й соціальної підтримки безробітних, служб зайнятості тощо) й до зростання соціальної напруги в суспільстві. Тому функцією ІРП на даній фазі є початкова профорієнтація населення й подальше навчання відповідно до характеристик особистості й вимог ринку. При поверненні робочої сили на дану фазу не слід нехтувати повторним процесом профорієнтації.

Наступною фазою обігу робочої сили на ринку праці є її купівля-продаж, тобто зустріч попиту та пропозиції. Під час цієї фази основною функцією ІРП є максимально повне задоволення попиту на робочі місця й попиту на працівників. При цьому важливим є мінімізація фінансових витрат і зменшення часу з появи незадоволеного попиту або надлишкової пропозиції до моменту відносної рівноваги на ринку праці. Функцією ІРП є сприяння ефективній зайнятості з максимально можливим узгодженням інтересів пошукувачів та роботодавців.

Кінцевою фазою циклу робочої сили на ринку праці є її використання. На даній фазі ІРП виконує функцію захисту прав працівників і роботодавців у процесі трудових відносин.

Час від часу робоча сила має знову переходити на фазу відтворення. Таким чином реалізується концепція «безперервного навчання протягом життя» (lifelong learning, LLL). При повторному переході «навчання — зайнятість на ринку» ринок праці може бути як зовнішнім, так і внутрішнім.

Але ці три функції не вичерпують призначення ІРП на ринку праці: під час кожної з фаз обігу робочої сили на ринку праці інфраструктура повинна оптимізувати інформаційні потоки між учасниками ринку й забезпечити формування ефективної політики регулювання ринку праці. При цьому визначення якоїсь однієї функції як головної (зокрема, більшість авторів зосереджуються на трудовому посередництві) буде помилковим, оскільки це порушує системний характер інфраструктурного середовища.

З окреслених вище функцій можна сформулювати цілі функціонування ІРП (рис.1.2):

— безперервний розвиток робочої сили шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (через систему профорієнтації, систему середньої та вищої професійної освіти, тренінгові фірми тощо);

— оптимізація інформаційних потоків на ринку праці (через агентства працевлаштування, державні служби зайнятості, консалтингові фірми);

— узгодження й захист інтересів покупців та продавців робочої сили в процесі її купівлі-продажу (через профспілки, асоціації роботодавців, систему державних наглядових органів) і подальшого використання (через відділи кадрів, систему охорони праці);

— сприяння розробці ы провадженню політики на ринку праці (через надання інформації державним органам про ринкову кон'юнктуру).

Таким чином, можна говорити, що стратегічні цілі функціонування ІРП полягають у забезпеченні оптимізації інформаційних потоків на ринку праці з метою посилення його прогностичної функції, забезпеченні збалансованості попиту та пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі та відповідному коригуванні політики на ринку праці з урахуванням необхідності впровадження концепції «безперервного навчання».

1.2. Складові інфраструктури ринку праці

Постійне ускладнення механізмів й інструментів ринку праці, розширення його функцій, що відбувається внаслідок інноваційних змін в економіці та суспільстві, супроводжується еволюцію його інфраструктури. Нині ІРП виконує не просто роль посередника в процесі купівлі-продажу робочої сили, а й впливає на попит і пропозицію на ринку праці задля його ефективного функціонування.

Інноваційні зміни не обійшли стороною класичного завдання інфраструктурної підтримки ринку праці: у світі за два останні десятиліття за рахунок покращення можливостей для збирання та аналізу інформації про роботодавців та пошукувачів кардинально змінилася технологія працевлаштування. Поряд із постійним впровадженням новітніх інформаційних технологій від-

бувається подальше розширення відносин як із роботодавцями, так із пошукувачами [19, с. 10].

Зміни в пропозиції робочої сили корелюють із поняттям «розвиток робочої сили». Останній включає в себе такі напрями [19, с. 11]:

— профорієнтацію;

— оцінку навичок та інтересів;

— націленість на роботу;

— освіту та навчання (в тому числі й на робочому місці);

— консультування після працевлаштування й допомогу в кризових ситуаціях.

Розвиток робочої сили не обов'язково здійснюється за допомогою суто інфраструктурних елементів ринку праці, зокрема, навчання персоналу може організовуватися на робочому місці силами самого роботодавця, а освіта може здобуватися людиною і без мети отримати робоче місце. Однак, найбільша ефективність розвитку робочої сили (і в суспільному значенні також) досягається в рамках інфраструктурної підтримки ринку праці, оскільки сприяє узгодженню попиту з характеристиками самої робочої сили.

Зміни в попиті на робочу силу є наслідком соціально-економічних перетворень не тільки на національному ринку праці (зміни в законодавстві щодо охорони праці, оплати праці тощо), а й на ринках праці певних галузей (технологічний розвиток, що вимагає якісно нової кваліфікації працівників). Інфраструктурна складова прямо не впливає на обсяг попиту, але може змінювати його якісно-кваліфікаційні характеристики й умови оферти (умови праці й компенсаційний пакет).

Діяльність інфраструктурних посередників на ринку праці полягає в наданні послуг, що мають на меті поліпшити швидкість і якість зустрічі між вільними вакансіями та пошукувачами. Головними споживачами подібних послуг є наявна й перспективна робоча сила й підприємства, які шукають нових працівників і/або потребують інших послуг стосовно питань праці.

Мета діяльності посередників — пришвидшити зустріч пошукувачів роботи та роботодавців, зробити це за нижчих витрат і на більш високому якісному рівні. Вища якість у даному випадку означає, що працівник якнайкраще підходить для цієї вакан-

Рис. 1.3. Інфраструктурні послуги на ринку праці

сії, буде більш продуктивно працювати і тому, більш ймовірно, залишиться на цій роботі довше. Переваги швидшої зустрічі і зменшення витрат полягають у тому, що підприємства наймають працівників на відкриті вакансії за коротший проміжок часу (тим самим скорочуючи втрати на виході, збільшуючи продуктивність, зменшуючи витрати часу на функції управління персоналом), а пошукувачі швидше працевлаштовуються (таким чином збільшуючи власні доходи, скорочуючи державні та особисті втрати, пов’язані з безробіттям і неповною зайнятістю). Отже, головними ефектами від діяльності інфраструктурних посередників є:

— скорочення безробіття, ротація робочих місць;
— підвищення продуктивності праці;
— покращення трудової мобільності;
— покращення добробуту населення;
— збільшення прозорості на ринку праці та елімінування дискримінації.

На рис. 1.3. схематично наведено, які саме послуги надає ІРП під час функціонування ринку праці.

З історичного погляду, послуги, що надаються інфраструктурними посередниками, можна поділити на основні (центрові) та вторинні [18, с. 6]. За Дж. Мазза (Mazza J.) до основних (центрових) послуг, які надають інфраструктурні посередники, належать:

1. Підтримка під час пошуку роботи. Мається на увазі підготовка пошукувача до пошуку нового місця роботи через підготовку резюме, розробку стратегії пошуку роботи, надання інформації щодо професії та контактів роботодавців. Це також може включати консультування пошукувачів чи так звані «робочі клуби» («job clubs»), де пошукувачі можуть регулярно відвідувати групові збори для закріплення їх стратегій пошуку роботи. Дослідження показують, що підтримка під час пошуку роботи є надзвичайно ефективною як метод допомоги.

2. Працевлаштування та підбір персоналу. Ключова функція інфраструктурних посередників — це забезпечення реєстрації й поширення інформації про поточні вакансії і підбір відповідних вакансій для відповідних пошукувачів. Це завдання не таке просте, як здається. Потреби роботодавців змінюються дуже швидко, і для того, щоб посередник був ефективним, він має володіти широкою базою даних, яка постійно оновлювалася б, і володіти достатньою кількістю знань та навичок для того, щоб заповнити відповідні вакансії пошукувачами з відповідними навичками. Це є запорукою того, що роботодавець і надалі буде користуватися їх послугами.

У ході історичного розвитку інфраструктурних елементів ринку праці виникають нові, похідні послуги, які спрямовані на покращення якості та ефективності посередництва. Ці послуги можуть трактуватися як вторинні, оскільки виникають пізніше за основні. У багатьох випадках, вони можуть виконувати домінуючу роль в ефективному обслуговуванні зустрічі відповідного

пошукувача та вакансії. До цих послуг відносять [18, 19, 20]:

1. Профілювання робочих місць та оцінка навичок. Інфраструктурні посередники можуть краще підібрати пошукувача до відповідного робочого місця, якщо відповідність навичок пошукувача та вимог робочого місця проаналізовані заздалегідь. Існує цілий ряд подібних послуг, які можуть надаватися посередником або які він може запропонувати отримати від інших організацій: тестування навичок, профілювання пошукувача, індивідуальні консультації. Наприклад, коли пошукувач шукає роботу, на яку немає попиту, така оцінка може допомогти перенацілити пошукувача на альтернативні робочі місця, які підходять під його профіль і на які існує попит, або ж спрямувати його на перенавчання.

2. Навчання. У випадках, коли навички пошукувача не відповідають вимогам роботодавця, стандартним вирішенням проблеми є використання навчання. Направлення клієнта на відповідне навчання є порівняно новою, але надзвичайно важливою функцією інфраструктурних послуг на ринку праці. Ця послуга охоплює створення баз даних про вимоги до певних професій, навчальні курси, поточну пропозицію робочих місць. Деякі посередницькі центри надають навчальні послуги самостійно, але загалом інфраструктурні посередники намагаються уникнути входження на ринок навчальних послуг. Причиною цього є ризик конфлікту інтересів та ризик неефективної (некомпетентної) діяльності. Більш ефективними наразі виступають різноманітні форми взаємодії між навчальними інститутами, посередниками на ринку праці, професійними асоціаціями та роботодавцями.

3. Маркетингові дослідження ринку праці. Акумулювання інформації щодо кількості відкритих вакансій, пошукувачів роботи, доступних навчальних програм, надає посередникам можливість формувати бази даних щодо поточної ситуації на ринку праці. Така інформація є досить важливою для роботодавців, навчальних організацій та урядових установ. Інфраструктурні посередники можуть не тільки збирати цю інформацію, а й аналізувати та прогнозувати стан ринку праці.

4. Соціальні та бізнес-послуги. Ще однією функцією посередників є надання клієнтам, якщо вони мають на це право, доступу до соціальних послуг. Також посередники можуть на-

давати підтримку у започаткуванні власної справи. Подібні послуги зазвичай реалізуються через механізм «єдиного вікна» («one-stop» shop), завдяки якому пошукувачі можуть в одному місці отримати доступ до інформації щодо вакансій, навчальних програм, можливостей відкриття власної справи й отримати відповідні соціальні та бізнес-послуги.

До подібних послуг варто також віднести послуги, що підтримують нових працівників під час роботи. Підтримка після працевлаштування дає змогу мінімізувати проблеми, які можуть виникнути у працівника (особливо у представників соціально вразливих груп) на новому місці роботи. Можна вирізнити два типи подібних проблем: перші стосуються безпосередньо роботи (через незнання нового робочого середовища, нерозуміння політики управління тощо); другі безпосередньо не пов'язані з робочим процесом, але можуть істотно впливати на працевлаштування та ефективність роботи (доступ до послуг з догляду за дитиною, транспортні проблеми, соціальні хвороби тощо).

5. Регулювальна діяльність. Досить часто на державні служби зайнятості покладають функції регулювання процесів виконання трудового законодавства й регулювання діяльності приватних посередників. Проблема полягає в тому, що регуляторну функцію важко поєднати з різноманітними програмами співпраці між приватними та державними посередниками. Регулююча діяльність є основною функцією різноманітних об'єднань та асоціацій посередників, які розробляють прогресивні стандарти діяльності для своїх членів та стежать за їх виконанням.

6. Спеціалізовані послуги для роботодавців. Знання посередниками потреб регіональних роботодавців та набуття їхньої довіри робить можливим подальший розвиток співпраці між ними. До таких послуг належать: відбір і тестування пошукувачів, оцінка профілю потреб персоналу певного підприємства, розробка програм розвитку персоналу підприємства, юридична підтримка в питаннях трудового законодавства. Оскільки подібні послуги вимагають високої кваліфікації персоналу посередників, вони впроваджуються лише в достатньо великих і розвинутих посередницьких організаціях.

У табл. 1.2 представлені різноманітні види послуг, які згруповані за наведеними вище категоріями.

Відтоді як інфраструктурні посередники з'явилися на ринку праці, послуги з працевлаштування по суті були їхньою основною діяльністю. Згодом до них додалися інші супутні послуги, але філософія бізнесу не змінилася: всі послуги спрямовані на вирішення простого завдання — знаходження відповідного попиту для пропозиції на ринку праці чи навпаки. Але сучасні зміни в економіці призвели до того, що кар'єрний розвиток у більшості випадків став неможливим у межах однієї організації. Це призводить до зміщення акцентів у ролі інфраструктурних посередників на ринку праці: від створення умов для працевлаштування до створення умов для кар'єрного розвитку.

Таблиця 1.2

Види послуг, які надаються інфраструктурними посередниками

Група послуг	Цільові клієнти	Типи послуг
Підтримка під час пошуку роботи	Пошукувачі	— Підготовка резюме — Підтримка під час пошуку роботи — Робочі клуби
Працевлаштування, підбір персоналу	Пошукувачі Роботодавці	— Створення бази даних вакансій — Працевлаштування — Відбір кандидатів — Аутплейсмент — Найм персоналу на визначені позиції
Профілювання робочих місць та оцінка навичок	Пошукувачі	— Тестування навичок або направлення на тестування — Профілювання клієнтів для визначення послуг, які вони потребують — Case-менеджмент (управління випадками)
Навчання	Пошукувачі Навчальні установи Роботодавці	— Оцінка потреби у навчанні — Оцінка вимог до навчання — Направлення до державних та приватних навчальних установ — Навчання безпосередньо у посередника (обмежено)

Маркетингові дослідження ринку праці	Урядові організації Роботодавці Пошукувачі	— Забезпечення даними щодо ринку праці та аналіз тенденцій його розвитку
Соціальні та бізнес-послуги	Пошукувачі	— Управління виплатами соціального страхування чи направлення до органів, яким це делеговано — Направлення до органів, що надають соціальні послуги, чи координація надання соціальних послуг — Направлення до програм сприяння самозайнятості
Регулююча діяльність	Роботодавці Приватні посередники	— Розробка стандартів діяльності для посередників — Регулювання процесів виконання трудового законодавства — Регулювання діяльності приватних посередників
Спеціалізовані послуги для роботодавців	Роботодавці	— Оцінка персоналу — Юридичні консультації щодо питань соціально-трудових відносин — Відбір та тестування пошукувачів — Забезпечення координації всередині галузі — Управління розвитком персоналу

За дослідженнями американських вчених, розвиток кар'єри можливий за умови дотримання трьох вимог [20, с.15—19]:

— постійного оновлення знань про розвиток галузі;

— побудови соціальних мереж між працівниками;

— реалізації концепції «навчання протягом усього життя».

Отже, інфраструктурні посередники мають перебудовувати власну діяльність таким чином, аби вона була зорієнтована на розвиток цих трьох основних напрямів.

Вимоги сучасного ринку праці змінюють напрям цільового вектору інфраструктурних посередників — від простого разового надання послуг до стратегічної співпраці з клієнтами. Це призводить до стрімкого розвитку «похідних» послуг інфраструктурних посередників, які починають відігравати все більш важливу роль на ринку праці, сприяють підвищенню ефективності самих

посередників і приносить загальну суспільну користь.

Універсальний пакет послуг не спроможний задовольнити потреби кожного клієнта — вони потребують різного набору послуг. Надання повністю однакових послуг для всіх клієнтів не може бути ефективним: в умовах обмеженості ресурсів завжди кращі результати досягаються при концентрації ресурсів на обслуговуванні тих клієнтів, хто потребує більшої кількості послуг.

Дж. Мазза (J. Mazza) пропонує класифікувати типи клієнтів (пошукувачів) залежно від рівня конкурентоспроможності (табл. 1.3): чим вищий ризик безробіття, то більш індивідуально орієнтовані та широкі пакети послуг необхідно надати для успішного працевлаштування клієнта [18, с.10].

Таблиця 1.3

Типи клієнтів та послуги, які вони потребують

Типи клієнтів	Основні послуги, які вони потребують
Готові до роботи	— Профорієнтація та послуги працевлаштування
Мають ризик довготривалого безробіття чи вимушеної неповної зайнятості	— Оцінка навичок та консультування перед наданням послуг із працевлаштування — Короткострокові навчальні програми
Мають високий ризик довготривалого безробіття чи вимушеної неповної зайнятості	— Розробка довгострокового плану розвитку навичок та працевлаштування — Систематичні супутні соціальні послуги

Першу і найпростішу категорію клієнтів можна умовно назвати «готові до роботи»,— це ті, хто вже має необхідні навички і досвід роботи для того, щоб відносно легко найти нове місце. Це, в основному, професіонали зі спеціальністю, на яку існує високий попит. Якщо навички пошукувача користуються попитом на ринку праці, для знаходження нового робочого місця буде достатньо простої підготовки резюме й орієнтації щодо працевлаштування. У деяких країнах подібні клієнти стають користувачами послуг за принципом «самообслуговування». Вони отримують самостійний доступ до баз даних вакансій та інших

інформаційних ресурсів, отримуючи допомогу тільки в разі необхідності.

Друга категорія клієнтів без отримання послуг більш індивідуального рівня підпадає під ризик довготривалого безробіття чи вимушеної неповної зайнятості. Наприклад, це можуть бути випускники вищих чи середніх спеціальних закладів освіти, які потребують концентрації на пошук роботи у сфері, де вони раніше не працювали, але мають відповідні для цього навички (які можуть бути або одразу використані на робочому місці, або потребують незначного розвитку на самому робочому місці). Для цієї категорії клієнтів можуть бути надані наступні послуги: консультація з працевлаштування, направлення на короткострокові навчальні програми, розробка плану пошуку роботи тощо.

Найскладніша для працевлаштування третя категорія пошукувачів, яка вимагає широкого спектру послуг для підготовки їх до роботи. Ця категорія включає: пошукувачів роботи старшого віку з застарілими професійними навичками; пошукувачів із соціальними проблемами, що заважають працевлаштуванню (наприклад, алкоголізм); одиноких батьків, які потребують інтегрованих соціальних послуг (наприклад, доступу до мережі дитячих дошкільних закладів); пошукувачів, які знаходяться у невигідному становищі через культурні або лінгвістичні бар'єри (мігранти). Ці пошукувачі, звісно, потребують значно більших ресурсів. Застосування індивідуального підходу може досить ефективно підвищити їх конкурентоспроможність на ринку праці. У даному випадку консультант має детально ознайомитися з індивідуальними особливостями кожного клієнта, допомогти правильно підібрати унікальну комбінацію послуг та розробити подальшу стратегію зайнятості.

Розподіл послуг, які будуть запропоновані клієнтам, не є питанням лише наявності та обсягів ресурсів. Велике значення мають національні філософії щодо природи «державних» послуг. У деяких країнах ЄС (наприклад, Австрія, Франція) проводиться політика, коли всі послуги пропонуються всім клієнтам, таким чином послуги надаються на універсальних засадах. В інших країнах (США, Великобританія) надання послуг залежить від визначення за допомогою певних методик груп пошукувачів, які найбільше потребують певних видів послуг. Процес оцінки пошукувачів

у США стає дедалі більш автоматизованим, що дає змогу швидко підібрати найбільш адекватний набір послуг й уникнути ризику безробіття. Система профілювання визначає певний перелік характеристик клієнта, за якими оцінюється потенційний ризик довготривалого безробіття. Ця автоматизована система впроваджена відносно недавно і не позбавлена певних недоліків, тому говорити про її ефективність чи неефективність поки що зарано.

Що стосується роботодавців,— другої великої групи клієнтів інфраструктурних посередників на ринку праці,— провести їх класифікацію не так легко. Зазвичай, посередники формують набір базових послуг для всіх роботодавців, який включає обслуговування реєстрації вільних вакансій та набір більш прогресивних послуг. Варто класифікувати роботодавців за розмірами підприємства, постійними чи разовими контрактами із посередниками, характером послуг, що надаються (базові, прогресивні, індивідуально розроблені).

Таким чином, через ускладнення процесів на ринку праці та поширення інфраструктурної підтримки на всі три фази обігу робочої сили на ньому, відбулося розширення цілей функціонування ІРП. Це призвело до змін у діяльності інфраструктурних посередників: значно розширилися набори послуг, які пропонуються пошукувачам та роботодавцям; все більше поширюються довготривалі основи співпраці із клієнтами. Також набори послуг на ринку праці стали ще більше залежати від характеристик клієнтів (як пошукувачів, так і роботодавців). Цілком природно, що подібні зміни вплинули й на елементи інфраструктури ринку праці.

Відсутність чіткого та однозначного визначення ІРП, наявність різноманітних трактувань функцій, складність розмежування ринку праці та ІРП обумовили суперечливість у підходах щодо віднесення деяких елементів до інфраструктури ринку праці. Також існують труднощі в узгодженні наявних варіантів класифікації елементів інфраструктури ринку праці (інфраструктурних посередників). Наприклад, Д. І. Хлебович виділяє наступні критерії для віднесення елементів ринку праці до його інфраструктури [10, с.18]:

— наявність ефекту діяльності у формі послуги для обох сторін;

— забезпечення умов для обслуговування фази розподілу й перерозподілу робочої сили в процесі її відтворення, які виражені в конкретних організаційних формах.

Л. Н. Рудньова для конкретизації елементів інфраструктури трудового посередництва застосовує наступні критерії [16, с. 63]:

1) створення правових і організаційно-економічних норм для функціонування інфраструктурних складових;

2) фінансове й інформаційне забезпечення реалізації механізму узгодження попиту та пропозиції на ринку праці;

3) здійснення професійного навчання, підготовки й підвищення кваліфікації як зайнятого, так і незайнятого населення;

4) забезпечення соціального та інших видів підтримки незайнятого населення.

Однак це, скоріше, перелік функцій системи елементів ІРП, аніж критерії для їх відокремлення та класифікації.

Для структурування елементів інфраструктури ринку праці вирішальною має стати теза про те, що до елементів не потрібно відносити суб'єктів ринку праці (тобто роботодавців та працівників) [21, с. 28]. Механізми ринку праці також не є елементами ІРП.

У літературі зустрічається багато спроб класифікації інфраструктурних елементів ринку праці.

За однією з них ІРП поділяється на три групи елементів [16, с. 64]:

— державні і недержавні служби зайнятості;

— організації професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;

— система соціального партнерства та взаємодії органів влади, представників працівників та роботодавців.

Однак, ця класифікація недостатньо охоплює функції інфраструктури ринку праці, залишаючи поза увагою профорієнтаційні, інформаційні та політикоутворюючі елементи ІРП.

О. А. Варфоломєєва пропонує виділяти серед елементів ІРП дві групи: інфраструктуру надбудованих елементів (регулювальна роль держави і трудових договорів) й організаційну інфраструктуру (система працевлаштування, освітня, рекрутингова, інформаційна, матеріально-фінансова, соціальна систе-

ми) [22, с. 28]. Відокремлена регулююча надбудова відображає лише частину регуляторної функції ІРП, тоді як лише всі елементи ІРП у своїй системній взаємодії мають змогу виконувати регулювальну роль на ринку праці.

Л. П. Кіян вирізняє десять складових ІРП: посередництво у працевлаштуванні; систему підготовки кадрів; фінансування; систему соціально-психологічної підтримки; організацію; маркетинг; управління; створення законодавчих актів та інші ланки інфраструктури [23, с.14]. Але і в даному випадку такі структурні складові, як «управління» та «організація», є функціями, які має виконувати система елементів інфраструктури в цілому.

Л. Н. Рудньова дещо вдосконалює наведену класифікацію шляхом виключення організаційної та управлінської підсистем та введення інформаційної складової [16, с. 65]. Таким чином, елементи ІРП структуровані за ознакою їх функціонального призначення.

Л. Н. Рудньова пропонує варіант декомпозиції елементів ІРП за ознакою результатів для агентів ринку праці [16, с. 67]. За цим критерієм виділяються дві групи елементів: елементи-посередники (це підсистеми трудового посередництва, професійної орієнтації та профпідготовки, соціально-психологічної підтримки незайнятого населення) й елементи-контриб'ютори (інформаційна, нормативно-правова, фінансова підсистеми та підсистема маркетингу). Перша група елементів надає послуги для контрагентів ринку праці, друга — забезпечує умови для ефективного функціонування елементів першої групи.

Подібну класифікацію підтримує і П. Г. Постніков [14, с. 19], який виділяє також дві групи елементів ІРП. До першої групи віднесено: трудове посередництво, внутрішньофірмове регулювання трудових відносин, інфраструктуру міграційних процесів, інфраструктуру професійної та додаткової освіти. До другої — елементи, що обслуговують функціонування всієї ІРП: законодавчі структури; організації, що вивчають кон'юнктуру ринку праці; організації, що розробляють політику на ринку праці.

При цьому елементи другої групи виступають в якості функціональної підтримки елементів першої групи, а не всього ринку праці з його суб'єктами, з чим важко погодитися.

Зміни в економіці в цілому й на ринку праці, зокрема, дедалі

ускладнюють зв'язки між його елементами та інфраструктурними ланками, що призводять до поглиблення диверсифікації діяльності організаційно різних елементів ІРП. Вище було зазначено, що поряд із класичними послугами, як-от: працевлаштування (підбір персоналу) й підтримка під час пошуку роботи — виникають і поширюються різноманітні похідні послуги.

Існують групи послуг, що надаються переважно певними видами інфраструктурних посередників. Наприклад, соціальні та бізнес-послуги, підтримка після працевлаштування надаються переважно державними посередниками. Однак, нині практично не лишилося інфраструктурних посередників, які б надавали послуги, що входять тільки до однієї групи,— майже всі вони за своєю сутністю є поліфункціональними. Наприклад, державна служба зайнятості, яка за радянських часів виконувала переважно тільки функцію працевлаштування, тепер надає послуги з і працевлаштування, і збирання інформації про ринок праці, і профорієнтації, і навчання (перенавчання) незайнятого населення. Приватні агентства із зайнятості надають, поряд із класичними, послуги з навчання, маркетингових досліджень ринку праці тощо. Зважаючи на це, при функціональній декомпозиції елементів ІРП виникає проблема віднесення певної установи чи організації до тієї чи іншої ланки інфраструктури.

Тому класична первинна декомпозиція за функціональною ознакою стає неінформативною для дослідження ІРП на сучасному етапі її розвитку. Можна лише говорити про те, що існують поліфункціональні й монофункціональні елементи ІРП, а також проміжні, які тяжіють до одного чи іншого полюсу. Прикладами монофункціональних елементів можуть бути тренінгові та «чисті» консалтингові фірми, тобто підприємства, чия діяльність сфокусована на певній ринковій ніші.

Більш коректною первинною декомпозицією елементів ІРП є їх розмежування за формами власності (враховуючи те, хто їх утворив і в чиїх інтересах вони діють), адже саме вона визначає місію, загальну стратегію й оперативну поведінку інфраструктурних учасників. Відповідно, можна виокремити три типи інфраструктурних елементів, які діють на ринку праці: приватні, засновані на членській участі й державні.

Перший тип включає в себе всі інфраструктурні елементи,

які перебувають у приватній власності третіх осіб щодо суб'єктів ринку праці й діють на підприємницьких засадах. Основною метою даних організацій є отримання прибутку від своєї діяльності.

Історично першим елементом ІРП, що належить до цього типу, є приватне агентство зайнятості. В міру становлення й розвитку основних міжнародних трудових стандартів приватні агентства зайнятості перетворилися з напівлегальних установ на повноправних гравців на ринку праці. Ще донедавна часу діяльність таких організацій розглядалась як така, що суперечить праву рівного доступу суб'єктів ринку праці до інформації. Але на початку 1990-х років відбулося докорінне переосмислення ролі приватних агентств зайнятості, результатом чого стало прийняття Міжнародною організацією праці у 1997 р. Конвенції № 181 «Про приватні агентства зайнятості».

Згідно з Конвенцією, приватне агентство зайнятості означає «будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг на ринку праці:

— послуги, які сприяють ув'язуванню пропозицій робочих місць із заявками на них, при цьому приватне агентство зайнятості не стає стороною у трудових відносинах, що можуть виникати при цьому;

— послуги, що полягають у найманні працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання й контролює виконання цих завдань;

— інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, наприклад, надання інформації, але які не мають своєю метою ув'язування конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них» [24].

Відповідно до запропонованої МОП класифікації існує три групи агентств, в яких об'єднується 16 видів агентств [25, с. 28—32]. Сам характер роботи приватного агентства зайнятості є взаємодією «трикутника»: посередник, роботодавець, пошукувач.

Першу групу приватних агентств зайнятості за класифікацією МОП складають так звані «чисті посередники», що переважно

надають послуги з працевлаштування. В цьому випадку посередник надає послуги, спрямовані на зближення попиту та пропозиції, при цьому сам посередник не є стороною трудових відносин. Така діяльність веде до укладання трудового договору між пошукувачем роботи та роботодавцем. До даної групи, крім класичних агентств з працевлаштування й рекрутингових агентств, відносять також навчальні центри, які все частіше пропонують своїм випускникам працевлаштування, щоб довести, що їхні послуги є конкурентоспроможними.

Друга група — «постачальники робочої сили» — відрізняються тим, що агентство фактично бере на себе роль роботодавця. При цьому укладається трудовий договір між пошукувачем та агентством, а також договір між агентством та роботодавцем у традиційному розумінні. Агентства з тимчасового працевлаштування є класичними представниками даного різновиду агентств. Ці агентства набирають працівників, які, з юридичного погляду, стають найманими працівниками, щоб передати їх третій особі — користувачу, який організовує їхню роботу і з яким агентство уклало угоду. Діяльність агентств із лізингу персоналу подібна до діяльності агентств із тимчасової зайнятості, за винятком того, що термін передачі працівників третім особам є, зазвичай, довшим [26].

Третя група, «постачальники прямих послуг», виконує ще один вид посередництва. Ці послуги сконцентровані на підготовці попиту чи пропозиції до працевлаштування. Для цієї групи характерна не тільки відсутність трудового договору між працівником та роботодавцем (чи агентством із зайнятості), а й відсутність безпосередньої зустрічі попиту та пропозиції. Класичним прикладом є агентства з аутплейсменту, що проводять орієнтацію на ринку праці, психологічну підтримку персоналу, який був скорочений через реструктуризацію організації-замовника.

Таким чином, за міжнародною класифікацією до приватних агентств зайнятості належать не тільки класичні агентства з найму робочої сили та рекрутингові агентства, а набагато ширше коло організацій, що надають різноманітні послуги на ринку праці.

Через організаційні й технологічні інновації, що були впроваджені на ринку праці протягом останніх 10—15 років, запропоно-

вана МОП у 1997 році класифікація приватних агентств зайнятості нині є дещо застарілою. Так, стає недоцільним виокремлення агентств, що управляють базами даних щодо зайнятості, через те що практично всі агентства створюють власні бази даних на електронних носіях. Те ж саме стосується і спеціалізованих агентств із розміщення реклами щодо працевлаштування — в наш час функціонування подібних організацій є непотрібним.

З іншого боку, принцип, за яким проводилася класифікація, й досі є актуальним, адже він розмежовує організації за впливом на попит і пропозицію на ринку праці: безпосередньо допомагають їхній зустрічі; перетворюють пропозицію на ринку праці в робочу силу, яку постачають зацікавленим організаціям; змінюють попит або пропозицію на ринку праці, але при цьому безпосередньо не сприяють їхній зустрічі. Такий підхід у класифікації варто використовувати і для інших організаційних типів інфраструктурних посередників. Віднесення певного виду інфраструктурних посередників до однієї із трьох вищенаведених груп має відбуватися за основним напрямом їхньої діяльності. Щоби класифікувати інфраструктурних посередників на ринку праці, передусім слід виокремити види організацій, які формують ІРП.

Для ринку праці як Росії, так і України характерним є наявність великої кількості агентств із працевлаштування, які беруть платню за послуги з громадян, що за Конвенцією МОП № 181 не повинно провадитися. Іноді подібні агентства також намагаються отримати оплату послуг одночасно і від роботодавця. Послуги таких агентств часто є низькоякісними, а їхня діяльність — малоефективною. Саме тому російські вчені розмежовують агентства з працевлаштування та рекрутингові агентства, які, на відміну від перших, стягують плату за послуги виключно з роботодавців та надають послуги на значно вищому рівні [27, с. 73].

У працях І. А. Гашо, В. В. Лосьова, Л. Н. Рудньової та П. Г. Постнікова класифікація приватних агентств проведена за трьома основними ознаками: за рівнем внутрішньофірмової ієрархії персоналу, що підбирається; за типом найму; за професійною ознакою чи сферою діяльності персоналу, що підбирається [27, 17, 16, 14].

За рівнем внутрішньофірмової ієрархії персоналу, що підбирається, агентства можна розподілити на два види: універсальні та агентства з підбору вищих менеджерів (executive search). Універсальні агентства декларують готовність підбирати або добирати кадри для практично будь-якого рівня внутрішньофірмової ієрархії, але при цьому, як правило, основний акцент роблять на підборі працівників нижчого та середнього рівнів. Це найбільш розповсюджений тип рекрутингового агентства. На відміну від першого виду, агентства з підбору вищих менеджерів є елітою рекрутингового бізнесу й застосовують у своїй діяльності зовсім інші методи роботи.

За типом найму розрізняють агентства, які добирають на постійну зайнятість, й агентства, які проводять набір на тимчасову зайнятість. В основі діяльності з тимчасового найму лежить ідея лізингу персоналу, яка базується на припущенні того, що підприємства залюбки брали б персонал на тимчасовій основі зайнятості (наприклад, під час сезонних збільшень обсягів діяльності), але їх зупиняють численні технічні проблеми тимчасового найму: проблеми швидкого пошуку, юридичні перепони й тонкощі бухгалтерського обліку тощо. Сучасний класик з управління персоналом М. Армстронг у своїй книзі «Практика управління людськими ресурсами» зауважує, що існує три основні причини для ресурсів звернення підприємств до агентств з тимчасового найму [28, с 84]:

— економія витрат — витрати кадрової служби (організації) знижуються, оскільки такі послуги дешевші й дають можливість скоротити чисельність працівників кадрового підрозділу;

— концентрація зусиль кадрової служби — працівники підрозділу не відволікаються від вирішення ключових завдань;

— використання спеціальних знань — можна отримати доступ до ноу-хау і спеціальних знань, якими не володіють працівники даної організації.

Окрім явних переваг для роботодавця, лізинг персоналу має низку переваг і для тимчасових працівників, які працюють за різними лізинговими програмами. До таких переваг можна віднести наступне [26]:

— трудовий стаж працівника не переривається;

— відсутня потреба працівника в пошуку нової роботи (лізин-

гова компанія сама пропонує йому певну кількість варіантів);

— у працівника є можливість працювати за індивідуальним графіком.

Нарешті третьої ознакою, за якою російські дослідники класифікують приватні агентства зайнятості, є професійна приналежність чи сфера діяльності персоналу, що підбирається. За даною ознакою виділяють спеціалізовані агентства й агентства широкого профілю. Існування перших є ознакою цивілізованого та розвиненого ринку праці кваліфікованої робочої сили. Вони підбирають для роботодавця спеціалістів не завжди вузького профілю, а й іноді взаємопов'язаних за професійною ознакою (наприклад, фінансисти, бухгалтери, економісти).

Консалтингові і тренінгові фірми, різноманітні освітні установи, організації, які займаються науково-дослідною та маркетинговою діяльністю на ринку праці, також можуть бути у приватній власності і за змістом своєї діяльності можуть бути віднесені до організацій, які змінюють попит або пропозицію на ринку праці.

Розглядаючи наведені вище класифікації приватних агентств зайнятості, варто наголосити, що через постійний розвиток ринку праці та конкурентну боротьбу агентства обирають одну з двох основних стратегій: стратегію ринкової ніші або стратегію диверсифікації. Якщо агентство обирає стратегію диверсифікації, можливості для його чіткого віднесення до того чи іншого виду значно обмежуються.

Другу велику категорію елементів ІРП складають організації, які засновані на членстві індивідуальних покупців або продавців робочої сили. Працівники засновують професійні асоціації, гільдії та професійні спілки; роботодавці — асоціації. Ці організації вирішують широке коло питань: від створення переліку робіт для певних груп професій до проведення різноманітних тренінгів та розбудови навчальних спільнот. Все це допомагає розбудовувати зв'язки між працівниками і роботодавцями й формувати природу цих відносин відповідно до загальної мети покращення результатів діяльності суб'єктів ринку праці. Певна професія чи галузь є визначальним фактором у діяльності організацій, які засновані на членстві, адже це пов'язано із певними навичками, базою знань та досвідом діяльності на відповідному сегменті

ринку праці. Це є основою формування організаційних зв'язків, структури й напрямів діяльності. Наприклад, багато професій, які затребувані у технологічному центрі США — Силіконовій Долині — стикається із швидкою зміною вимог до необхідних навичок та знань, з високими рівнями мінливості умов зайнятості. У відповідь організації, що засновані на членстві, впровадили різноманітні програми з кар'єрного розвитку своїх членів [3, с. 642].

На думку К. Беннера (Chris Benner), організації, що засновані на членстві, можна класифікувати за рівнем підтримки своїх членів на ринку праці [3, с. 642]. З одного полюсу градації знаходяться професійні асоціації, які переважно діють як інформаційні посередники, створюючи можливості зв'язків для роботодавців певних галузей чи працівників певних професій, допомагаючи в орієнтації щодо змін у вимогах до навичок та загальних змін у галузі. На іншому полюсі знаходяться організації, які відіграють активну і пряму роль у захисті та підтримці своїх членів. Діяльність останніх може набувати форм колективних переговорів, законотворчої діяльності, створення різноманітних кодексів поведінки. Яскравими представниками цього типу організацій є профспілки. Незважаючи на тип стратегії, метою профспілок завжди залишається покращення умов зайнятості їхніх членів, причому через зміну умов праці не на індивідуальному рівні, а на рівні підприємства чи галузі. Проміжну позицію посідають професійні гільдії, які також забезпечують інформаційну підтримку своїх членів задля створення компетенцій для їхнього самозахисту на ринку праці. Такі організації можуть проводити тренінги щодо стратегій ведення переговорів, надавати деталізовану інформацію про стан заробітної плати певної професії чи у певній галузі тощо. Тим самим вони намагаються надати своїм членам якомога більше можливостей для створення конкурентних переваг в інформації, знаннях та навичках ведення переговорів. [29].

Якщо звернути увагу на державні елементи ІРП, можна побачити, що метою їхньої діяльності є загальне покращення соціально-економічного становища населення країни. Реалізація цієї мети здійснюється шляхом прямого державного управління — діяльність має досить жорстко відповідати курсу державної політики.

Державних посередників на ринку праці в різних країнах можна розподілити на три групи за організаційним статусом [30, с. 23—24]:

1. Інтегрована частина Міністерства праці (чи іншого органу, який виконує відповідні функції). Історично, саме так були створені державні посередники в більшості країн. Серед них виділяють два підтипи. Перший — це повністю інтегрована частина уряду, коли міністр та інші державні службовці вищого рангу наділені повноваженнями в поточному управлінні питаннями політики держави на ринку праці. Другий — державний посередник може мати вигляд виконавчої агенції з урядовим підрозділом, де управління здійснюється виконавчим директором, підзвітним міністрові (прикладом може бути організація державного посередництва у Великобританії).

2. Автономна адміністрація, що управляється комісією, сформованої із соціальних партнерів. Статус такого органу визначається за допомогою законодавства, де прописуються загальні положення про державного посередника на ринку праці, методи фінансування й основні форми управління та контролю, зазначаються типи взаємовідносин з урядом та організаціями роботодавців і працівників. Подібну модель запроваджено в Німеччині.

3. Приватизовані організації. Це нова модель, яка представлена тільки в Австралії, де державна служба зайнятості була замінена «трудовою мережею», конкурентним ринком, на якому приватні, громадські й державні посередники конкурують за право надати послуги працевлаштування. Приватизована державна служба зайнятості набула форми підприємства відповідно до австралійського законодавства, тим самим отримуючи такі ж права на державне фінансування, як і інші посередники на ринку праці.

Державні інфраструктурні елементи на ринку праці виконують широкий діапазон функцій — від класичного працевлаштування, що переважно реалізується через державні центри зайнятості, до формування робочої сили. У розвинених соціально-орієнтованих країнах держава є одним із потужних споживачів інформаційних ресурсів щодо ринку праці, адже саме повнота й достовірність інформації про кон’юнктуру й тенденції

на ринку дають можливість сформувати відповідну й ефективну політику держави. З цією метою державні елементи обов'язково виконують маркетингові та науково-дослідні функції.

Дискусійним залишається питання щодо віднесення освітніх організацій до системи ІРП. В історичній ретроспективі освіта й навчання переважно належали до соціальної інфраструктури. Одним із завдань цієї системи був перший вихід робочої сили на ринок праці, на чому їхні відносини й закінчувалися. Звісно, існували тренінги у рамках програм зайнятості, але вони виступали як система «другого шансу», орієнтуючись на певні вразливі групи населення [3, с. 642]. Сьогодні, коли концепція навчання протягом всього життя (з англ. lifelong learning, LLL) стає запорукою ефективного функціонування ринку праці, освіта й навчання все більшою мірою інтегруються до інфраструктурної підтримки ринку праці, в той же час зберігаючи свої соціальні функції.

Отже, розглянувши різноманітні види інфраструктурних посередників, можна провести їх класифікацію за двома ознаками — за формами власності та за сферами впливу на суб'єктів ринку праці (табл. 1.4).

Причиною нерівномірного розподілу інфраструктурних посередників різних форм власності за сферами впливу на суб'єктів ринку праці є спрямованість їхньої діяльності на різні цілі. Приватні посередники націлені на отримання прибутку; державні — на реалізацію цілей держави на ринку праці (переважно щодо ефективної зайнятості); інфраструктурні посередники, що засновані на членській участі, ставлять собі за мету покращення добробуту власних членів.

Незважаючи на різні цілі діяльності, для успішного функціонування будь-якого посередника на сучасному ринку праці необхідно виконати ряд умов:

— широке використання маркетингових досліджень ринку праці, що допомагає не тільки виявляти основні тенденції на ринках та швидко реагувати на них, а й відкриває можливості для посередника щодо надання маркетингових послуг іншим учасникам ринку;

— розбудова сталих бізнес-стосунків з місцевими роботодавцями;

— знання контингенту пошукувачів роботи та їх потреб;

— фокусування не тільки на працевлаштуванні, а й на збереженні робочого місця та розвитку кар'єри.

Таблиця 1.4

Класифікація інфраструктурних посередників на ринку праці за формами власності й за сферами впливу на суб'єктів ринку праці

Сфера впливу на суб'єктів ринку праці	**Форма власності**		
	Державна	**Приватна**	**Організації, засновані на членській участі**
Чисті посередники (безпосередньо допомагають зустрічі попиту і пропозиції)	Державна служба зайнятості	Рекрутингові фірми Агентства із працевлаштування	
Постачальники робочої сили		Агентства із тимчасової зайнятості Агентства із лізингу персоналу	
Організації, які змінюють попит або пропозицію на ринку праці	Освітні установи Організації, які займаються науково-дослідною діяльністю у сфері праці	Консалтингові фірми Освітні установи (в тому числі тренінгові фірми) Організації, які займаються науково-дослідною та маркетинговою діяльністю у сфері праці	Профспілки Професійні гільдії Професійні асоціації

Розглядаючи різноманітні види інфраструктурних елементів на ринку праці, в окрему групу варто віднести організації, основною метою яких є регулювання процесів на ринку праці, діяльності суб'єктів та інфраструктурних посередників. Ці організа-

ції складають другий рівень інфраструктурних елементів ринку праці. До цього рівня відноситься МОП, національні міністерства праці (чи їх аналоги), різноманітні міжнародні й національні асоціації посередників, конфедерації профспілок та роботодавців.

Таким чином, існують два рівні інфраструктурних елементів ринку праці: перший безпосередньо змінює попит та пропозицію і впливає на процеси їхньої зустрічі; другий націлений на регулювання процесів на ринку праці. Класифікацію елементів першого рівня (або інфраструктурних посередників) у сучасних умовах найбільш доцільно проводити за двома ознаками — формою власності та сферою впливу на суб'єктів ринку праці.

1.3. Загальносвітові тенденції розвитку ринку праці

Історичний розвиток суспільства та ринкових відносин заклав підґрунтя для поступових змін у принципах функціонування економічних систем та їхніх елементів. Ринок праці не став винятком: тісно пов'язаний із виробництвом, економічною діяльністю, а отже, і ринками товарів і послуг, та соціальними інститутами, він зазнав разючих змін протягом останніх десятиліть.

Розвиток як процес за свою суттю є направленою, закономірною зміною у природі або суспільстві, в результаті чого виникає новий якісний стан об'єкту — його складу або структури. Виокремлюють висхідну та нисхідну лінію розвитку [31]. Розвиток ринку праці є об'єктивним процесом, який полягає у зміні механізмів функціонування та якісного перетворення його елементів під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Розвиток ринку праці має приносити не тільки вигоди у загальноекономічному, а й у суспільному контексті.

Для сучасного стану розвитку ринку праці характерні такі процеси:

— старіння робочої сили (у країнах із розвиненою економікою та в більшості країн — членів СНД);

— зростання мобільності робочої сили;

— швидке застарівання навичок і необхідність постійного розвитку робочої сили (запровадження концепції «lifelong learning» — LLL);

— виникнення та розвиток нестандартних форм зайнятості;

— гуманізація сфери праці та модифікація концепції соціального захисту (комбінація гнучкості на ринку праці з високим рівнем соціального захисту, так званий підхід «flexicurity»);

— збільшення кількості, складності та мінливості інформації, що задіяна під час будь-якої операції на ринку праці (відповідне збільшення трансакційних витрат для його учасників [32]).

Також на сучасний розвиток ринку праці значно впливала остання світова фінансово-економічна криза та подальша економічна рецесія, які загострили проблеми, що вже існують, і спровокували появу нових.

Одним із головних факторів, який визначатиме розвиток ринку праці у довгостроковій перспективі, є старіння населення й відповідне старіння робочої сили. Велика частина країн Європи переживає демографічні зміни, пов'язані з помітним старінням населення. Низькі рівні народжуваності в поєднанні із затягненою кризою зайнятості молоді та збільшенням тривалості життя глибоко вплинули на структуру населення в більшості країн Європи та Центральної Азії. Згідно з прогнозами, коефіцієнт залежності осіб похилого віку, який визначається як співвідношення частки населення, старшого від 65 років, до населення віком 15—64 років, збільшиться в Європі з 24% в 2010 році до 49% в 2060 році. Іншими словами, в 2060 році на одну літню людину припадатиме приблизно два працездатні працівники, а не чотири, як зараз. Особливу занепокоєність викликає ситуація в країнах Південної Європи, де це співвідношення зросте з 27% до 58%. Проте в країнах Центральної Азії становище набагато краще, оскільки в них співвідношення літніх і працездатних громадян, характерний для сьогоднішньої Європи, буде досягнутий тільки у 2060 р. Поточний демографічний виклик Європи поступово призведе до обмеження можливостей майбутнього зростання зайнятості, нестачі робочої сили, буде все більше впливати на фінансову стійкість національних систем соціального захисту населення [33].

Формування робочої сили в Україні також відбувається в умовах постаріння населення: за середнім варіантом прогнозу чисельності населення, частка осіб віком 65+ років має зрости з 15,2% у 2013 р. до 26,6% у 2061 р. [34]. Постаріння населення в Україні відбувається як «згори», так і «знизу», що призводить

до депопуляції населення та скорочення частки трудоактивного населення в майбутньому. Так, у відповідний період частка населення віком 15—70 років зменшиться з 73,8% до 65,0%, а чисельність відповідної групи населення зменшиться на 9,5 млн. Окрім скорочення населення трудоактивного віку, перерозподілятиметься його структура на користь старших вікових груп (рис. 1.4).

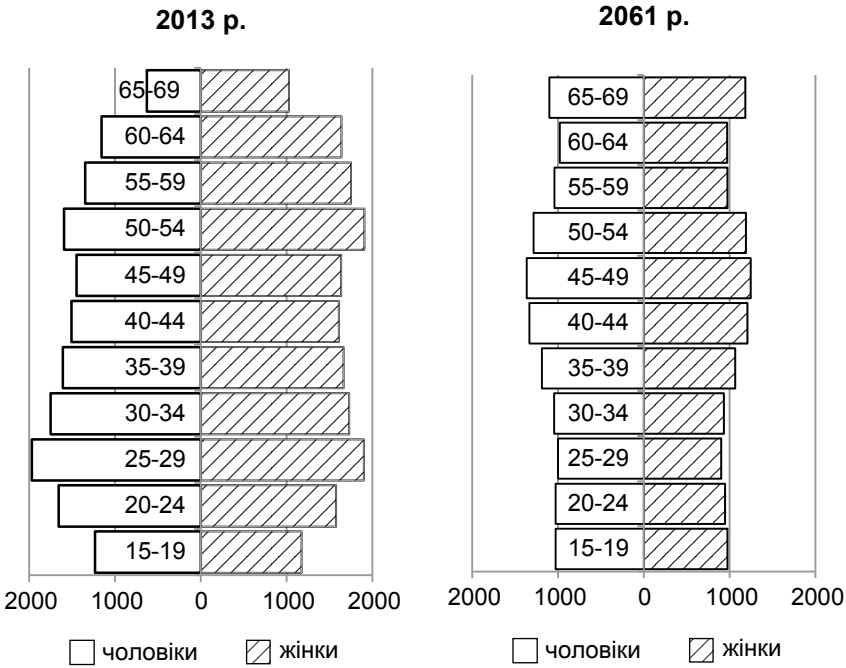


Рис. 1.4. Структура населення України віком 15—70 років за статтю та віковими групами, тис. осіб.
Джерело: [34]

Отже, старіння населення в Україні призводитиме до двох основних наслідків для ринку праці: по-перше, зменшуватиметься потенційна чисельність робочої сили, по-друге, збільшуватиметься частка робочої сили старшого віку. З іншого боку, в Укра-

їні є потенціал для зростання участі на ринку праці серед старших вікових груп: згідно із дослідженнями, 75,3% 60—69-річних, 43,1% 70—79-річних і 25,8% 80-річних людей вважають, що ще могли б працювати для фінансової підтримки себе і сім'ї [35, с. 16]. Наразі ж трудовий потенціал старшого населення в Україні використовується не повною мірою: серед зайнятого населення віком від 65 років значна частка працює на найпростіших роботах. Також помітно вужчими є можливості щодо працевлаштування літніх осіб [36, с. 23].

Старіння населення в Україні створює наступні додаткові виклики для ринку праці та соціальної системи:

— старіння робочої сили відбувається за умов її недостатньої освітньо-професійної гнучкості та слабкого розвитку традицій та інститутів самоосвіти, неперервної освіти упродовж життя, що загрожує зниженням людського капіталу [37, с. 36];

— можливе подальше поширення різних дискримінаційних практик через вік індивіда (щонайбільше, в соціально-трудовій та освітній сферах), що обмежуватиме можливості для збільшення особистих доходів літніх людей [37, с. 36];

— зростання демоекономічного навантаження на працюючих осіб, що провокуватиме необхідність підвищення відрахувань до державних фондів;

— зміна медико-біологічних чинників трудової активності вимагатиме реорганізації процесів на підприємствах та організаціях задля узгодження можливостей старшої робочої сили із вимогами виробничого процесу.

Характерною рисою сучасного ринку праці також є зростання мобільності робочої сили, спровоковане як збільшенням загальної мобільності населення, так і лібералізацією соціально-трудових відносин, збільшенням гнучкості ринку праці. Територіальна мобільність робочої сили покращує розподілення людського капіталу, а високий рівень професійної мобільності створює передумови для швидкої структурної перебудови економічної системи. З іншого боку, висока територіальна мобільність робочої сили, особливо міграційний відтік в інші країни, привносить зміни як для країн-реціпієнтів, так і для країн-донорів. Для перших приплив мігрантів вносить зміни, перш за все, у соціокультурний простір. Для других відтік трудоактивного населення призводить

до зниження трудового потенціалу, зменшення якості людського капіталу.

Нині Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі. Згідно з результатами другого загальнонаціонального обстеження з питань трудової міграції, кількість громадян у віці 15—70 років, які з 1 січня 2010 р. до 17 червня 2012 р. працювали або шукали роботу за кордоном, складала 1,2 млн. осіб, або 3,4% населення відповідного віку [38, с. 42]. На фоні старіння населення, трудова міграція в Україні стає однією із загроз для розвитку економіки, продукує зміни у демографічній, соціальній та психологічній сферах.

Окрім соціально-демографічних чинників, на розвиток ринку праці значно впливають технологічні зміни. Саме прискорений розвиток інноваційних технологій перетворює знання на одну із рушійних сил зростання конкурентоспроможності економіки. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг неодноразово зріс. Період «напіврозпаду» компетенції внаслідок появи нової інформації за багатьма професіями настає менше ніж через 5 років, тобто раніше, ніж закінчується навчання [39]. Це віддзеркалюється й на ринку праці: окрім життєвої необхідності втілення концепції навчання впродовж всього життя, зростають вимоги до рівня кваліфікації робочої сили. Так, за дослідженнями в країнах ОЕСР протягом 1998—2009 рр. значно зросла частка зайнятих за професіями, які потребують високого рівня кваліфікації, натомість, частки зайнятих за професіями, які потребують середнього та низького рівнів кваліфікації, скоротилися (рис. 1.5).

В Україні протягом 2008—2012 рр. структура зайнятості була відносно стабільною. Незважаючи на незначне позитивне зростання частки професіоналів, для українського ринку праці характерним є збереження високого проценту зайнятих на найпростіших роботах — близько 23% (рис. 1.6). Порівняно із структурами зайнятості Російської Федерації та Європейського Союзу (для яких характерні більші частки зайнятих за професіями груп «Професіонали» та «Фахівці», та більш ніж у двічі менші частки зайнятих на найпростіших роботах), ринок праці України не зорієнтований на висококваліфіковані робочі місця.

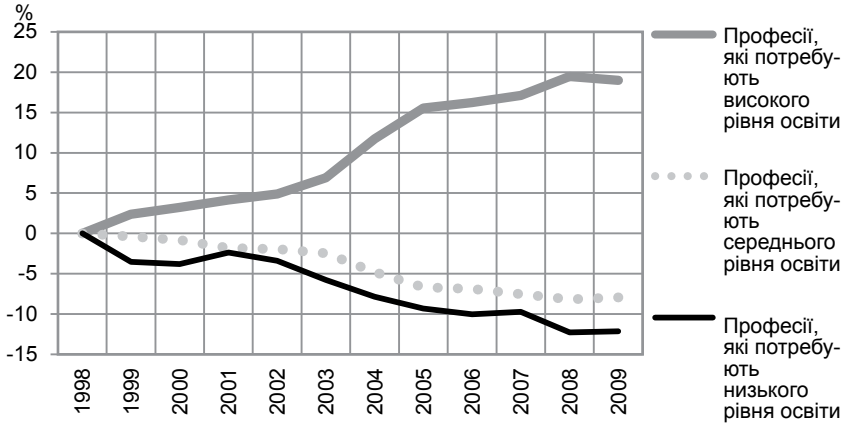


Рис. 1.5. Зміна структури зайнятості в країнах ОЕСР у 1998—2009 рр., у % зміни частки зайнятих порівняно із 1998 р.
Джерело: [40]

Ще один чинник, який впливає на розвиток ринку праці, — гуманізація суспільних процесів. Однією з основних цілей гуманістичного розвитку соціуму є забезпечення можливостей залучення у суспільне життя всіх верств населення, й участь у ринку праці є однією з основних форм такого залучення. Виняткової уваги потребує соціалізація людей з особливими потребами.

Історично першим підходом до формування політики щодо цієї категорії населення був так званий «медичний» підхід, згідно з яким фізіологічні, психічні чи анатомічні обмеження людини призводять до втрати нею можливостей вести нормальний стиль життя та бути повноцінним членом суспільства [44, с. 269]. Використання такого підходу в якості підґрунтя державної політики щодо людей з особливими потребами призводить до їх ізоляції від життя суспільства, виключення їх зі сфери зайнятості. На жаль, державна політика доволі часто базується на припущенні, що люди з обмеженими можливостями не мають здатності працювати у звичайному середовищі і тому до них мають застосовуватися схеми «захищеної» зайнятості, яка зазвичай є низькооплачуваною та некваліфікованою. Використання медичного підходу передбачає також використання системи квотуван-

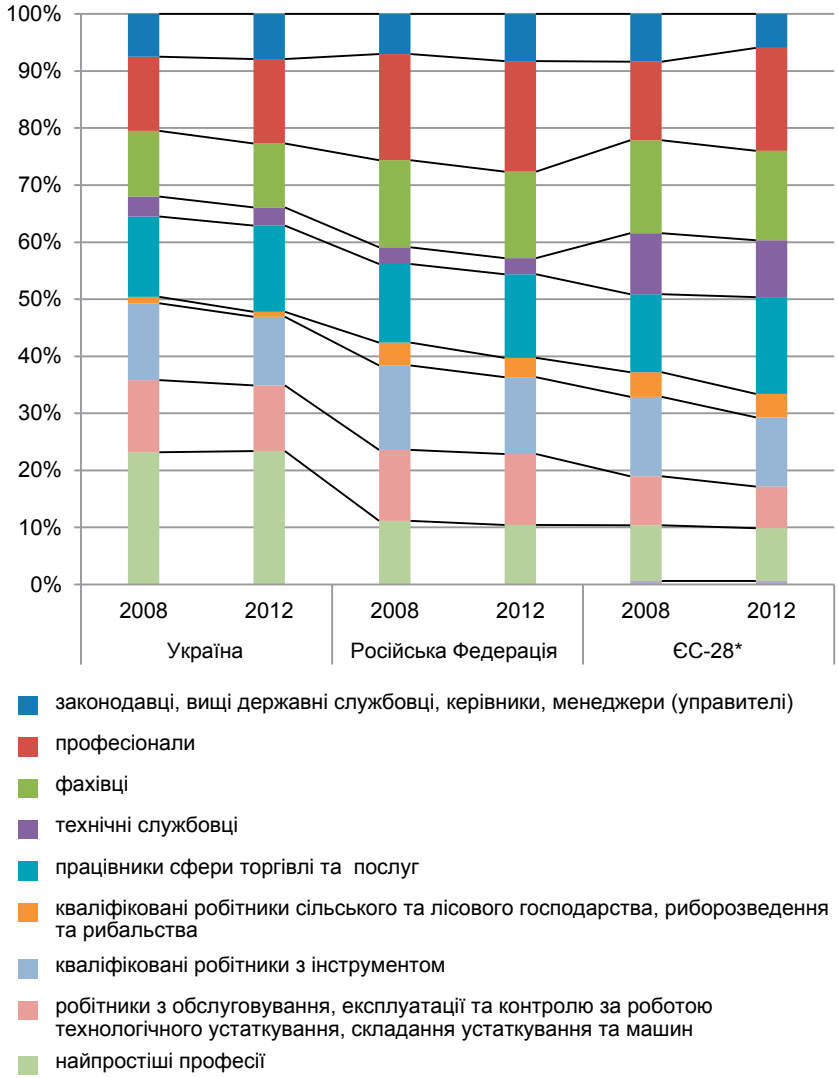


Рис. 1.6. Структура зайнятості населення України, Російської Федерації та ЄС-28 у 2008 та 2012 рр.,%

Джерело: [41, 42, 43]

* «Немає відповіді»: у 2008 р. — 0,3%, у 2012 р. — 0,1%.

ня (тобто бронювання певної кількості робочих місць для людей з особливими потребами).

Еволюція ставлення до людей з особливими потребами полягає у визнанні того, що шанси їхньої повної участі в житті суспільства не залежать виключно від їхньої функціональної обмеженості. Подібний соціальний підхід має на меті усунення дискримінації та докорінним чином перебудовує політику щодо людей з особливими потребами в європейських країнах.

У країнах ЄС сформовані різні підходи до політики сприяння зайнятості людей з особливими потребами, однак, в рамках європейської інтеграції відбувається координація загальних напрямів такої політики. Ініціатива HORIZON в рамках стандартів EMPLOYMENT Community Initiative спрямована на підвищення конкурентоспроможності людей з особливими потребами та сприяння інтеграції їх у ринок праці. Ця ініціатива реалізовувалася у два етапи, протягом 1995 та 1997 років. У ході впровадження другого етапу було реалізовано більше ніж 900 програм, спрямованих на актуалізацію проблем людей з особливими потребами серед роботодавців. Це мало стати першим кроком до забезпечення повної інтеграції людей цієї категорії в ринок праці та в суспільство в цілому. Допомога у працевлаштуванні людям з особливими потребами здійснювалася через спеціальні посередницькі заходи адаптаційного характеру. У 2000 р. ініціатива EQUAL продовжила ініціативу HORIZON [45, с.17].

В країнах ЄС можна виділити загальну тенденцію щодо поширення антидискримінаційних та індивідуальних підходів в політиці щодо людей з особливими потребами в цілому та на ринку праці зокрема, які забезпечують найбільш повну їхню соціальну інтеграцію.

Демографічні зміни, інклюзивний характер суспільного поступу, зростання мобільності робочої сили, швидка зміна потреб у робочій силі призвели до появи форм зайнятості, альтернативних стандартній. Так, гармонійне поєднання роботи із особистим життям, залучення до ринку праці осіб, які раніше були відторгнені від нього (людей з особливими потребами, маргіналів тощо), є тими зрушеннями, які відбуваються на ринку праці у світлі загальної гуманізації суспільства. З іншого боку, розвиток новітніх технологій, висока динамічність ринкової кон’юнкту-

ри постіндустріальної економіки змінює сам характер зайнятості. Ці дві тенденції сприяють збільшенню гнучкості ринку праці. Як наслідок виникають та набувають подальшого розвитку різноманітні форми нестандартної зайнятості: гнучкі форми організації праці (віддалене робоче місце, фріланс тощо), тимчасова зайнятість (в т.ч. агентська зайнятість), неповна зайнятість. Однак, поряд із розширенням свободи населення щодо вибору форм і типів зайнятості, гнучкість на ринку праці досить часто набирає викривлених форм: тоді нестандартні форми зайнятості стають безальтернативним варіантом вибору для економічно активного населення. Звернімося до країн — членів ЄС: за результатами обстеження робочої сили основною причиною вибору тимчасової зайнятості для населення є неможливість знайти постійну роботу (протягом 2007—2011 р. для близько 60,0% зайнятих в умовах тимчасової зайнятості). Для приблизно 30,0% зайнятих причинами для обрання тимчасових контрактів були поєднання навчання та роботи та небажання працювати на постійній роботі (рис. 1.7). Тобто чисельність тих, хто добровільно обрав тимчасову зайнятість, в середньому по ЄС є вдвічі меншою, аніж тих, кого на це спонукали життєві обставини.

Із збільшенням рівня мобільності частота та обсяги операцій на ринку праці зросли. Швидкі зміни та непередбачуваність умов на ринку праці, пришвидшення змін у технологіях та, відповідно, в освітньо-кваліфікаційних вимогах до працівників, призвели до збільшення кількості та складності інформації, що задіяна при проведені будь-яких операцій на ринку праці. Рівень спеціалізації подібних інформаційних запитів стає дуже високим: роботодавці хочуть отримати працівників із визначеним набором навичок у визначений проміжок часу. Також останнім часом зменшується важливість специфічних для певного підприємства знань та навичок. Однак це не означає збільшення важливості загальних навичок та вмінь, — навпаки, зростає потреба у навичках, які стосуються змін у професії чи галузі.

Через складність оцінки доступності та якості роботи, освітньо-кваліфікаційних вимог та кваліфікації пошукувача при будь-якій операції на ринку праці для його учасників є характерним високий рівень невизначеності. Це не тільки збільшує трансакційні витрати як пошукувача, так і роботодавця

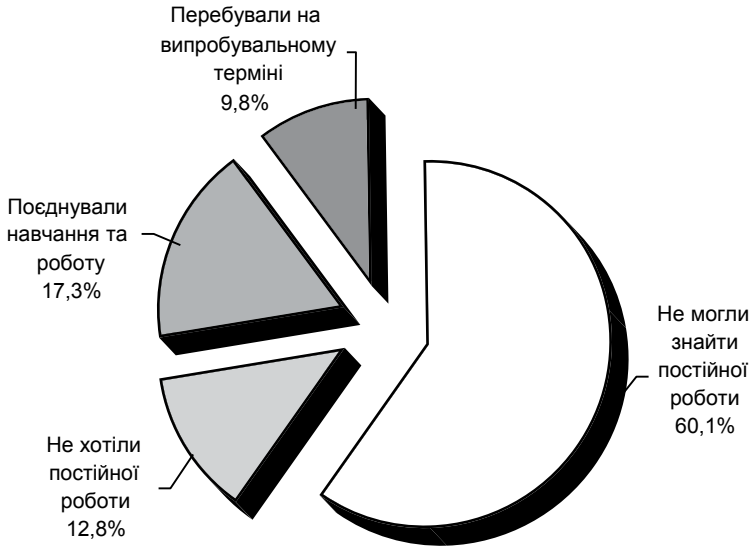


Рис. 1.7. Зайняте населення країн — членів ЄС за причинами обрання тимчасової зайнятості у 2011 р.,%

Джерело: [43].

на ринку праці, а й обмежує їх можливості щодо інтерналізації ринків праці та корпоративної ієрархії. Саме тому актуалізується необхідність якісної роботи посередників на ринку праці, на яких покладається зменшення трансакційних витрат та підвищення якості інформаційних потоків від попиту до пропозиції і навпаки.

Отже, зміни, які відбуваються на сучасних ринках праці, несуть як можливості, так і загрози для соціально-економічної системи. Тому й механізми функціонування ринку праці мають бути відповідним чином переорієнтовані на отримання якомога більших вигід від змін на ринку праці з одночасним невілюванням можливих втрат.

Розуміння змін ринку праці відображується у розробці нових моделей його функціонування. Їхнє використання дозволяє враховувати всю різноманітність процесів, які наразі мають місце на сучасних ринках праці. Однією з подібних моделей є TLM-модель ринку праці (з англ. transitional labour markets — перехідні

ринки праці), яка формалізує концепцію праці протягом життєвого циклу [5]. В основу TLM-моделі покладено ідею про п'ять основних сфер життя та п'ять критичних переходів, коли люди найбільш соціально вразливі та потребують підтримки відповідних інституційних структур (рис. 1.8.). До цих переходів відносять:

1. Перехід від освіти/навчання до працевлаштування і навпаки.
2. Переходи при зміні різних форм відносин у сфері зайнятості.
3. Переходи між зайнятістю та веденням домашнього господарства.
4. Переходи між безробіттям та зайнятістю.
5. Перехід при виході на пенсію.

Ця модель зайнятості враховує появу нових статусів у сфері зайнятості та на ринку праці, таких як тимчасова зайнятість, неповна зайнятість, періоди подальшої освіти і навчання протягом трудового життя і періоди неучасті в робочій силі з інших

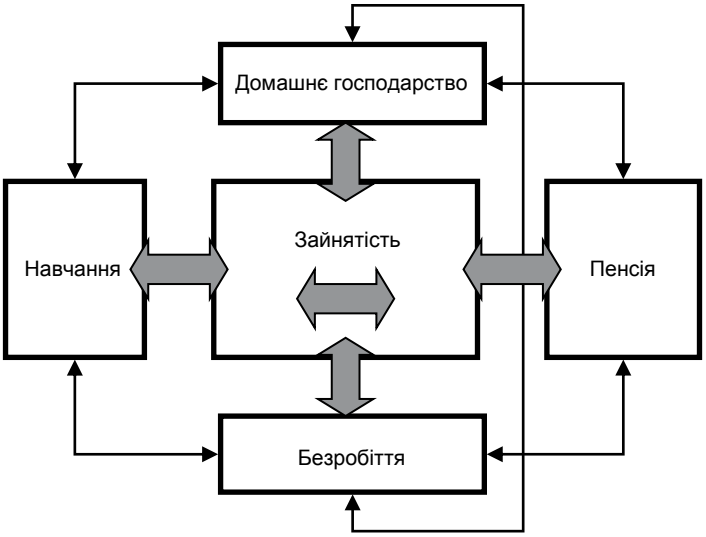


Рис. 1.8. Система критичних переходів між різними сферами життя в рамках TLM-моделі

Джерело: [5]

причин. Перехідні періоди між різними статусами на ринку праці стають все частішими, тому з'являється необхідність переглянути межі між ринком праці, освітою й навчанням, домашнім господарством і системою соціального забезпечення.

Зосередження уваги на цих основних п'яти переходах дає змогу чіткіше окреслити цілі загальної соціальної стратегії, розширює шанси на залучення (повторне залучення) до ринку праці й запобігає соціальній маргіналізації [46]. Використання подібної моделі в ході розробки політики на ринку праці переорієнтовує на створення інституціональної підтримки для спрощення переходу між різними статусами зайнятості й формування зв'язків протягом життя таким чином, щоб сприяти людському розвитку й соціальній згуртованості [47]. Таким чином, політика зайнятості має бути сфокусована не тільки на зменшенні безробіття (тобто переході між «безробіттям» та «зайнятістю»), а й на інших чотирьох критичних переходах.

Ситуація на сучасних ринках праці різних країн також більшою або меншою мірою модулюється впливом останньої світової фінансово-економічної кризи. Різке скорочення інвестицій, споживання, випуску продукції та торгівлі призвели до масштабних скорочень робочих місць по всьому світу. [48,49] За підрахунками Міжнародної організації праці (МОП), з 2007 р. по 2012 р. через кризові явища в економічних системах різних країн в світі утворився дефіцит робочих місць у 67 млн. [50]. З 2008 року регіон Європи та Центральної Азії серйозно постраждав від економічної та фінансової кризи, яка викликала руйнівні наслідки для реальної економіки, а також для рівня і якості зайнятості. Так, у 2008—2009 рр. ВВП в країнах єврозони, Центральної та Східної Європи і Співдружності Незалежних Держав (СНД) скоротився на 4,4%, 3,6% і 6,4% відповідно. А втім, незважаючи на значне падіння виробництва в регіоні в цей період, втрати робочих місць були порівняно невеликі. Наприклад, найбільше падіння ВВП відбулося в 2009 році в країнах СНД і єврозони, однак при цьому загальний рівень зайнятості знизився, відповідно, всього на 0,9% і 1,6%, тобто на один процентний пункт менше, ніж у розвинених країнах за межами Європи, де падіння виробництва виявилося менш серйозним. При цьому криза набагато гостріше вплинула на молодь: з 2008 по 2009 роки безробіття

серед молоді зросло на 4,3 процентного пункту до 19,7% у країнах ЄС — 27, на 4,5 пункту до 23,5% у країнах Південно-Східної Європи й на 2,7 пункту до 18,4% в країнах СНД [33, с. 4].

Політика подолання кризових явищ в економіці в багатьох країнах була зосереджена на фіскальних заходах жорсткої економії, які передбачали різке скорочення державних інвестицій та програм, які орієнтовані на сприяння зайнятості. Деякі країни також почали відмовлятися від регулювання ринку праці з метою стимулювання зайнятості; однак ці заходи мали значною мірою протилежний результат [33, с. 6]. Поліпшення у сфері зайнятості відбувалося повільно: у 2012 році порівняно з 2010 р. в багатьох країнах Європи та Центральної Азії не тільки не відбулося зниження рівня безробіття, але й спостерігалося його зростання. Натомість, країни Балтії, Туреччина, Бельгія, Російська Федерація, Молдова та Німеччина зуміли значно знизити рівні безробіття [33, с. 7].

Українська економіка після кризових 2008—2009 рр. відновлювалася вкрай повільними темпами: так, у 2010 р. індекс фізичного обсягу валового внутрішнього продукту (ВВП) до попереднього року становив 104,1%, у 2011 р.— 105,2%. У 2012 р. приросту обсягу ВВП майже не було (100,2%), що свідчить про зниження обсягів економічної діяльності підприємств. Натомість, вплив кризи в економіці на процеси, які відбувалися на ринку праці, дещо відрізнявся від європейських країн: насамперед, не спостерігалося значного зростання рівня безробіття (з 6,4% у 2008 р. до 8,8% у 2009 р.). Це передусім пояснюється широким поширенням вимушеної неповної зайнятості. У наступні роки рівень безробіття скорочувався (з 8,1% у 2010 р. до 7,5% у 2012 р.), однак і досі залишається вищим за передкризовий рівень.

Як і на інших європейських ринках праці, від кризових явищ в Україні помітно більшою мірою постраждала молодь: у 2009 р. рівень безробіття серед населення віком 15—24 роки збільшився до 17,8% (у 2008 р. він становив 13,3%), та практично не змінився протягом 2010—2012 рр. (17,3% у 2012 р.) [41]. Також одним із негативних наслідків кризових явищ на українському ринку праці стало збільшення чисельності безробітних, які шукали роботу 12 місяців і більше. «Консервація» довготривалого безробіття створює додаткове навантаження на соціально-еко-

номічну систему та потребує розробки дієвої політики щодо недопущення переходу до стану довготривалого безробіття та інтенсивну реінтеграцію нинішнього контингенту довготривало безробітних.

Подолання зазначених вище наслідків кризи ускладнюється наявністю більш глибинних деформацій на українському ринку праці, а саме: значною тінізацією зайнятості, послабленням мотиваційної функції заробітної плати, відсутністю її кореляції із продуктивністю праці, примітивізацією структури зайнятості, незацікавленістю роботодавців у розвитку персоналу. З іншого боку, на погляд А. М. Колота, для сучасного світу праці України характерним є прояв наступних позитивних трендів. В рамках загальноцивілізаційних закономірностей економічної динаміки впроваджуються інформаційно-комунікаційні технології та інші науково-технічні новації, збільшується мобільність, скорочується «життєвий цикл» технологій, товарів і послуг; підвищується роль людського капіталу; в структурі сукупного капіталу зростає частка нематеріальних активів. Реальністю останніх років стала поява в економіці країни сегментів інноваційного розвитку, набула європейських ознак сфера обслуговування, фінансово-кредитна сфера. Це спричиняє формування нового типу людини — людини знань, людини інформаційної, інституціональної, соціальної. [51, с.45—46].

Отже, зміни, які простежуються на сучасних ринках праці, несуть як можливості так і загрози для їхнього ефективного функціонування. Такий стан речей породжує додаткові виклики для суб’єктів ринку праці й посилює роль інфраструктурних елементів у гармонійному розвитку самого ринку праці.

Розділ 2

ІНФРАСТРУКТУРНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Особливості та конфігурація інфраструктурної підтримки українського ринку праці

Інфраструктура ринку праці не є ізольованою й замкненою системою: її формування й функціонування відбувається в ході формування й функціонування самого ринку праці. Саме від того, яким є ринок праці, залежить, якою буде його інфраструктура. Ринок праці, у свою чергу, є складовою економічної системи. На його структуру, на процеси, що на ньому відбуваються, впливають як загальноекономічні (в тому числі й інноваційні), так і соціально-демографічні умови.

Одним із індикаторів ринку праці, що характеризує роботу інфраструктурної складової, є мобільність робочої сили. Мобільність робочої сили також характеризує гнучкість ринку праці, ступінь лібералізації відносин та саму модель ринку праці. Наприклад, для ринку праці США, який є одним із найбільш ліберальних і відзначається високою мобільністю робочої сили, загальний коефіцієнт обороту робочої сили у 2001—2008 рр. коливався в межах 83,2—98,2%, а у 2009—2012 рр. знизився до 74,0—76,0% [52]. В Україні загальний коефіцієнт обороту за той самий період не був вищим за 61,1% (рис. 2.1).

Зростання мобільності робочої сили в Україні віддзеркалює лібералізацію процесів на ринку праці в період економічного зростання, в тому числі розвитку гнучкості його інфраструктурної складової.

Більш комплексно схарактеризувати ефективність взаємодії ринку праці та економіки країни дозволяє співставлення показників

із прийняття та вибуття працівників. Якщо у 2000—2003 рр. розходження між ними в Україні становило 4,0—5,0 відсоткового пункту, то у 2004—2007 рр. завдяки інтенсифікації процесів на ринку праці, розрив складав лише 1,0—1,7 відсоткового пункту. Однак, під впливом кризових явищ, у 2008 р. розрив збільшився до 4,5, а у 2009 р.— до 6,2 відсоткового пункту. Незначне пожвавлення економічної активності підприємств у 2010—2011 рр. скоротило розрив до 2,8—2,3 відсоткового пункту, однак рецесійні процеси в економіці у 2012 р. знову призвели до зменшення загального коефіцієнту обороту та до збільшення розриву між оборотом із прийняття та обороту з вибуття до 5,0 відсоткового пункту.

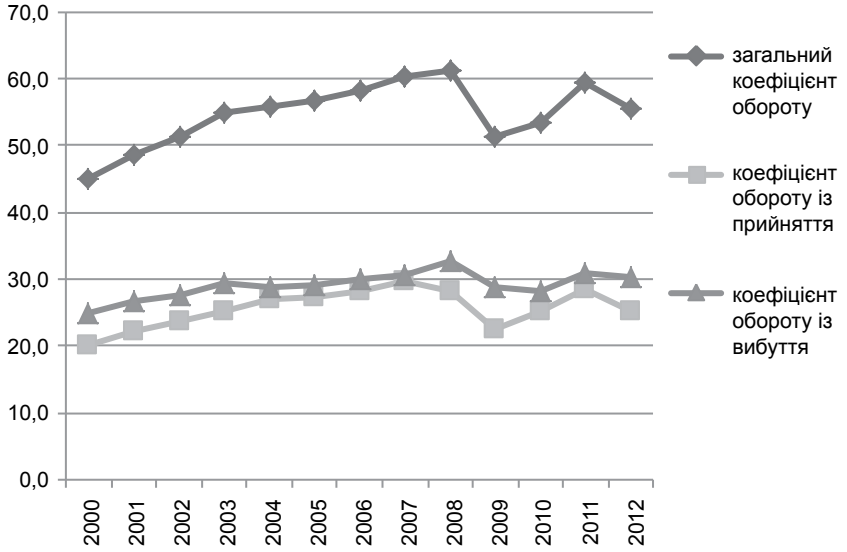


Рис. 2.1. Загальний коефіцієнт обороту, коефіцієнти обороту із прийняття та вибуття працівників в Україні у 2000—2012 роках, у% до середньооблікової кількості штатних працівників

Джерело: [41]

Подальша лібералізація процесів на ринку праці України вимагає створення відповідної інфраструктурної підтримки. Для кращого розуміння процесів, що нині відбуваються в інфра-

структурній складовій ринку праці, та для виявлення «вузьких місць» її функціонування важливе значення має аналіз особливостей її конфігурації.

Аналіз конфігурації інфраструктури передбачає дослідження її складових елементів та виявлення серед них найбільш впливових.

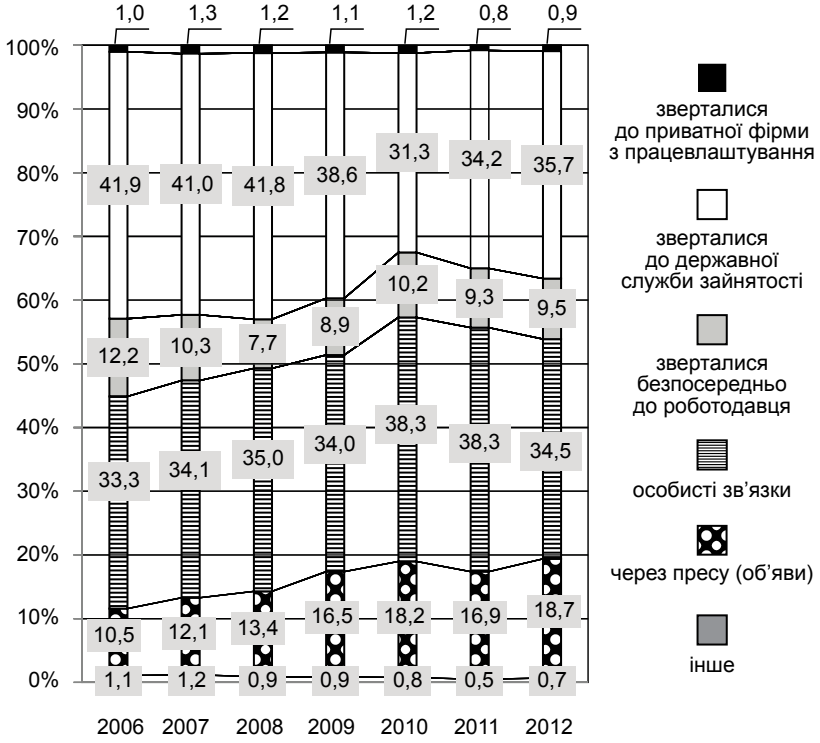


Рис. 2.2. Розподіл безробітних за способами пошуку роботи в Україні у 2006—2012 рр. (за даними обстеження ЕАН)

Побудовано автором на основі даних

Джерело: Побудовано автором на основі даних [41]

Цей аналіз варто проводити на основі організаційного розподілу елементів інфраструктури ринку праці, оскільки різна функ-

ціональна спрямованість приватних, заснованих на членській участі та державних елементів ІРП унеможливлює порівняння їхніх вкладів у функціонування ІРП загалом. Проблему становить також обмеженість наявних статистичних даних щодо діяльності приватних та заснованих на членській участі елементів ІРП.

Традиційною й найбільш потужною функціональною сферою ІРП є посередництво в процесі купівлі-продажу робочої сили. У цій сфері діяльності практично не задіяні інфраструктурні елементи, що засновані на членській участі. Тому правомірним є аналіз структури ІРП за охопленням ринку праці посередниками приватної та державної форм власності.

Оцінити конфігурацію ІРП можна на основі даних щодо учасників ринку праці: на основі даних щодо пошукувачів роботи, на основі даних щодо діяльності самих посередників та на основі даних про роботодавців, які мають відкриті вакансії.

Поведінку пошукувачів роботи на українському ринку праці та їхньої стратегії щодо вибору посередників можна оцінити за інформацією з обстеження робочої сили. Подібні обстеження в розвинутих країнах констатують, що в переважній більшості випадків пошуки роботи здійснюються різними способами одночасно [53]. Так, за даними обстеження економічної активності у Європейському Союзі (28 країн), найпоширенішим методом пошуку роботи є використання неформальних мереж (пошук через знайомих та родичів — 72,2% безробітних використовували даний метод у 2012 р.). Досить часто безробітні зверталися безпосередньо до роботодавця (62,7%) та до державних служб зайнятості (53,0%). Варто відзначити, що кризові явища сприяли зростанню популярності серед безробітних таких методів пошуку роботи, як неформальні зв'язки, безпосереднє звернення до роботодавців та відгуки / подання оголошень. Натомість щодо державних служб зайнятості і приватних посередників збереглися докризові тенденції: зменшується частка тих, хто зверався до ДСЗ і збільшується частка тих, хто звертався до приватних посередників (до 22,9% у 2012 р.) [43]. Російські безробітні так само, як і європейці, найбільше покладаються на допомогу у пошуку роботи друзів та родичів (60,8% у 2012 р.). Приблизно вдвічі меншими є частки звернень до державної служби зайнятості,

безпосередньо до роботодавців та до використання оголошень (відповідно, 30,1%, 28,5% та 29,2%). До приватних посередників зверталися лише 3,0% безробітних [54].

Дослідження моделей поведінки безробітних у США свідчить про те, що вони кардинально відрізняються від європейських: американці переважно сконцентровані на безпосередньому зверненні до роботодавців (51,3%) і на розсиланні власних резюме (56,3%). Лише 28,5% безробітних використовують неформальні мережі, а популярність державних служб зайнятості та приватних агентств є нижчою, аніж у країнах ЄС (відповідно, 19,3% та 8,6% у 2012 р.) [55] Таким чином, американські безробітні є більш самостійними в пошуку роботи та схильні безпосередньо налагоджувати зв'язки із роботодавцем. В середньому безробітні у США використовували у 2012 р. два методи пошуку роботи.

На жаль, обстеження економічної активності в Україні передбачає обрання тільки одного варіанту відповіді щодо напрямів пошуку роботи безробітними. Ця обставина певною мірою звужує аналітичні можливості отриманих результатів, але дає можливість зробити висновки щодо основного способу пошуку роботи безробітними (рис. 2.2). Потрібно зауважити, що інформація стосовно напряму пошуку роботи безробітними почала збиратися лише з 2006 р.

Як ми бачимо на рис. 2.3, у 2006—2008 рр. стабільно високою була частка тих, хто свої пошуки роботи зосереджував на зверненнях до Державної служби зайнятості (41—42% безробітних, що шукали роботу). Звісно, настільки високий показник відображає також те, що звернення до Державної служби зайнятості передбачає в більшості випадків офіційну реєстрацію безробітного з метою отримання допомоги за безробіттям, а не реального сприяння у працевлаштуванні. Заходи, які були запроваджені в Україні, мали запобігти утриманській поведінці безробітних, призвели до зменшення питомої ваги осіб, які зверталися до ДСЗ задля пошуку роботи.

На другому місці за значущістю у 2006—2012 рр. перебував пошук роботи через особисті зв'язки; пошук через оголошення про вакансії та безпосереднє звернення до роботодавця перебували відповідно на третьому та четвертому місцях. Популяр-

ність пошуку роботи через особисті зв'язки й через безпосереднє звернення до роботодавця є відносно стабільною протягом 2006—2012 рр., та майже не зазнала впливів кризи. Варто відзначити тенденцію до зростання популярності пошуку роботи через оголошення, яка також не була «поламана» кризовими явищами. У 2012 р. частка безробітних, які використовували даний спосіб як основний становила 18,7%.

Звернення до приватної фірми з працевлаштування поки що не стало популярним методом пошуку роботи: лише трохи більше 1% безробітних зазначили цей напрям пошуку роботи як основний. Однак, потрібно взяти до уваги, що переважна більшість оголошень про вільні вакансії надаються саме приватними посередниками. Тому ті, хто шукали роботу через оголошення, ймовірніше скористалися й послугами приватних посередників.

Звичайно, через різницю в методології проведення опитування напряму порівнювати поведінку безробітних в Україні та в інших країнах некоректно. Однак, можна говорити про те, що стратегія пошуку роботи українських безробітних більш схожа на європейську: популярним є пошук роботи через неформальні мережі й за допомогою державної служби зайнятості, безпосереднє звернення до приватних посередників не затребувано у великої кількості осіб.

Розглядаючи динаміку розподілу безробітних за способами пошуку роботи, варто також звернути увагу на гендерні та міжпоселенські відмінності. Частка чоловіків, які шукають роботу за допомогою особистих зв'язків, є найвагомішою у структурі і є відносно стабільною протягом 2006—2012 рр. Серед жінок, навпаки, більшість безробітних шукало роботу через ДСЗ, до того ж у 2006—2008 рр. відбувалося зростання даного показника. Дана тенденція була змінена із кризою в економіці — у 2009—2012 рр. рівень показника був нижчим, аніж у 2006—2008 рр.

Структура безробітних за напрямами пошуку роботи в сільських і міських населених пунктах теж мала істотні відмінності. У сільській місцевості безробітні частіше всього покладалися на допомогу державного посередника (на рівні 53,5—54,8% у 2006—2008 рр. та 37,5—47,8% у 2009—2012 рр.) у міських поселеннях безробітні в рівній мірі віддавали перевагу пошуку роботи через особисті зв'язки та через Державну службу зайня-

тості (33,5—38% у 2006—2012 рр.). Серед міських мешканців протягом 2006—2012 рр. постійно зростала популярність пошуку роботи через оголошення — даний показник весь час був майже вдвічі-втричі популярнішим, аніж серед сільського населення (23,6% проти 7,1% у 2012 р.). Як для міських, так і для сільських безробітних характерним є практично однакова популярність пошуку роботи через особисті зв'язки, яка була відносно стабільною протягом 2006—2012 рр. (33,5% для міського і 36,7% для сільського населення у 2012 р.).

Незважаючи на поселенські та гендерні відмінності у стратегіях пошуку роботи, значна чисельність безробітних звертається до державного посередника. Інформація, отримана з обстеження економічної активності населення України, має певні недоліки: зосереджуючись на головному способі пошуку роботи, вона не повністю відображає весь спектр використаних напрямків пошуку роботи і стосується лише безробітних, залишаючи поза увагою тих, хто планує змінити роботу. Тому для оцінки конфігурації інфраструктури українського ринку праці необхідно оцінити охоплення ринку праці послугами державних посередників у сфері працевлаштування шляхом зіставлення інформації Державної служби зайнятості й даних підприємств.

Державні статистичні спостереження надають інформацію щодо кількості прийнятих працівників та щодо кількості працевлаштованих Державною службою зайнятості (ДСЗ). Відношення останнього показника до першого показує відсоток заповнених вакансій за сприяння ДСЗ і відображає охоплення ринку праці послугами державного посередника у сфері працевлаштування. У 2000—2005 рр. рівень охоплення ринку праці державним посередником відчутно зростав, після чого у 2006—2008 рр. зафіксувався на рівні 32,4—33,6%. Враховуючи попередні дані щодо надання переваг у способах пошуку роботи безробітними громадянами, частка державного посередника в інфраструктурному забезпеченні працевлаштування за ці роки може бути оцінена на рівні 32,0—42,0%.

Після кризового 2009 р. відзначається як падіння довіри з боку безробітного населення, так і зменшення частки охоплення ринку праці послугами ДСЗ у сфері працевлаштування. Частка ДЗС в інфраструктурному забезпеченні працевлаштування

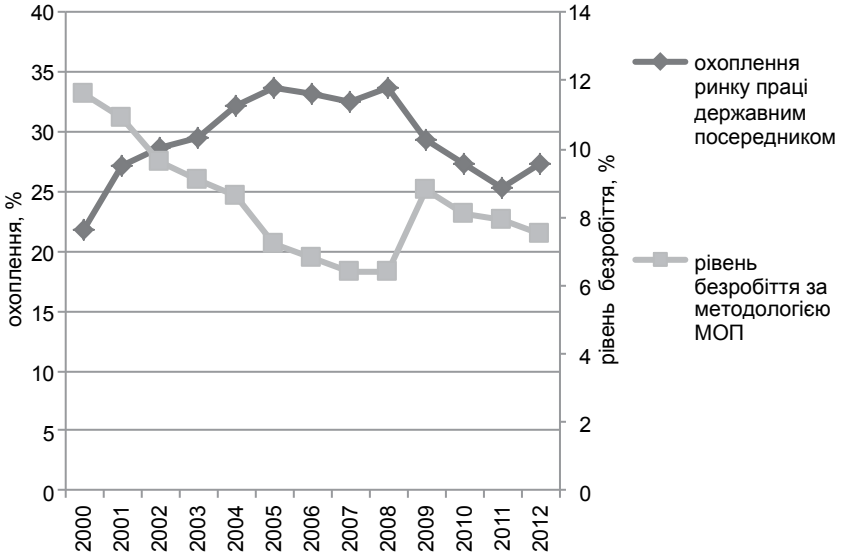


Рис. 2.3. Охоплення ринку праці послугами ДСЗ у сфері працевлаштування та рівень безробіття в Україні у 2000—2012 рр.,%

Джерело: [41]

у 2010—2012 рр. знизилась до рівня 25,0—35,0%. До 2009 р. також простежувалася зворотна залежність між рівнем безробіття та часткою охоплення ринку праці державним посередником (рис. 2.3). Ця залежність модерується рівнем популярності державного посередника серед безробітних: у 2010—2011 рр. через зниження даного показника залежність стає прямою.

Оскільки основною метою ІРП є досягнення рівноваги між попитом та пропозицією на ринку праці, саме дослідження того, наскільки вони відповідають один одному, і має дати відповідь на запитання щодо ефективності функціонування інфраструктурної складової ринку праці.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці є формуючою умовою для розвитку тих чи інших процесів на ньому. Водночас, агреговані показники попиту і пропозиції,— загальна потреба підприємств у працівниках та чисельність безробітних— надають замало інформації для аналізу та прогнозу

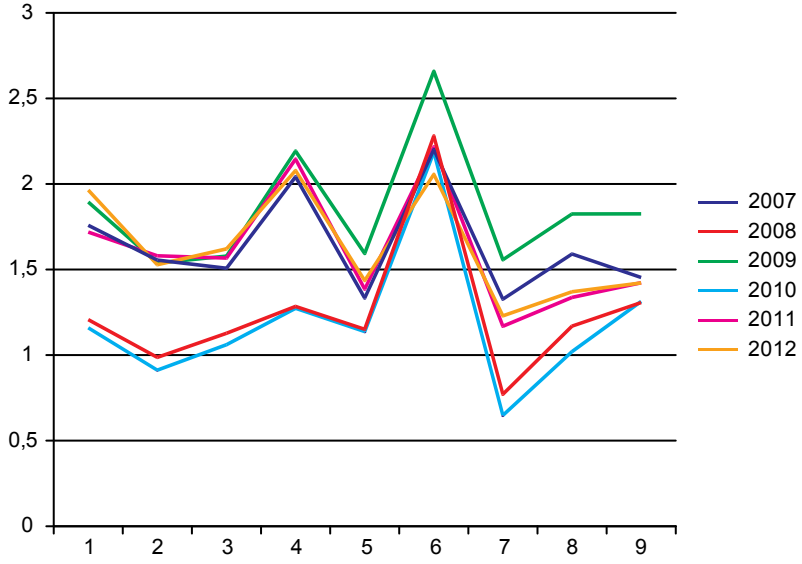
глибинних та системотвірних процесів на ринку праці. Більш інформативні результати можна отримати з аналізу структурних характеристик попиту та пропозиції, передусім з їхньої професійно-кваліфікаційної структури.

Як вже зазначалося, подальша диверсифікація виробництва та відповідне поглиблення поділу праці спричинили зростання з боку роботодавців вузькоспеціалізованих вимог до працівників. Це потягнуло за собою зрушення в підходах до навчального процесу: відбувається поглиблення в спеціалізації підготовки робочої сили. Теоретично, цей процес має на меті задовольнити все розмаїття виникнення попиту на ринку праці. Але на практиці через часовий лаг між зміною структури попиту на ринку праці та реакцією на це освітнього ринку й через недосконалість інформаційних потоків, які не надають достовірної інформації про стан попиту, виникає ситуація структурного дисбалансу ринку праці.

Характер структурних диспропорцій на ринку праці визначається через аналіз взаємозв'язку між професійно-кваліфікаційною структурою незайнятого населення та наявних вакансій (рис. 2.4).

Розрахунок показника навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце за даними Державної служби зайнятості не на кінець періоду, а за рік, нівелює вплив сезонних коливань кон'юнктури ринку праці. Таким чином, відповідно до проведених розрахунків суттєве підвищення навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце у 2009—2012 рр. порівняно з 2007—2008рр. відбулося у групах працівників з вищою освітою. Так, відповідно до даних Державної служби зайнятості у 2012 р. в порівнянні із 2007 р. у групі законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів посилення конкуренції за представлені роботодавцями вакансії становило 69,4%, професіоналів — 67,6%, фахівців — 52,8%, технічних службовців — 63,2%.

Таке посилення напруженості ринку праці у цих сегментах пов'язано з вивільненням значних обсягів висококваліфікованої робочої сили у кризовий та рецесійний періоди та поглибленням невідповідності кількісних та якісних параметрів пропозиції робочої сили попиту на неї. Також однією з можливих при-



1 Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)
2 Професіонали
3 Фахівці
4 Технічні службовці
5 Працівники сфери торгівлі та послуг
6 Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства
7 Кваліфіковані робітники з інструментом
8 Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин
9 Найпростіші професії

Рис. 2.4. Навантаження незайнятого населення на 1 вільне робоче місце за розділами професій за 2007—2012 рр., осіб

Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

чин й надалі залишається небажання роботодавців звертатися до центрів зайнятості з метою підбору персоналу з кола офіційно безробітних. Як і в докризовий період, одним із найбільших залишається навантаження безробітних на вільні робочі місця в групі професій «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства». В цілому можна констатувати те, що криза та подальша рецесія призвела до загального зростання навантаження за всіма групами професій.

Якщо звернутися до визначення структурного дисбалансу на ринку праці, то під ним розуміють таку кон'юнктурну ситуацію, коли професійно-кваліфікаційна структура незайнятого населення (незадоволена пропозиція на ринку праці) не збігається з відповідною структурою вільних робочих місць [56, с. 89]. Існує й ширше тлумачення цього терміну, за яким про дисбаланс на ринку праці можна говорити в тому випадку, коли територіальна, галузева, професійно-кваліфікаційна, вікова, освітня чи інші структури попиту не збігається з відповідними структурами поточної пропозиції [57, с. 3—14].

Звісно, останній варіант трактування структурного дисбалансу повніше відображає процеси на ринку праці. Його використання в аналізі дозволяє точніше зробити висновки щодо поточної кон'юнктури на ринку праці. З іншого боку, закордонний досвід свідчить про те, що прояви професійно-кваліфікаційних та регіональних структурних дисбалансів є більш масштабними, ніж прояви освітніх, вікових та інших структурних дисбалансів [57, с. 5]. Тому при аналізі структурного дисбалансу на ринку праці виправданою є концентрація уваги на його професійно-кваліфікаційній та регіональній структурі. Використання в аналізі професійно-кваліфікаційної структури в регіональному розрізі дає змогу зробити точніші висновки про ступінь дисбалансу на конкретних регіональних ринках праці.

В ідеалі структурна рівновага на ринку праці досягається за умови, якщо співвідношення чисельності безробітних до числа вакансій за всіма професіями дорівнює загальному середньому показнику [56, с. 89]. Однак, на практиці при перевірці структурної збалансованості ринку праці коректніше використовувати умову, коли показник співвідношення чисельності безробітних до числа вакансій по кожній окремій професії має прямувати до загального середнього показника (2.1).

$$\frac{s_i}{d_i} \to \frac{\sum_{i=1}^{n} s_i}{\sum_{i=1}^{n} d_i} \qquad (2.1),$$

де s_i — пропозиція на ринку праці певного сектору структури (чисельність безробітних певної професійної групи);

d_i — попит на ринку праці відповідного сектора;

$\sum_{i=1}^{n} s_i$ — загальна пропозиція на ринку праці (загальна чисельність безробітних);

$\sum_{i=1}^{n} d_i$ — загальний попит на ринку праці.

Питання оцінки дисбалансу на ринку праці розглядаються в роботах російських та українських вчених [56; 58, с. 5]. В основі розроблених методик проведення аналізу лежить підхід Коровкіна А. Г., згідно з яким структурний дисбаланс певного сегменту ринку праці можна обрахувати як різницю між часткою пропозиції сегменту в загальній структурі та часткою попиту сегменту в загальній структурі. Підсумовуючи всі дисбаланси в обраному розрізі можна отримати оцінку частки структурної компоненти безробіття в загальній чисельності. Рівень дисбалансу розраховується за формулою [57, с. 15]:

$$I_d = \frac{1}{2}\sum_{i=1}^{n}\left|\frac{s_i}{\sum_{i=1}^{n} s_i} - \frac{d_i}{\sum_{i=1}^{n} d_i}\right| \qquad (2.2),$$

де I_d — рівень дисбалансу на ринку праці,%.

Але цей показник не дає можливості зробити висновки щодо досягнення основної умови структурної стабільності на ринку праці, а саме: наближення до загального середнього показника. Для врахування цієї умови варто використовувати показник структурного дисбалансу на ринку праці на основі розрахунку квадратичного коефіцієнту варіації:

$$DLM = \left(\sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n}\left(\left(\frac{s_i}{d_i} - \frac{\sum_{i=1}^{n} s_i}{\sum_{i=1}^{n} d_i}\right) \times \frac{s_i}{\sum_{i=1}^{n} s_i}\right)}{n}} \div \frac{\sum_{i=1}^{n} s_i}{\sum_{i=1}^{n} d_i}\right) \times 100\% \qquad (2.3),$$

де DLM — показник структурного дисбалансу на ринку праці,%.

Цей показник характеризує величину середнього відхилення навантаження на певному сегменті ринку праці порівняно із за-

гальним показником навантаження. Тобто він показує, наскільки може в середньому відрізнятися навантаження в певному сегменті на ринку праці від загального. Що вищий цей показник, то вищий дисбаланс на ринку праці.

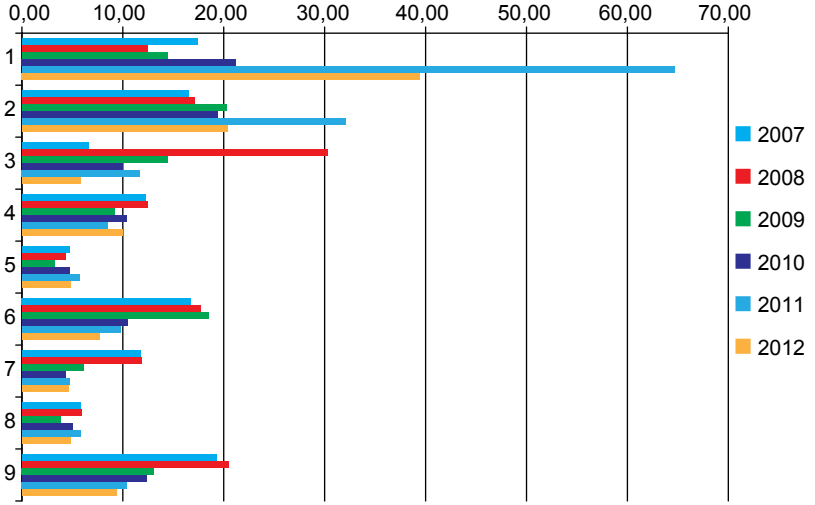
Рівень структурного дисбалансу на ринку праці є вагомою характеристикою функціонування його інфраструктури, адже свідчить про недоліки в передачі інформації на ринку праці й може слугувати індикатором якості функціонування інфраструктури ринку праці.

Найбільш повні дані для подібного аналізу містяться у звітності ДСЗ, яка акумулює дані щодо попиту та пропозиції на ринку праці в розрізі професійних груп та регіонів. Однак, слід мати на увазі, що ця інформація стосується лише зареєстрованого ринку праці (тобто вакансії та пошукувачі роботи, які знаходяться на обліку в ДСЗ). На рис. 2.5 представлена динаміка рівнів дисбалансу зареєстрованого ринку праці України у розрізі професійних груп за класами професій (трьох знаків класифікатора) у 2007—2012 рр.

Найгостріше проблема невідповідності структури пропозиції робочої сили структурі попиту на неї у 2010—2012 рр. постає у розділі професій «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», де протягом 2010—2012 рр. відбулося стрімке зростання рівня дисбалансу (у 2012 р. цей показник становив 39,5%). Стабільно високим протягом 2007—2012 рр. є показник дисбалансу в розділі професій «Професіонали».

Найнижчі рівні дисбалансу спостерігаються на сегментах ринку праці «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» та «Працівники сфери торгівлі та послуг». Разом із порівняно низькими рівнями навантаження на одне робоче місце, це свідчить про те, що інформація щодо даних сегментів ринку праці є менш викривленою і створює умови щодо якісної підготовки працівників освітніми закладами та ефективної зустрічі попиту та пропозиції. Високі рівні дисбалансу по розділах професій, які потребують вищої освіти (розділи 1, 2, 3), свідчать про проблеми підготовки фахівців у розрізі спеціальностей, невідпо-

відність між запитами ринку праці та між обсягами випуску за напрямами підготовки.



1 Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)
2 Професіонали
3 Фахівці
4 Технічні службовці
5 Працівники сфери торгівлі та послуг
6 Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства
7 Кваліфіковані робітники з інструментом
8 Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин
9 Найпростіші професії

Рис. 2.5. Рівні дисбалансу зареєстрованого ринку праці в окремих професійних сегментах за 2007—2012 рр.,%

Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

Таким чином, існування високих рівнів дисбалансу на певних сегментах українського ринку праці (перш за все, висококваліфікованої робочої сили) свідчить про проблеми інформаційних комунікацій між попитом та пропозицією на ринку праці, та між освітньою системою та ринком праці. Це говорить про прогалини у функціонуванні інфраструктурної підтримки ринку праці.

Адже однією із стратегічних цілей її функціонування є оптимізація інформаційних потоків на ринку праці.

2.2. Державна підсистема інфраструктури ринку праці в Україні

У попередньому підрозділі здійснено аналіз діяльності системи інфраструктурної підтримки українського ринку праці загалом, що дало змогу визначити її конфігурацію та охарактеризувати вплив ІРП на ефективність функціонування окремих сегментів ринку праці. З іншого боку, дослідження інфраструктурної підтримки також потребує аналізу функціонування окремих підсистем, зокрема державної та приватної підсистем, які найбільш розвинуті та представлені на ринку праці України.

Як засвідчив аналіз конфігурації ІРП України, однією із найпотужніших підсистем ІРП є підсистема державних посередників, представлена Державною службою зайнятості України, що була створена у 1991 р. на базі служби працевлаштування, що існувала у системі органів управління колишнього СРСР.

Ефективність діяльності Державної служби зайнятості можна оцінювати з різних позицій: у межах державних програм зайнятості (показники результатів на ринку праці й показники розподілу результатів за цільовими групами) і в межах оцінки якості надання послуг (показники робочого процесу та показники задоволення клієнтів). Перша група показників ефективно діє на рівні всієї системи державного посередництва, а результати другої, хоча й надають певну інформацію для оцінки процесів на державному рівні, більш інформативні й дієві на мікрорівні.

ДСЗ в Україні є основним контрагентом державної політики на ринку праці. Згідно з чинним законодавством, діяльність ДСЗ фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Саме розподіл коштів за різними напрямами використання на рівні Фонду і визначає пріоритетні напрями діяльності самої служби зайнятості.

За міжнародною класифікацією, фінансування політики на ринку праці може реалізовуватися за трьома основними напрямами [43]:

— фінансування послуг на ринку праці (витрати на інформаційні послуги й утримання органів, які здійснюють реалізацію політики на ринку праці);

— фінансування активних заходів політики на ринку праці (витрати, за рахунок яких фінансуються заходи активної підтримки безробітних або інших категорій населення, зокрема навчання, ротація робочих місць, стимулювання та підтримка зайнятості та реабілітація, пряме створення робочих місць, допомога в започаткуванні власної справи);

— фінансування заходів пасивної підтримки безробітних або інших категорій населення (витрати, які покликані компенсувати втрату заробітної плати, в основному, у вигляді допомоги з безробіття, а також витрати, пов'язані із достроковим виходом на пенсію).

Співвідношення витрат за окремими напрямами спрямування до обсягів ВВП (у фактичних цінах) не тільки дає змогу більш адекватно та повно відобразити структуру витрат, а й забезпечує можливість здійснення міжнародних співставлень. Зазвичай в Україні під час аналізу структури витрат Фонду до заходів активної політики зайнятості також додаються витрати на інформаційні послуги, хоча за своєю суттю ці витрати коректніше відносити до витрат на послуги (як це робиться у статистиці ЄС). Тому для забезпечення порівняння даних при розрахунках використано міжнародну класифікацію.

Аналіз динаміки витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття свідчить про переважне спрямування цих витрат на реалізацію пасивних заходів (рис. 2.6). Подібна ситуація є характерною не тільки для України, але і для країн-членів ЄС.

Протягом 2004—2008 рр. загальні витрати Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у відношенні до ВВП зменшилися з 0,69% до 0,50%. Це, перш за все, пов'язано із загальним скороченням кількості зареєстрованих безробітних протягом зазначеного проміжку часу, що пов'язано зі швидкими темпами економічного зростання. У 2009 р. у зв'язку із кризовими явищами зросла чисельність безробітних, що потягнуло відповідне зростання витрат на допомогу за безробіттям (витрати на пасивні заходи). З

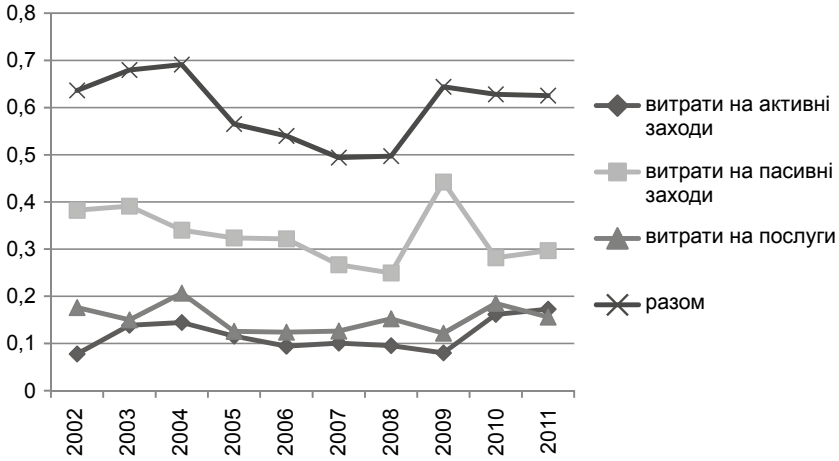


Рис. 2.6. Динаміка витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2002—2011 рр., у % до ВВП

Джерело: розрахунки автора за [41] та даними Державної служби зайнятості України

іншого боку, у 2005—2008 рр. спостерігається збільшення частки витрат на послуги, здебільшого через збільшення частки витрат на утримання адміністративного апарату Фонду. У 2008 р. майже 18% витрат Фонду було спрямовано на ці потреби (проти 11,7% у 2004 р.). Хоча у 2009—2010 рр. частка витрат на утримання адміністративного апарату Фонду зменшилась (до 13,7% у 2010 р.), її рівень залишався доволі високим та знову зріс у 2011 р. до 15,1%.

Водночас, необхідно зазначити, що ефективність політики держави на ринку праці визначається саме активними заходами. Хоча в Україні протягом 2002—2004 рр. спостерігалося збільшення витрат на фінансування цих заходів, з 2004 р. розпочався період їх зниження — з 0,14% ВВП у 2004 р. до 0,08% ВВП у 2009 р. Позитивна динаміка даного показника спостерігається з 2010 р.— тоді він становив 0,16% ВВП, а у 2011 р.— 0,17% ВВП. Це пов'язано, передусім, з істотним зростанням видатків за такими статтями, як «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних», «Організація громадських робіт для безробітних» та «Працевлаштування безробітних шляхом

надання дотацій роботодавцям» (у 2012 р. порівняно з 2008 р. видатки зросли відповідно у 2,4 разу, 2,8 разу, 2,3 разу). Однак, якщо порівняти витрати на активні заходи політики зайнятості в Україні із відповідними показниками в країнах ЄС.

Порівняно із середнім по 28 країнах ЄС рівнем витрат на фінансування активних заходів протидії безробіттю (дані за 2009 р.), в Україні цей показник у 2011 р. залишався у 3,2 разу меншим. Тільки чотири країни члени ЄС у 2011 р.— Естонія, Болгарія, Мальта та Румунія,— витрачали менше на активні заходи політики зайнятості, ніж Україна [59]. Поряд із цим, частки витрат на послуги в цих країнах були помітно нижчими, ніж в Україні. Це говорить про необхідність перегляду засад фінансування політики у сфері ринку праці.

Таким чином, структура витрат на реалізацію державної політики на ринку праці в Україні у 2002—2009 рр. мала істотні перекоси в бік збільшення витрат на утримання адміністративного апарату та в бік зменшення витрат на активні заходи. Саме у приведенні структури витрат до пропорцій більш розвинених європейських країн (тобто через зниження фінансування послуг на ринку праці й відповідного збільшення витрат на активні заходи політики) і міститься прихований резерв збільшення її ефективності.

Наступним етапом аналізу діяльності ДСЗ на ринку праці є аналіз результатів її діяльності, що втілюється в кількісних характеристиках досягнення основних її завдань — професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тих, хто шукає роботу.

Одним з найбільш розповсюджених показників ефективності діяльності ДСЗ є рівень працевлаштування, що визначається як співвідношення чисельності працевлаштованих до кількості осіб, які перебували на обліку в ДСЗ. Даний показник широко використовується як у дослідженнях українських вчених, наприклад, у роботах О. О. Кучинської, О. І. Цимбала, так і у роботах закордонних дослідників — В. Кабаліної, Дж. Конінга, Ж. Рамірeза [53; 60, с. 43—56, с. 78—79; 61, с. 165—166; 62; 63].

Динаміка рівня працевлаштування протягом 2000—2008 рр., красномовно свідчить про постійне підвищення цього показника до 2007 р., а отже і про покращення результатів діяльності ДСЗ

у цей період (рис. 2.7). Кризові явища в економіці спричинили скорочення попиту на робочу силу, що негативно відобразилося на рівні працевлаштування за сприяння ДСЗ у 2008—2009 рр., який зменшився на 12,6 відсоткового пункту (у 2009 р. порівняно з 2007р.). У 2010 р. через зменшення чисельності осіб, які перебували на обліку у ДСЗ та завдяки збільшенню фінансуванню активних заходів політики, відбувається зростання працевлаштування до 40,3% від чисельності тих, хто перебував на обліку. Стабілізація чисельності офіційно зареєстрованих пошукувачів роботи на рівні 1847,4—1826,1 тис. осіб у 2010—2012 рр. супроводжувалась також фіксацією рівнів працевлаштування у цих роках у межах 40,3—41,9%.

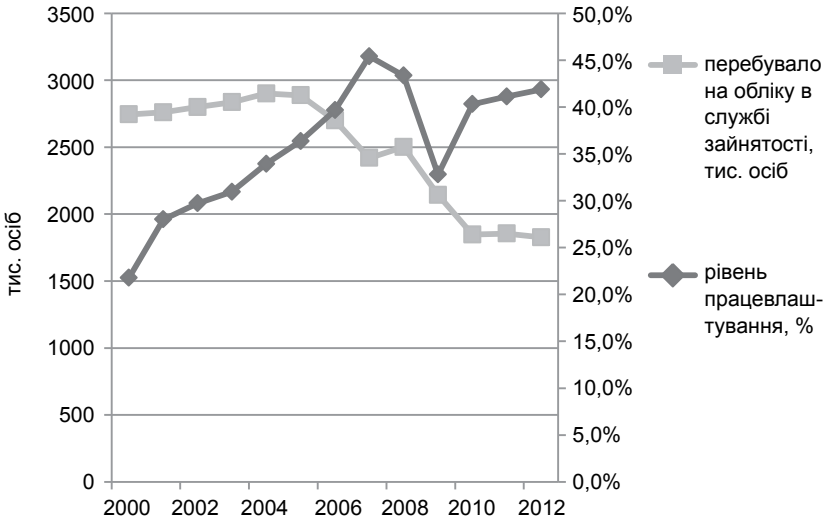


Рис. 2.7. Чисельність та рівень працевлаштування осіб, що перебували на обліку в Державній службі зайнятості України у 2000—2012 рр.
Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

За типами робочих місць у 2002—2007 рр. найкраща ситуація із працевлаштуванням тих, хто раніше займав робітничі місця (53,2% у 2007 р.). Якщо частки працевлаштованих, які раніше займали робітничі місця та посади службовців, у цей період

зростають рівномірно й неухильно, то динаміка частки працевлаштованих осіб без професії є дещо іншою. З 2002 по 2006 р. не спостерігалося майже ніякої позитивної тенденції, і лише з 2007 р. відбулося її збільшення на 5,1 пункту (рис. 2.8). Економічна криза призвела до падіння попиту на кваліфіковану робочу силу, що відобразилося на рівні працевлаштування тих, хто раніше займав посади службовців. Цей показник за 2008—2009 рр. зменшився на 17,1 відсоткового пункту. У 2010—2012 рр. відновлення докризових рівнів працевлаштування, безробітних, які раніше займали місця службовців, не відбулося. З іншого боку, криза спричинила тимчасове зростання рівнів працевлаштування осіб без професії, однак у 2011—2012 рр. даний показник повернувся до значень докризового 2007 р.

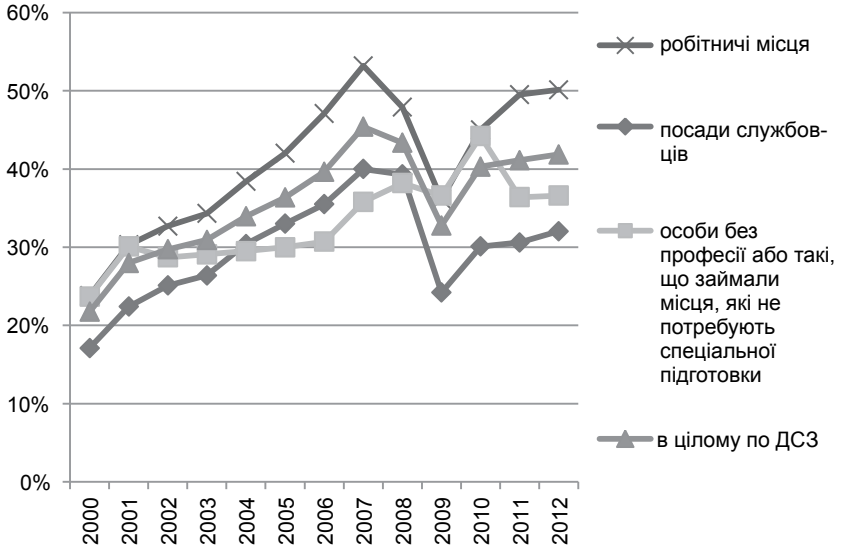


Рис. 2.8. Динаміка рівня працевлаштування за типом робочих місць у 2000—2012 рр.,% до населення, що перебувало на обліку у ДСЗ
Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

Кризові явища в економіці призвели до зростання питомої ваги безробітних, які раніше займали посади службовців. Це,

в поєднанні із зниженням офіційно зареєстрованого попиту на службовців, певним чином сприяло зниженню рівнів працевлаштування даної категорії осіб.

У 2000—2008 рр. найвищий рівень працевлаштування спостерігався серед молоді (особи до 35 років): у 2008 р. вона становила 47,2% (Додаток А). Трохи нижчим був показник у групі людей середнього віку — 42,2%. І лише 22,7% зареєстрованих людей передпенсійного віку знайшли роботу у 2008 р. Цей розподіл також опосередковано вказує на те, що за сприянням ДСЗ заповнювалися переважно робочі місця, які не потребували тривалого досвіду роботи та кваліфікації (оскільки молодь переважно не має досвіду роботи й не встигла отримати високі рівні кваліфікації). Ще одним підтвердженням даної гіпотези є рівні працевлаштування серед груп зареєстрованих громадян за рівнями освіти. На першому місці у 2000—2008 рр. перебували ті громадяни, які мають повну загальну середню освіту — у них рівень працевлаштування становив 51,6% у 2008 р. Далі йшла група із професійно-технічною освітою — 41,6%, в осіб із повною вищою освітою цей показник становив 37,9%. Як вже зазначалось, кризові явища на ринку праці призвели до відчутного скорочення рівнів працевлаштування, особливо у 2009 р.: значно скоротилися показники для молоді, людей із вищою освітою (відповідно на 13,2 та 12,2 відсоткового пункту менше, ніж у 2008р.). Значно меншою мірою криза вплинула на рівні працевлаштування осіб передпенсійного віку та осіб із початковим рівнем освіти (скорочення відповідно на 6,8 та 5,0 відсоткового пункту). У 2010—2012 рр. відновилося докризове зростання рівнів працевлаштування осіб із повною загальною освітою (у 2012 р. даний показник становив 54,3%). Натомість особи з вищою освітою в ці роки мали найнижчі шанси працевлаштування найнижчі — приблизно кожен третій з них був працевлаштований за допомогою ДСЗ.

Таким чином, діяльність ДСЗ нині найбільш ефективна при працевлаштуванні пошукувачів із низьким та середнім рівнями кваліфікації. Але водночас, рівні працевлаштування осіб без професій та осіб передпенсійного віку є одними з найнижчих серед відповідних класифікацій.

Ефективність діяльності ДСЗ можна оцінити також за допо-

могою рівнів охоплення, структурних показників послуг на ринку праці й заходів активної політики.

В Україні ДСЗ надаються наступні види інформаційно-роз'яснювальних послуг:

— послуги Інтернет-порталів Державної служби зайнятості;

— мобільний сервіс «Пошук роботи»;

— послуги операторського телефонного центру;

— інформаційно-консультаційні послуги безпосередньо від працівників центрів зайнятості;

— профорієнтаційні послуги.

Первинною метою діяльності ДСЗ як посередника на ринку праці є акумулювання та розповсюдження інформації щодо існуючих відкритих вакансій і пошукувачів роботи. Нині до послуг, що надаються ДСЗ, додався ще пакет профорієнтаційних послуг. Останні більш конкретно націлені на клієнта і, з урахуванням сформованої ринкової кон'юнктури, дають змогу найкращою мірою розробити стратегію поведінки пошукувача.

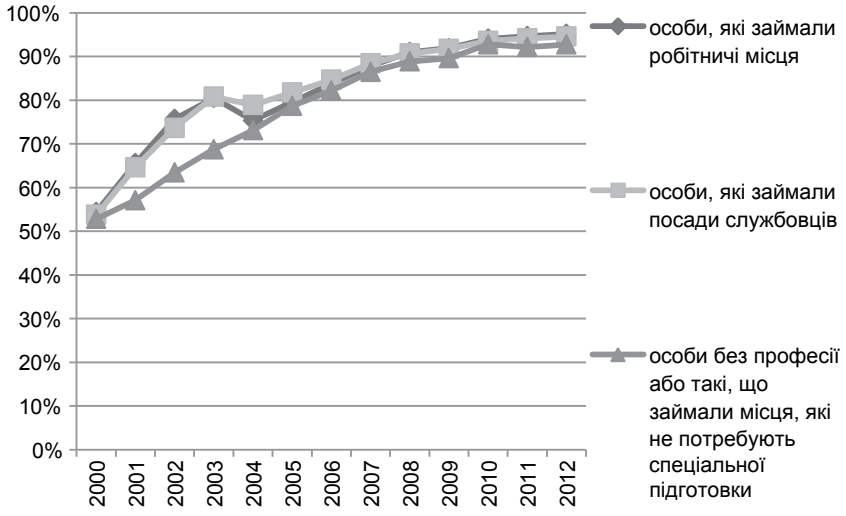


Рис. 2.9. Рівні охоплення профорієнтаційними послугами незайнятих громадян у 2000—2012 рр., у % до населення, що перебувало на обліку у ДСЗ

Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

Рівень охоплення пошукувачів профорієнтаційними послугами постійно збільшується з 2000 р. і у 2009 р. становив 94,5%. У розрізі за освітньо-кваліфікаційними рівнями виявляється, що і для осіб, які вже мають професію, і для тих, які не мають її, рівні охоплення майже однакові (рис. 2.9). Високі показники свідчать про намагання ДСЗ повного охоплення профорієнтаційними послугами всіх осіб, що перебувають на обліку. Тим самим досягається підвищення ефективності участі робочої сили на ринку праці.

Одним з дієвих заходів активної політики на ринку праці є навчання та перенавчання безробітних, що дає змогу узгодити характеристики пошукувачів до нагальних і перспективних потреб підприємств з одного боку, та підвищити конкурентоспроможність робочої сили, з другого.

Протягом 2000—2008 рр. спостерігалося збільшення рівня охоплення навчанням осіб, що перебували на обліку у ДСЗ, з 5,0% до 9,8%. Однак, аналіз рівня охоплення навчанням у розрізі кваліфікаційної структури пошукувачів виявив, що найбільшою мірою були охоплені ті пошукувачі, які раніше займали місця службовців (рис. 2.10). Натомість рівні охоплення тих, які не мали професії, або до того займали місця, що не потребують особливої підготовки (тобто некваліфікованих та найменш конкурентоспроможних контингентів пошукувачів), скорочувались з 2000 р. по 2005 р. і, незважаючи на подальше незначне зростання рівнів їх охоплення, навіть у 2008 р. був відчутно нижчий за рівні охоплення двох інших груп — лише 7,9%. Звісно, серед осіб, які, перш ніж стати безробітними, не здобули професії, або займали місця, які не потребують спеціальної підготовки, є значна частка тих, хто не хоче або не здатен навчатися.

У 2009 р. загальний рівень охоплення навчанням осіб, що перебували на обліку у ДСЗ, зменшився на 2,5 відсоткового пункту і становив 7,3%. Основне скорочення відбулося через зменшення рівнів охоплення навчанням осіб, які займали посади службовців.

Суттєве збільшення видатків бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття за статтею «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних» призвели

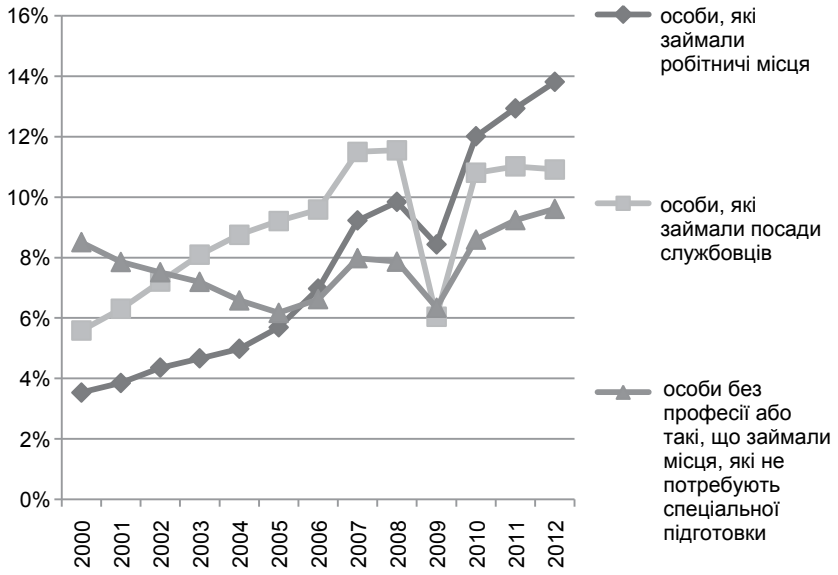


Рис. 2.10. Рівні охоплення навчанням осіб, що перебували на обліку в ДСЗ, у 2000—2012 рр.,% до населення, що перебувало на обліку у ДСЗ
Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

до зростання рівнів охоплення безробітних навчальними програмами — до 12,1% у 2012 р. Однак спостерігається невідповідність між рівнями працевлаштування та рівнями охоплення навчанням за типами робочих місць, які раніше займали безробітні: особи, які займали раніше робітничі місця й мають найвищі рівні працевлаштування, охоплені навчальними програмами більшою мірою, аніж ті, хто має менші шанси працевлаштуватися (колишні службовці й особи без професії).

У розрізі за типом навчальних програм прослідковується тенденція до збільшення частки осіб, які підвищили кваліфікацію (рис. 2.11). Так, у 2012 р. серед осіб, які були залучені до навчальних програм ДСЗ, 81,5% — були охоплені програмами з підвищення кваліфікації, 12,5% — пройшли перепідготовку, а 5,9% — навчалися вперше. З огляду на те, що приблизно 1/5 чисельності осіб, що перебувають на обліку в ДСЗ, не мають професії або працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, більша увага має приділятися

перепідготовці та отриманню професії, ніж підвищенню кваліфікації. Це дасть змогу підвищити конкурентоспроможність некваліфікованих та, відповідно, найбільш уразливих контингентів пошукувачів.

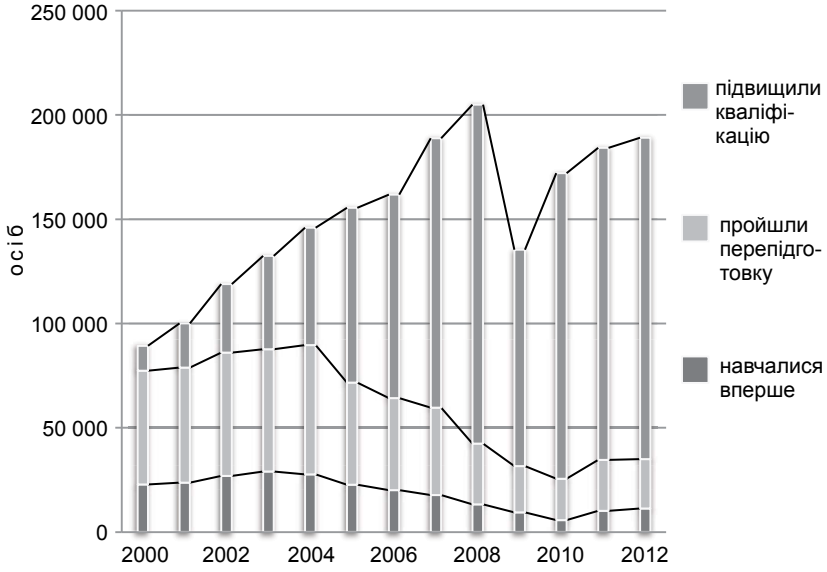


Рис. 2.11. Розподіл осіб, що були залучені до навчальних програм, за типом навчальних програм у 2000—2012 рр., осіб

Джерело: розраховано за даними Державної служби зайнятості України

Серед активних заходів політики зайнятості, важливе місце належить організації і проведенню громадських робіт. Участь у цих заходах дає змогу пошукувачам не тільки збільшити власні доходи, а й створює передумови для підвищення їх конкурентоспроможності та пришвидшення переходу до постійної зайнятості. Для України у 2001—2012 рр. було характерним зростання рівнів охоплення громадськими роботами зареєстрованих у ДСЗ пошукувачів — з 11,72% до 20,31% (Додаток А). Винятком із даної тенденції є 2009 р., коли відбулося значне зменшенням частки витрат на проведення громадських робіт

у структурі видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Під час організації громадських робіт слід взяти до уваги проблему психологічної готовності безробітного виконувати низькокваліфіковану роботу, особливо тоді, коли мова йде про безробітних, які раніше мали високу професійну кваліфікацію.

Підсумовуючи аналіз діяльності ДСЗ України, слід зазначити, що, незважаючи на постійне зростання показників працевлаштування в докризовий період та поступове відновлення докризових рівнів працевлаштування у 2010—2012 рр., існують резерви покращення її діяльності. Насамперед, необхідна оптимізація витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у бік ще більшого розширення частки витрат на активні заходи політики на ринку праці та зменшенні частки витрат на утримання адміністративного апарату. Оскільки значною часткою споживачів послуг державного посередника на ринку праці є низькокваліфіковані групи пошукувачів, варто переорієнтувати увагу на забезпечення підвищення саме їх конкурентоспроможності, а саме на інтенсифікацію зусиль щодо професійного навчання цих осіб. Криза на ринку праці суттєво знизила можливості ДСЗ щодо працевлаштування більш кваліфікованих пошукувачів.

2.3. Приватна підсистема інфраструктури ринку праці в Україні

Приватні посередники на ринку праці є ще однією підсистемою ІРП. Під час аналізу їхнього функціонування необхідно, передусім, звернути увагу на жорсткість регулювання норм найму робочої сили в країні. Для цього доцільно використовувати оцінки найму робочої сили із доповіді Світового Банку «Ведення бізнесу» (Doing Business) [64]. За методологією Світового Банку до 2010 р. (з 2011 р. методологія оцінки змінена та не дозволяє визначати рейтинг країни за даним критерієм ведення бізнесу), з метою оцінки використовуються два основні показники — індекс еластичності умов праці (складається, в свою чергу, з індексу складності прийняття на роботу, індексу еластичності робочого часу та індексу складності звільнення) та витрати, пов'язані

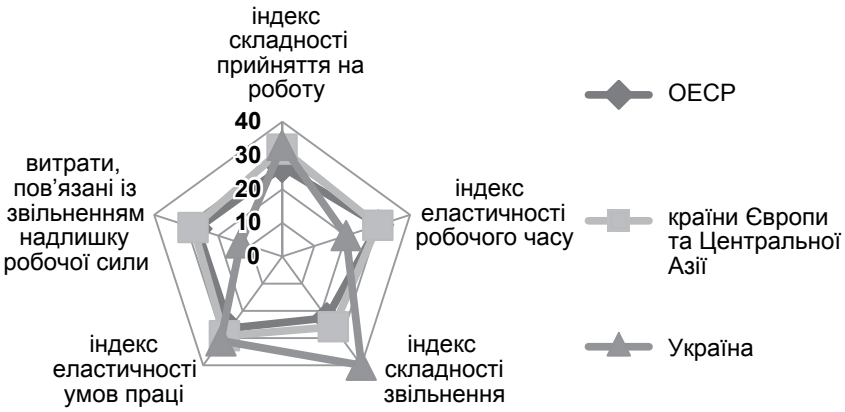


Рис. 2.12. Складові індикатори оцінки найму робочої сили
із Доповіді «Ведення бізнесу у 2010 році»
Джерело: [64].

зі звільненням надлишку робочої сили. Індекси набувають значень від 0 до 100, що вищий показник, то більш жорстке регулювання впроваджено у країні.

За показниками жорсткості регулювання найму робочої сили Україна у 2010 р. посідає 83-тю позицію в світі (із 183 країн), що на 7 пунктів менше, ніж у 2009 р. (90 позиція із 181 країни) [64]. Це вказує на деяку лібералізацію регулювання ринку праці. Порівняно з показниками країн Європи та Центральної Азії та країн — членів Організації економічного співробітництва та розвитку (рис. 2.12), в Україні більш м'яке регулювання робочого часу та істотно менші витрати, пов'язані зі звільненням надлишку робочої сили. Натомість, в Україні запроваджено більш жорстке регулювання самого процесу звільнення, що є однією із причин розповсюдження прихованого безробіття. Індекс складності прийняття на роботу майже не відрізняється від середніх індексів для країн ОЕСР та країн Європи та Центральної Азії і вказує на невисокі бар'єри при прийнятті на роботу (в основному, це стосується можливостей для поширення тимчасового найму).

Отже, діяльність підприємств у сфері зайнятості в Україні не наражається на великі перепони з боку державного регулювання. Така ситуація спостерігається з 2004 р. — складові оцінки

найму робочої сили майже не змінювалися протягом цих років [65].

Лібералізація сфери найму робочої сили та відсутність спеціального законодавчого регулювання у сфері посередництва на ринку праці створили передумови для неконтрольованого розвитку приватного сегменту ІРП.

До введення в дію нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» у 2012 р., оцінити кількість приватних посередників на ринку праці в Україні було досить проблематично, оскільки держава подібних реєстрів не вела, а об'єднання й асоціації приватних посередників не набули достатнього розвитку. Джерелами даних щодо кількості кадрових агентств або посередників, які надають послуги у сфері праці, нині є спеціалізовані інтернет-довідники. Найбільші довідники в Україні містяться на порталах Job.ukr.net, Netbee.ua, Recruiting.net.ua, Work.com.ua. Потрібно зауважити, що окрім Recruiting.net.ua, перелічені портали мають за мету саме організацію посередницьких функцій, тобто працюють як інтернет-посередик. Лише Recruiting.net.ua виступає саме як портал для посередників на ринку праці. Станом на 12.11.2013 р. на сайті було зареєстровано 740 агентств. Агентства, які реєструються на цьому сайті, є представниками середніх та малих гравців на ринку посередницьких послуг в Україні. Це характеризує головні тенденції ринку праці в Україні: жорстка конкурентна боротьба поміж учасниками, відсутність мотивації до співпраці та об'єднання зусиль задля покращення роботи галузі в цілому. Особливо це стосується великих агентств, які здебільшого діють ізольовано від інших учасників ринку.

Для приватних посередників на українському ринку праці характерні наступні риси:

— на відміну від західних компаній, утворилися не шляхом виокремлення від консалтингу, а як окремий бізнес-напрямок;

— існує розмежування посередників із зайнятості на рекрутингові фірми та агентства з працевлаштування;

— у країні практично на ведеться підготовка професійних рекрутерів;

— відсутні єдині стандарти роботи.

Більш проблематично оцінити якість роботи приватного

сегменту посередників на ринку праці України. Створення рейтингів на основі експертних оцінок діяльності агентств стикається з протистоянням з боку інших учасників ринку. Перша спроба проведення рейтингу рекрутингових агентств була здійснена під егідою новоствореної Української рекрутингової асоціації у 2004 р. [66]. Але дана ініціатива не отримала подальшого розвитку: результати рейтингу не задовольнили більшість членів асоціації та зумовили припинення її діяльності. Подібні рейтинги проводилися також й іншими організаціями, однак через відсутність систематичності та ретельно розробленої методології проведення, їхні результати є сумнівними.

Логічним методом дослідження роботи приватного сектору посередників є оцінка якості їхньої роботи самими клієнтами. В Україні були здійснені спроби щодо створення рейтингів рекрутингових агентств на подібній основі. Одне з найбільш масштабних обстежень було проведено у 2007 р. редакцією журналу «Деловой» [67]. В обстеженні взяли участь представники відділів кадрів та вищі менеджери приблизно 250 великих та середніх компаній України. Слід одразу зауважити, що в переважної більшості опитаних (90%) склалося негативне ставлення до рекрутингових агентств. Лише 28% респондентів мали досвід співпраці з рекрутинговими агентствами. На питання щодо відповідності вартості послуг рекрутингових компаній їхньої якості, половина опитаних відповіли, що якість не завжди відповідає вартості послуг. Однак, парадокс полягає в тому, що при виборі посередника на ринку праці компанії, перш за все, звертають увагу на їхню репутацію й досвід роботи, строки виконання послуг, тарифи та відгуки інших клієнтів, а критерій якості виконання роботи посідає зовсім не перше місце. Все це свідчить про нерозвиненість ринку посередницьких послуг в Україні.

На жаль, в Україні немає дослідження якості роботи посередників, яке проводиться на постійній основі: здебільшого всі дослідження, які проводяться або мають разовий характер, або не мають уставленої методології проведення, що дозволило б порівнювати результати різних років між собою.

Дослідження на російському ринку праці також констатують високий рівень незадоволеності послугами посередників на ринку праці. Серед причин, що заважають розширенню спів-

робітництва між посередниками та роботодавцями, останні зазначають: високу вартість послуг; негативний досвід спілкування з посередниками; надання варіантів претендентів, а не готового кандидата; впевненість, що персонал можна оцінити лише в процесі роботи; наявність власного персоналу, що здійснює підбір кадрів [68].

Кількість досліджень діяльності приватних посередників на ринку праці невелика і, переважно, концентрується на діяльності з найму персоналу. Головною причиною цього є те, що обсяги доходів даного сегменту посередницьких послуг є значно більшими, ніж в сегменті послуг чистого працевлаштування. Саме наявність коштів, жорстка конкурентна боротьба й бажання створити позитивний імідж компанії у бізнес-середовищі, провокує великих та потужних учасників ринку рекрутингових послуг ініціювати подібні дослідження. Відокремлення від агентств із працевлаштування (які апріорі націлені на більш низькокваліфікований та низькооплачуваний сегмент ринку праці) та позиціювання себе як соціально орієнтованих гравців на ринку праці є основними характеристиками українських рекрутингових агентств. Подібна ситуація спостерігається також у Російській Федерації, де ректрутингові агентства об'єднані у потужну асоціацію, метою якої є сприяння формуванню цивілізованого ринку кадрових послуг [69]. Комерційна основа функціонування приватних посередників на ринку праці, з одного боку, та відсутність інтересу державних органів до діяльності цієї складової ринку праці з другого, продукує або майже повну відсутність інформації щодо діяльності даного сегменту (як, наприклад, в Україні), або існування даних у закритому режимі для комерційного користування (прикладом може бути дослідження кадрової індустрії Асоціації консультантів з підбору персоналу в Російській Федерації) [70].

Із прийняттям нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» у 2012 р., з 2013р. інформація щодо діяльності приватних агентств зайнятості буде акумулюватися у Центральному органі виконавчої влади у сфері соціальної політики (Державному центрі зайнятості). Згідно із Законом, це інформація щодо чисельності працевлаштованих ними осіб (в тому числі, для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодав-

ців). Однак не можна сподіватися на високу якість наданої інформації, оскільки приватні посередники не зацікавлені у співпраці із ДСЗ, а законодавство не містить механізмів перевірки достовірності наданої інформації й не передбачає дієвих санкцій у разі виявлення випадків надання недостовірної інформації.

Якщо звернутися до кількості суб'єктів господарювання, які мають ліцензію на здійснення діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, то з початку 2006 р. їхня кількість зросла з 430 до 730 на середину 2013 р. [71]. Чисельність громадян, які скористалися послугами даних посередників, з 2001 р. постійно зростала (окрім кризового 2009 р.) і у 2012 р. становила 85876 особи. Якщо зіставити чисельність тих, кого було працевлаштовано ДСЗ, й тих, кого було працевлаштовано через приватних посередників за кордоном, то з'ясовується, що у 2006 р. на 100 працевлаштованих в Україні припадало в середньому 5,7 офіційно працевлаштованого за кордоном, а у 2012 р.— вже 11,2 особи.

Розширене трактування ринку праці та його інфраструктури передбачає включення до останньої компаній, які надають консалтингові послуги у сфері трудових відносин та управлінні персоналу. На даний момент в Україні представлено весь спектр консалтингових послуг. Існує тенденція до звуження їхньої спеціалізації. Найпоширенішим є комбінування компліментарних послуг, наприклад, оптимізація логістичних процесів та автоматизація, розробка системи бюджетування й автоматизації, HR-консалтинг і тренінг. У більшості компаній присутня тренінгова компонента щодо спектру послуг, які надаються. Експертами вказується на незначне, порівняно з усім ринком консалтингових послуг, зростання попиту на HR-технології. Валову долю на ринку трудового консалтингу займають тренінгові послуги [72]. Проведене GFA Consulting group у 2006 р. дослідження показало, що 68% консалтингових компаній надають тренінгові послуги, а 44% компаній надають послуги HRконсалтингу. Компанії, які надають тренінгові послуги, як правило, не обмежуються тільки цим видом послуг. Ті ж компанії, які надають послуги HRконсалтингу, є більш спеціалізованими.

Також експертами зазначається поширення нової послуги

для національного HR-консалтингу — аутсорсінг функцій адміністрування процесів управління людськими ресурсами (ведення кадрової документації) та нарахування заробітної плати співробітникам. Набирають обертів послуги з оцінки персоналу, розробки комплексних систем для роботи із людськими ресурсами [73, с. 109].

Надання тренінгових послуг в Україні декларують близько 200 компаній, які працюють на ринку консалтингових послуг, підбору персоналу, навчання тощо. Експерти умовно поділяють компанії, які працюють на ринку бізнес-тренінгів, на три типи [74]:

— компанії «повного сервісу», всі тренери яких входять до штату компанії, залучені тренери не використовуються;

— компанії «змішаного типу», що залучають для проведення тренінгу як власних співробітників, так і сторонніх тренерів, які проводять чітко визначені курси для декількох компаній;

— компанії-«провайдери», що не мають власних тренерів і залучають сторонніх тренерів для реалізації всіх проектів або продають курси інших учасників ринку.

На думку експертів, компанії, що відносяться до третього типу, відіграють незначну роль на ринку бізнес-тренінгів [74]. При роботі зі спеціалістами, які не є співробітниками компанії, істотно зростають ризики, у першу чергу, дуже значним є ризик невдоволення клієнта якістю послуги. Тому обсяги продажу компаній-провадерів зазвичай незначні. Ринок бізнес-тренінгів в Україні є достатньо молодим. Більшість компаній існують на ринку не довше 4—6 років. На думку експертів, ринок бізнес-тренінгів у тому вигляді, в якому він існує зараз почав формуватися у 1999 р. [74]. Окремо на ринку можна виділити компанії, які були створені на базі різноманітних учбових закладів. Термін їх роботи на ринку перевищує 10 років, а тренінги проводять професійні викладачі.

Як свідчать дослідження українських вчених І. Л. Петрової та І. В. Терон [75, с.169—180], на ринку праці України набувають поширення такі сучасні види посередницьких послуг, як підбір тимчасового персоналу, аутстафінг та аутсорсинг тощо. Це дозволяє роботодавцям бути більш гнучкими, швидше реагувати на нові виклики зовнішнього середовища. Однак подальший

розвиток цих послуг вимагає розширення й удосконалення нормативно-правової бази та обґрунтування методик їх надання.

Розглядаючи діяльність окремих підсистем ІРП, слід зупинитися на питанні їхньої взаємодії. До прийняття нової редакції Закону України «Про зайнятість населення», в Україні спостерігалася відсутність зацікавленості та ініціативи з боку ДСЗ щодо питань співпраці з приватним сектором у будь-яких питаннях. Через низький рівень самоорганізації приватні посередники на українському ринку праці також активно не виявляють зацікавленості у співпраці з державним сегментом ІРП. Новоприйнятий закон, замість запровадження принципів рівності та координації у взаємодії між приватною й державною складовою ІРП, декларує домінування ДСЗ над приватними посередниками. Подібний стан речей не зможе істотно сприяти налагодженню ефективної співпраці між ними, що також не сприяє подальшому розвитку ІРП України.

Окремої уваги заслуговує висвітлення змін у діяльності інфраструктурних посередників, які провокуються становленням інформаційного суспільства. Звичайно, ці зміни стосуються не лише приватної складової ІРП України, однак їхній прояв спостерігається більшою мірою саме в діяльності останньої.

Як неодноразово підкреслювалося вище, інформація та знання стають нині одними з головних факторів, які забезпечують конкурентоспроможність та розвиток соціально-економічної системи. Говорять про перехід цивілізації до фази інформаційного суспільства, основними рисами якого є [76]:

— збільшення ролі інформації, знань і інформаційних технологій у суспільстві;

— зростання числа людей, зайнятих у сферах інформаційних технологій, комунікацій і виробництва інформаційних продуктів і послуг;

— наростаюча інформатизація суспільства із використанням телефонії, радіо, телебачення, мережі Інтернет, а також традиційних та електронних ЗМІ;

— створення глобального інформаційного простору, який забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їх доступ до світових інформаційних ресурсів і задоволення потреб в ін-

формаційних продуктах і послугах.

Розвиток інформаційного суспільства викликає зміни у всіх сферах життя — від культурної до соціально-економічної, в тому числі й на ринку праці та в його інфраструктурі (рис. 2.13).

Розвиток інтернет-комунікацій сприяє тому, що для пошукувачів стає доступною практично вся інформація, яка стосується конкретних робочих місць. Суб'єкти ринку праці широко використовують різноманітні інтернет-ресурси для оптимізації своєї діяльності на ринку праці.

Серед сайтів з пошуку роботи та персоналу є ті, на яких послуги надаються безкоштовно, і ті, на яких послуги є платними. Зазвичай, на сайтах другого типу якість надання послуг є вищою.

За дослідженнями американських вчених, під час пошуку та найму робочої сили через Інтернет, матеріальні витрати роботодавців зменшуються у 20 разів порівняно з аналогічними витратами при використанні традиційних методів. Проведене в 50 найбільших компаніях США дослідження показало, що час, який витрачається на пошук і наймання працівників в середньому скорочується на 40%. Не дивно, що майже кожна дев'ята з десяти великих компаній США успішно використовують Інтернет для рекрутменту [77, с. 30].

Основними інтернет-ресурсами, які використовуються у віртуальному середовищі ринку праці, є:

— масові пошукові системи (Google, Яndex, Мета тощо);

— сайти з пошуку роботи та персоналу (job-сайти типу work.ua, job.ukr.net, jobs.ua, trud.gov.ua);

— сайти співтовариств спеціалістів, професійні форуми, інформаційні портали, професійні соціальні веб-мережі (coding.in.ua, www.linkedin.com, developers.org.ua/forum, economist-info.ru, aup.ru);

— сторінки випускників вузів та освітніх програм (mba-alumni.dk, alumnifutures.com);

— соціальні мережі загального спрямування (facebook.com, vk.com, plus.google.com);

— пошукові системи вакансій та резюме (AirUkrwork на ukrwork.net);

— корпоративні сторінки компаній (privatbank.ua/html/2_9R.html,

Рис.2.13. Вплив основних тенденцій розвитку інформаційних комунікацій і технологій на інфраструктуру ринку праці

Джерело [77].

www.mcdonalds.ru/base/mcdonalds/vse_o_rabote_v_makdonalds, www.metrogroup.de/servlet/PB/menu/-1_l1/index.html);

— сайти реальних кадрових агентств (http://www.manpowergroup.com, http://www.personal-service.com.ua, http://

psrcompany.com, http://ka-garant.com.ua, http://www.dosvid.info, http://agrojob.com.ua).

Частота та обсяги використання Інтернет-ресурсів прямо пропорційно залежать від професійно-кваліфікаційного рівня пошукувачів та категорії вакантного робочого місця.

Загальна кількість зареєстрованих робочих (більше одного хосту за попередній місяць) веб-ресурсів в Україні, що належать до категорії «Робота», за даними облікової системи Bigmir)net на початок грудня 2013 р. становила 250 сайтів [78]. Серед українських споживачів послуг віртуального посередництва найбільшою популярністю користуються веб-сайти, що зареєстровані в Україні. Абсолютними лідерами за кількістю хостів є work.ua, jobs.ua, hh.ua та rabota.ua.

За дослідженнями групи компаній HEADHUNTER, український сайт якої входить у десятку найпопулярніших веб-сайтів категорії «Робота», у 2009 р. найбільш активними в пошуку вакансій на українському ринку праці за допомогою Інтернет-ресурсів були компанії, які спеціалізуються на роздрібному продажі та дистрибуції товарів широкого вжитку і продуктів харчування (14% замовлень), компанії промислового виробництва (12%) та виробництва продуктів споживання (11%), компанії банківської та інвестиційної сфери, які, незважаючи на значний вплив кризи, продовжують інвестувати в рекрутмент (10%) [79, с. 25].

За дослідженнями американських вчених, більшість пошукувачів роботи в Інтернеті вже мають роботу, а близько 40% з тих, хто користувався сайтами з пошуку роботи, свою останню роботу знайшли за допомогою інтернет-технологій [80, с. 44]. Більшість користувачів у своїх пошуках використовують від двох до десяти різних сайтів.

Глобальним лідером на ринку Інтернет-послуг на ринку праці є США [80, с.33]. Багато інших національних сайтів було запущено американськими компаніями. Для он-лайн ринку праці США характерним є наступне:

1. Три найбільші сайти з пошуку роботи були запущені великими корпораціями з рекрутингу та реклами.

2. Послуги електронного рекрутингу, в основному, найбільш ефективні при заповненні масових типових вакансій.

3. Комерційний електронний рукрутинг створений для потреб дуже великих компаній.

Як для пошукувачів, так і для роботодавців інфраструктурне посередництво на ринку праці, що реалізується на основі сучасних інформаційних технологій, має не лише переваги, а й недоліки (табл. 2.1) [81, с. 108—123].

Ще одним із наслідків зростання комунікацій через Інтернет-середовище є те, що компанії за допомогою власних корпоративних сайтів активно позиціонують себе на ринку праці як сумлінних та дбайливих роботодавців. Особливо це стосується великих конкурентоспроможних компаній: дослідження використання електронного рекрутинга 500 найбільшими світовими компаніями показує, що у 1998 р. у 14% з них ще не було власного корпоративного сайту, проте у 2000 р. його мали вже всі. У 1998 р. тільки 29% цих компаній використовували свої корпоративні сайти для найму працівників, у 2003 р. це робило вже 94% [80, с. 32].

Використання сучасних технологій не тільки відкриває можливості для створення чисто віртуальних посередників чи поступового переходу посередницької діяльності до віртуального середовища, а й змінює відносини між роботодавцями, посередниками та пошукувачами вакансій. Комунікації між учасниками ринку праці поступово все більше переміщуються до віртуального середовища. Однією з останніх тенденцій є розширення роботодавцями функціональних можливостей модуля корпоративного сайту, що має на меті найм працівників шляхом залучення до нього всіх зацікавлених учасників ринку праці. Подібна система дає змогу інтегрувати власний рекрутинговий підрозділ відділу персоналу, посередників та пошукувачів до єдиного середовища, що охоплює всі етапи підбору персоналу: від створення та затвердження замовлення на підбір персоналу до оформлення прийому на роботу.

Таблиця 2.1

Переваги та недоліки використання посередництва на основі сучасних інформаційних технологій для суб'єктів ринку праці

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
— зниження грошових витрат на розміщення резюме та пошук вакансії / на пошук кандидатів; — економія часу та зусиль на пошук роботи / кандидатів за допомогою пошукових систем; — широкий вибір вакансій / кандидатів; — наявність нових інструментів для створення якісного резюме / оголошень щодо вакансії; — доступ до інформації в будь-який час; — уніфікована інформація щодо кандидатів / вакансій на основі розробки стандартизованих форм; — розширення можливостей відбору кандидатів / вакансій за рахунок використання спеціальних фільтрів; — можливість отримати додаткову важливу інформацію щодо роботодавців / кандидатів; — можливість розміщення додаткової інформації про себе у вигляді аудіо- чи відеокліпів, посилань на персональні / корпоративні веб-сторінки тощо; — розширення можливостей спілкування та розвитку через вільний доступ до інформаційного простору; — подолання дефіциту інформації щодо характеру вакантних робочих місць для пошукувачів; — доступ до аналітичних матеріалів щодо ринку праці; — для роботодавців — можливість децентралізації функції пошуку та найму персоналу за рахунок передачі її лінійним працівникам.	— ізоляція та деперсоналізація людини (працівника), відсутність безпосереднього особистого спілкування; — наявність інформаційного «шуму» — великої кількості неякісних резюме та оголошень щодо вакансій на безкоштовних сайтах; — проблема захисту конфіденційної інформації; — зростання плинності кадрів, переманювання цінних працівників; — обмеженість інформації щодо кандидата / робочого місця через стандартний шаблон форми; — необхідність модернізації стандартних навичок та процедур при відборі персоналу; — необхідність забезпечення доступу до Інтернету та підвищення комп'ютерної грамотності, навичок роботи в мережі; — низький відсоток відгуків на резюме; — дискримінація за різним ознаками зі сторони посередників (відбракування резюме тощо); — відсутність вибору вакансій / кандидатів за певними професіями на безкоштовних сайтах; — можливість поширення незадоволеними звільненням співробітниками антиреклами проти колишніх компаній-роботодавців.

Автоматизація всіх процедур надає такі переваги:

— максимальне залучення у процес підбору персоналу всіх зацікавлених сторін;

— робота всіх учасників процесу в єдиному ресурсі;

— прозорість підбору персоналу для всіх учасників;

— можливість організації попереднього рекрутингу (створення списків кандидатів на конкретну вакансію чи на сімейство вакансій на перспективу);

— чіткий облік всіх даних та широкі можливості для організації звітності;

— скорочення операційних витрат на рекрутинг.

Прикладом програмної реалізації подібної системи може бути StepStone i-GRasp [82]. Цей модуль інтегрується до системи StepStone ETWeb™ Enterprise, яка обслуговує всі процеси щодо управління персоналом підприємства. Подібні програми використовують дедалі більше компаній по всьому світу, зокрема, такі успішні великі міжнародні компанії та організації, як Тойота (Toyota), Брітіш-Ейрвейз (BritishAirways), Європейський центральний банк (The European Central Bank), Ксерокс (Xerox) та інші [164]. В Україні прикладом застосування подібного програмного продукту може бути компанія МТС-Україна [83].

При використанні таких програм збільшуються можливості всіх учасників для досягнення вищої якості управління своїми діями та комунікаціями з іншими учасниками процесу найму. Взаємодія менеджерів по персоналу, лінійних менеджерів (безпосередніх замовників), посередників з працевлаштування та пошукувачів роботи в рамках однієї системи сприяє підвищенню ефективності діяльності кожного учасника.

Подальший розвиток спеціалізованого програмного забезпечення також сприяє поширенню автоматизації більшості бізнес-процесів посередників на ринку праці. Базові функції програм, які використовуються посередниками, однакові: вони імпортують резюме, сортують їх за категоріями, формують автоматизовані запрошення кандидатів на співбесіду та реєструють її результати. Найпопулярнішими продуктами подібного типу на пострадянському просторі є системи «Рекрутер», ARGO, E-Staff та Recruitment Knowledge Management System (RKMS) [84, с. 24].

Як уже зазначалося, в Україні велика частка незайнятих громадян для пошуку роботи використовують особисті зв'язки, тобто різноманітні неформальні соціальні мережі. З розвитком соціальних мереж у віртуальному середовищі, учасники ринку праці в усьому світі дедалі частіше починають використовувати їх для процесу найму працівників / працевлаштування. Дослідження російськомовного сегменту Інтернету свідчать про те, що подібна практика існує і на пострадянському просторі. Так, приблизно третина тих, хто шукав роботу через неформальні соціальні мережі, використовували віртуальні соціальні мережі [85]. Серед віртуальних соціальних мереж можна виділити наступні підтипи: загального спрямування (підтримка зв'язків із знайомими та родичами — Вконтакте, Одноклассники.ru) та професійного спрямування (спеціалізовані співтовариства на Livejournal.com, LinkedIn, Мой Круг, E-xecutive, Профессионалы.ру, Хабарахабр). Зустрічаються також соціальні рекомендаційні мережі («Gooroo»), в яких реєструються компанії-роботодавці й експерти (гуру), які рекомендують компаніям кандидатів зі свого кола знайомств. Якщо відрекомендований експертом претендент успішно пройде співбесіду й буде прийнятий на роботу — гуру отримає комісійні.

Окрім того, спеціалізовані ресурси з найму персоналу останнім часом все більше прагнуть налагоджувати контакти з професійними соціальними мережами — наприклад, представниками Работа@mail.ru та Headhunter було запущено партнерський проект із соціальною мережею «Мой Круг» для того, щоб роботодавці могли публікувати вакансії на декількох ресурсах за допомогою «одного кліку». В умовах популярності соціальних мереж і зростаючої популярності HR-послуг, це значний крок вперед як для традиційних рекрутингових ресурсів, так і для соціальних мереж, в яких досить гостро відчувається брак саме роботодавців.

Отже, приватна складова інфраструктурної підтримки ринку праці України характеризується наступними суперечностями розвитку: з одного боку, бурхливо відбувається інформатизація процесів діяльності посередників, переміщення їх до віртуального середовища, з іншого — якість наданих послуг досить часто залишається низькою, а співпраця як всередині приватної підсистеми, так і між державною та приватною підсистемами, є неефективною.

Розділ 3

МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФРАСТРУКТУРНОЇ СКЛАДОВОЇ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Розвиток взаємодії підсистем інфраструктурної підтримки ринку праці: аналіз сучасних тенденцій

Взаємодія між різними підсистемами інфраструктурної підтримки ринку праці визначає функціонування самої системи ІРП: відповідність нормативно-законодавчого забезпечення функціонування ІРП її існуючій структурі та вимогам сучасного суспільства, взаємозв'язки між різними підсистемами є ключовими факторами ефективності інфраструктурної підтримки.

У міжнародній практиці спостерігається концентрація нормативно-правових засад функціонування ІРП навколо таких класичних інфраструктурних посередників, як державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості. Причиною цього є факт прямого впливу на суб'єктів ринку праці, який легко прослідковується. Наслідки їх можливої недобросовісної або неефективної діяльності збільшують як ризики соціального виключення для суб'єктів пропозиції, так і ризики неефективного функціонування для суб'єктів попиту. За винятком профспілок, діяльність на ринку праці організацій заснованих на членській участі, та інших громадських організацій, активізувалася відносно нещодавно і їх взаємодії та регулювання досить часто є несформованими навіть у розвинутих країнах.

Тривалий час на ринку праці інституалізація політики у сфері зайнятості відбувалася у вигляді державної служби зайнятості як основного (часто єдиного) інфраструктурного елементу на ринку. Однак подальша глобалізація суспільства та економі-

ки, невпинне зростання інформатизації всіх сфер життя, швидке ускладнення комунікаційних технологій, зростання тимчасової та неповної зайнятості та загострення проблем безробіття змінили ситуацію та зумовили появу й поширення на ньому приватних агентств зайнятості (ПАЗ).

Інфраструктура ринку праці — це, насамперед, системне явище, тому для ефективного функціонування необхідний зв'язок між усіма її елементами, навіть між конкуруючими в одній сфері (як то у сфері працевлаштування та рекрутингу). Співпраця між ними є запорукою збільшення ефективності кожного учасника. Досвід економічно розвинених країн показує, що співпраця між державними та недержавними посередниками на ринку праці приносить позитивний ефект обом сторонам [86].

У міжнародній практиці виділяють декілька варіантів взаємодії між державними та недержавними посередниками. Прикладом може слугувати градація, запропонована Ж. Маззою (Jacqueline Mazza) — вона вирізняє шість моделей взаємодії [18, с. 25—29].

1. *Монополія державної служби зайнятості при забороні приватних посередників.* Наразі залишилось лише декілька країн, де існує така модель переважно в економічно нерозвинутих країнах (прикладом може слугувати Коста-Ріка). Більшість розвинутих країн рано чи пізно відмовилися від даної моделі (серед останніх — Португалія (1989 р.), Фінляндія, Австрія (1994р.).

2. *Орієнтація державних і приватних посередників на різні сегменти ринку, відсутність взаємодії.* Ця модель характерна для країн, що розвиваються, із нерозвинутим ринком праці.

3. *Співробітництво між державними і недержавними посередниками з метою збільшити ефективність роботи як державних, так і приватних посередників.* Може відбуватися у трьох основних напрямах: формування державою системи посередництва на основі різних форм власності (наприклад, реформа 1996 р. у Перу); участь в системі управління у сфері зайнятості представників недержавних посередників; обслуговування певних специфічних груп клієнтів.

4. *Створення автономного посередника на основі трипаратизму на заміну традиційній державній службі зайнятості.* Держава й надалі фінансує діяльність «нащадка» традиційної держаної служби зайнятості, але загальне управління у сфері за-

йнятості відокремлене від держави. Подібна модель є еволюцією попередньої і зустрічається переважно у розвинутих країнах.

5. *Конкуренція між державними та недержавними посередниками, концентрація кожного гравця ринку на тій ринковій ніші, де в нього є конкурентні переваги.* Необхідною умовою для реалізації цієї моделі взаємодії є створення певного незалежного інституту, який би діяв від імені держави, розподіляючи кошти на виконання основних політичних завдань.

6. *Національна система посередництва на ринку праці за рахунок виключно недержавних фондів.* Прикладом може слугувати інфраструктура ринку праці в Ель-Сальвадорі, де відсутній державний сектор посередництва на ринку праці, а національна система посередництва створена на основі приватних коштів [18, с. 29].

В умовах подальшого розвитку недержавного та державного секторів посередництва у сфері зайнятості спостерігається загальна тенденція до збільшення ефективності через використання третьої моделі взаємодії, тобто через співробітництво. Важливість співробітництва між державним та недержавними посередниками обумовлюється тим, що діяльність останніх у будь-якому випадку впливає на державну політику на ринку праці.

Головними передумовами доцільності співпраці між державними та недержавними посередниками є [30, с. 170]:

— зростаючий вплив економічного лібералізму та глобалізація призвели до постановки питання про перегляд ролі державного сектора та необхідності конкуренції в інтересах ефективності;

— складність сучасного ринку праці вимагає різноманітного досвіду, який не може мати жодна окрема посередницька структура;

— все більше вкорінюється розуміння того, що проблеми безробіття та соціального виключення не ізольовані, а пов’язані з широкими соціальними й економічними проблемами, котрі вимагають інтегрованих і комбінованих рішень та участі всіх зацікавлених організацій.

Також потрібно звернути увагу на той факт, що діяльність державних служб зайнятості спрямована на ринок праці в цілому й носить універсальний характер, тоді як недержавні гравці

на ринку не обмежені в своїх рішеннях політикою та можуть діяти більш гнучко залежно від кон'юнктури, що склалася. Деякою мірою виникнення й розвиток недержавних агентств зайнятості спричинено неможливістю державних служб зайнятості обслуговувати весь ринок праці відповідним чином. Зростання безробіття, потреба в більш спеціалізованих послугах разом із обмеженістю фінансових можливостей державного бюджету призвели до формування ринку недержавних послуг.

Співробітництво між недержавними та державними гравцями на ринку праці вигідне для обох сторін [86]. Для перших — це визнання їх як успішних, законослухняних постачальників послуг на ринку праці та забезпечення кращого доступу до інформації про ринок, що збільшує ефективність їхньої діяльності та прибутки. Для других — завдяки оптимізації використання державних ресурсів (шляхом ефективного охоплення послугами всіх сегментів ринку) та кращому розумінню процесів на ринку праці, до відповідно більш повного досягнення цілей державної політики у сфері зайнятості.

У Рекомендації МОП № 188, яка доповнює Конвенцію № 181, наведено перелік заходів зі сприяння співпраці між державною службою зайнятості та приватними агентствами зайнятості. Вони можуть включати [87]:

— зведення інформації та використання загальної термінології з метою більшої прозорості у функціонуванні ринку праці;

— обмін інформацією щодо вакансій;

— впровадження спільних проектів, наприклад у галузі професійної підготовки;

— укладання угод між державною службою зайнятості та приватними агентствами зайнятості щодо проведення певних заходів (таких як проекти з інтеграції довготривало безробітних);

— професійну підготовку персоналу агентств та служб зайнятості;

— регулярні консультації з метою удосконалення професійної практики.

Міжнародна Конфедерація приватних агентств зайнятості (CIETT) пропонує приблизно такий же перелік потенційних напрямів співпраці між державними та недержавними агентствами зайнятості [88]:

— об'єднання інформації про ринок праці, включаючи обмін даними про вакансії;

— субпідрядна робота за проектами державних служб зайнятості;

— підготовка персоналу;

— участь у комітетах чи представництвах;

— участь у професійній підготовці.

Зазначимо, що співпраця за наведеними напрямами може здійснюватися як на некомерційній, так і на комерційній основі. У першому випадку співпраця не вимагає витрат державних коштів, у другому — державні кошти і управління передаються прибутковим або неприбутковим організаціям для надання послуг на ринку праці.

Найпоширенішими формами співробітництва є обмін інформацією й передача певних послуг, що зазвичай надає ДСЗ, на визначених сегментах ринку до недержавних посередників [86].

Обмін інформацією з метою забезпечення заповнення вільних вакансій може включати також інформацію щодо загальної ситуації на ринку праці. У переважній більшості випадків дана форма взаємодії провадиться на некомерційній основі. Вона дає змогу збільшувати прибутки для недержавних гравців, одночасно досягаючи загальних цілей політики зайнятості. Країни, які практикують подібну форму співробітництва, використовують широкий набір методів для обміну інформацією. Превалюючим є поширення інформації щодо вакансій та пошукувачів роботи. Наприклад, у Франції приватні агентства надають інформацію державному посереднику щодо наявних у них вакансій, а в Польщі проводиться взаємний обмін даними щодо пошукувачів роботи. У Великобританії є приклади обміну інформацією як щодо вакансій, так і щодо пошукувачів роботи.

Під час передачі певних державних послуг на визначених сегментах ринку до недержавних посередників (комерційних чи некомерційних), державний сектор фінансує проведення заходів через провайдера послуг, що перебуває за межами державного сектору. Ця форма співробітництва є характерною для Німеччини (ваучери на працевлаштування для приватних агентств), Нідерландів (реінтеграційні сервіси для найбільш соціально

вразливих груп безробітних), Бельгії (тренінги для пошукувачів), Словаччини (працевлаштування найбільш соціально вразливих груп), США (поширення практики передачі функцій навчання та підтримуючих сервісів до неприбуткових організацій).

Всі типи взаємодії між державними і недержавними посередниками потребують законодавчого закріплення. Також має бути сформована система регулювання діяльності державних та приватних посередників. Особлива увага повинна приділятися регулюванню саме приватних посередників, адже історія їхньої легальної діяльності в багатьох країнах значно коротша, ніж державних посередників. Регулювання може здійснюватися як зовні (державою, стейкхолдерами, організаціями, що засновані на принципах трипаратизму тощо), так і зсередини (асоціаціями посередників, внутрішнім аудитом). За методами регулювання може бути пряме та опосередковане.

Вихідною точкою для будь-якого регулювання є визначення статусу приватних агентств зайнятості та умов їхньої діяльності. Варто зазначити, що регуляторні акти щодо діяльності недержавних посередників на ринку праці мають враховувати типи агентств та/чи типи послуг, що надаються посередниками. У країнах, де велику роль відіграють агентства, які займаються працевлаштуванням у специфічних формах зайнятості (тимчасова зайнятість, надомна праця, працевлаштування за кордоном тощо), мають бути ретельно прописати законодавчі норми щодо цих специфічних послуг. Прикладом подібного спеціального регулювання може бути законодавство щодо регулювання діяльності агентств із тимчасової зайнятості в Австрії, Бельгії, Франції, Італії, Польщі; щодо посередництва із зайнятості за кордоном — в Індонезії, КНДР, Філіппінах; щодо посередництва із зайнятості в сільському господарстві у Великобританії [89, с.8].

Також має бути визначений інститут, що здійснюватиме регулювання. У більшості країн цю функцію виконує спеціально створений департамент у складі міністерства праці, в деяких країнах створені окремі незалежні інститути за участю соціальних партнерів [89, с. 67—68].

Найпоширенішими методами регулювання діяльності недержавних посередників є їх реєстрація та ліцензування (акредитація, авторизація, інкорпорація тощо). Якщо діяльність із по-

середництва здійснюється на комерційній основі, проводиться реєстрація звичайного суб'єкта підприємницької діяльності у державних органах (у податковій системі та системі соціального захисту). Також може бути запроваджена вимога щодо спеціальної реєстрації як суб'єкта, що займається специфічною діяльністю (посередництвом на ринку праці). Ця процедура не обов'язково передбачає отримання ліцензії.

Послуги, пов'язані з працевлаштуванням, є специфічними та відрізняються від інших видів бізнесу: вони вимагають розуміння людської природи й відповідних специфічних навичок. Саме тому для уникнення халатності та зловживань, приватні посередники на ринку праці мають бути зареєстровані як специфічна категорія бізнесу. Попередній відбір учасників за їх можливостями та рівнем професіоналізму, а також збільшення прозорості ринку є основними передумовами для введення ліцензування. Прозорість ринку забезпечується через створення та відкриття для широкого загалу реєстру посередників, які отримали ліцензію на ведення подібного виду діяльності (наприклад, на Філіппінах та в Сингапурі в мережі Інтернет публікуються списки агентств, які мають ліцензію, й тих, які її позбавлені) [89, с.14].

Під час визначення можливості надання ліцензії враховуються наступні критерії [89, с.74—80]:

1. *Фінансові можливості:* відкриття страхового депозиту (штат Арізона, США; Канада) або підтвердження наявності мінімального стартового капіталу (Малайзія, Марокко, Філіппіни).

2. *Персональні характеристики та кваліфікація ліцензіата та/або персоналу агентства.* Вимоги щодо персональних характеристик зазвичай включають у себе вік (по досягненні повноліття) й відсутність судимостей. Іноді вимагається, щоб отримувач ліцензії був резидентом даної країни. У більшості країн вимоги ставляться до кваліфікації: певний освітній рівень у сфері працевлаштування чи управління персоналом, досвід роботи у сфері працевлаштування. Подібні вимоги є у законодавствах Канади, Чеської Республіки, Ізраїлю. Окрім цього, у законодавстві Сингапуру та США (штат Арізона) передбачено проведення тестування на знання законодавства щодо працевлаштування. Причому в Сингапурі перед здачею тесту претендент на отри-

мання ліцензії має пройти спеціальні курси, які організовуються державою.

3. *Маркетингові можливості.* Даний критерій вводиться для того, аби уникнути надмірного перевантаження ринку. Контролюючим органом перевіряється можливість агентства зайняти на ринку певну нішу. Прикладом використання подібного критерію може слугувати малайзійське законодавство.

У разі застосування ліцензування важливим питанням є оплата ліцензії, адже в будь-якому випадку процедура ліцензування тягне за собою організаційні витрати з боку держави, які зростають пропорційно до кількості критеріїв для отримання ліцензії. З іншого боку, плата за ліцензію може розглядатися як своєрідний показник платоспроможності посередника. У цьому випадку потрібно також враховувати розміри створюваного або існуючого агентства, як це запроваджено, наприклад, в США. Водночас, варто пам'ятати, що надмірно висока плата за ліцензію — це прямий шлях до тінізації даної сфери.

У міжнародній практиці ліцензія на послуги у сфері зайнятості в переважній більшості має оновлюватися раз на рік. Є практика видачі ліцензії на два (Ефіопія) чи три (Чеська Республіка та Південна Корея) роки. Цікавою є практика Японії: перша ліцензія видається на строк три роки, друга (за дотримання високої якості послуг) — вже на п'ять років [89, с. 21].

Логічно передбачити, що запровадження реєстрації у спеціальних органах та ліцензування передбачає подальший моніторинг діяльності посередників (прикладом можуть слугувати системи моніторингу, що створені в Ізраїлі, Ірландії, Мальті, Філіппінах). Інструментарій, який використовується державою для контролю діяльності посередників на ринку праці, це, насамперед, перевірки діяльності та звітування посередників. Застосовуються регулярні та/або вибіркові перевірки (наприклад, через скарги на діяльність). Оскільки проведення перевірок вимагає значних ресурсів, частіше розробляється система вибіркових перевірок. Процедура перевірок повинна бути чітко прописана в законодавстві й містити норми, які б запобігли зловживанням з боку контролюючих органів (обмеження кількості можливих перевірок на рік, отримання дозволу на перевірку діяльності посередників тільки від судових органів тощо).

Звітування за результатами роботи є не тільки інструментом перевірки діяльності, а й потужним джерелом інформації щодо ситуації на ринку праці. Періодичність та показники, що надаються у звітах, значно різняться залежно від можливості держави щодо обробки отриманої інформації. Найпоширенішими є річні звіти щодо кількості працевлаштованих через агентство (наприклад, в Ізраїлі та ПАР) [89, с. 84—85].

Ефективна реєстрація та ліцензування є ключовими факторами у впровадженні принципів Конвенції МОП № 181, яка регламентує діяльність приватних агентств зайнятості.

Розвиток ринкових механізмів нині відбувається не тільки з позицій конкурентної боротьби за отримання максимального прибутку,— соціалізація економічної сфери та привнесення гуманістичних ідей у діяльність учасників ринку зміщують акценти в методах їх регулювання. Якщо раніше державне регулювання розглядалося як протидія несумлінній діяльності учасників ринку, то зараз усе більшого поширення набувають процеси створення механізмів регулювання самими учасниками ринку, що є ознакою становлення цивілізованого ринку. До найпоширеніших механізмів саморегулювання належать етико-професійні кодекси поведінки учасників ринку й інші добровільно введені стандарти в ході процесу саморегулювання посередників. Основною рушійною силою саморегулювання є різноманітні національні об'єднання посередників на ринку праці (FEDERGON в Бельгії, VZA в Австрії, ACSESS в Канаді, JASSA в Японії, ASA в США тощо) [90], які мають за мету створення позитивного іміджу діяльності своїх учасників та покращення стандартів діяльності в галузі. Існування подібних інститутів в країні відкриває ширші можливості для співпраці між стейкхолдерами на ринку праці. В останні десять років все більш помітною стає діяльність міжнародних об'єднань приватних агентств зайнятості — Ciett (Міжнародна конфедерація приватних агентств зайнятості) та Eurociett (Європейська конфедерація приватних агентств зайнятості).

Як приклад можна навести Кодекс взаємовідносин основних учасників кадрового ринку Асоціації консультантів у підборі персоналу — найбільш масштабного й авторитетного професійного об'єднання рекрутерів у Російській Федерації, СНД та на території Східної Європи. Цей кодекс покликаний сприяти форму-

ванню цивілізованого ринку кадрових послуг, тобто націлений на [91]:

— підвищення загального рівня культури всіх учасників ринку кадрових послуг, і, перш за все, культури взаємовідносин;

— підвищення професійної майстерності, знань і вмінь всіх учасників ринку кадрових послуг;

— впровадження узгоджених принципів, норм і стандартів професійної та етичної діяльності, що дає змогу вивести ринок кадрових послуг загалом на якісно новий рівень розвитку;

— забезпечення прозорості бізнесу на ринку кадрових послуг.

Центральним завдання Кодексу є сприяння формуванню цивілізованих взаємовідносин учасників ринку, здатних забезпечити якісний та етичний підбір фахівців з максимальною ефективністю, узгодженістю і коректністю для всіх учасників цього процесу.

Етичні норми взаємодії посередників з різними групами учасників ринку мають свої особливості. Як вже зазначалося, на пострадянському просторі саме рекрутингові агентства, а не агентства з працевлаштування, є більш цивілізованими учасниками ринку праці.

Відносно клієнта діє найважливіша етична норма рекрутмента — абсолютне табу на цілеспрямоване переманювання від одного замовника до іншого раніше працевлаштованих претендентів або інших співробітників клієнтських компаній, дані про яких були одержані в ході виконання попередніх замовлень.

Основними нормами етики у відносинах з пошукувачами є:

— недопущення дискримінації за статевими, расовими, національними, релігійними, віковими або політичними ознакам;

— дотримання принципів незалежності та об’єктивності при оцінці, відмова від методів оцінки чи обстеження претендентів у разі їх незгоди;

— недопущення будь-яких дій, які можуть нашкодити претендентові на його теперішньому місці роботи;

— категорична заборона на стягування винагороди з претендентів за їх працевлаштування.

Етичні норми, які застосовуються в рівній мірі як до роботодавців, так і до пошукувачів:

— забезпечення конфіденційності інформації, що отримується від роботодавців та пошукувачів, включаючи нерозголо-

шення відомостей, які можуть завдати їм збитку, і збереження анонімності клієнтів до того часу, поки від них не буде отримано відповідного дозволу;

— відмова від роботи з клієнтами, чиї дії виходять за рамки етичних норм, прийнятих в демократичному суспільстві.

Також розроблені етичні норми щодо взаємовідносин між самими рекрутинговими компаніями, хоча, з огляду на конкуренцію, вони є доволі нечіткі. Наприклад, вважається неприйнятним відзиватися негативно про своїх конкурентів [92, с. 39].

Якщо говорити про інструменти саморегулювання, то, окрім добровільних кодексів поведінки, також використовуються рейтингові оцінки й сертифікація якості управління відповідно до стандартів ISO 9000 [89, с. 43; 91].

В Україні діяльність посередників на ринку праці стала можливим із переходом до ринкових принципів господарювання. Але й досі залишається відкритим питанням щодо регулювання їхньої діяльності: до прийняття нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» у 2012 р. в законодавстві були відсутні не тільки норми їхньої діяльності, а й визначення поняття «посередник на ринку праці». Серед проблем, які має розв'язати Закон — низька якість послуг, що надаються на українському ринку праці приватними організаціями. Задля цього Законом передбачено введення реєстрації суб'єктів господарювання, які надають послуги з працевлаштування, та введення адміністративної звітності щодо обсягів і структури вакансій та працевлаштованих. У Законі міститься визначення суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, а саме: «зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа — підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до цього Закону та інших актів законодавства». До послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів). Однак Закон жодним чином не дає визначення й не регламентує діяль-

ності інших, окрім посередників із працевлаштування, приватних інфраструктурних посередників на ринку праці.

В інших нормативно-правових актах зустрічаються норми, що регулюють або регулювали діяльність приватних посередників. У 1996—1999 рр. діяла норма щодо обов'язкового ліцензування діяльності на посередництво у працевлаштуванні [94]. Ця норма в основному була направлена на регулювання діяльності з приводу працевлаштування за кордоном, а отримання ліцензії для надання послуг із працевлаштування всередині країни було суто формальною процедурою. Але у 1999 р. навіть цю формальність було скасовано (залишено лише норму щодо ліцензування послуг з працевлаштування за кордоном) [95, 96]. Варто додати, що ліцензія на посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном видається на безстроковій основі. Подібний розвиток ситуації спостерігається і в Російській Федерації, де у 2002 р. була скасована норма щодо ліцензування діяльності приватних агентств зайнятості [97].

За нормами Конвенції МОП № 181 держава має регулювати діяльність приватних агентств зайнятості відповідно до системи ліцензування та сертифікації чи іншим чином [98]. Україною даний документ не ратифіковано, хоча питання щодо цього піднімалося ще у 2005 р. [99]. Варто зазначити, що певні положення щодо регулювання приватних посередників із працевлаштування містяться у новій редакції Закону України «Про зайнятість населення». Так, одним із завданням державної політики у сфері зайнятості є координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Це реалізується шляхом:

1) ведення переліку таких суб'єктів господарювання;

2) правового забезпечення діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, що надають особам послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, а також добору кадрів для роботодавців;

3) нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю і зайнятість населення, що здійснюється уповноваженим органом з реалізації державної політики з питань державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

Отже, державна реєстрація суб'єктів господарювання, які надають послуги з працевлаштування, зводиться лише до реєстрації звичайного суб'єкта підприємницької діяльності, що в жодному разі не спричинить покращення діяльності подібних суб'єктів у якості посередників на ринку праці. Також у законодавстві відсутня норма щодо регулювання діяльності інтернет-посередників. З іншого боку, позитивним зрушенням у регулюванні діяльності приватних посередників є введення норми щодо отримання ними дозволів на діяльність щодо найму працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Новою редакцією Закону також передбачено введення норми Конвенції МОП № 96 від 08.06.1949 р. щодо безоплатності послуг з працевлаштування для населення [100]. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування має здійснюватися виключно роботодавцем, якому надано такі послуги. Закон також передбачає накладання штрафних санкцій за порушення даної норми. На жаль, дієвість даної норми є сумнівною: посередники вимагають із пошукувачів обов'язкової оплати інших, досить часто фактично не наданих, послуг.

Співпраця поміж приватною та державною складовою ІРП також задекларована у новій редакції Закону. Вона може здійснюватися у вигляді проведення спільних проектів, консультування щодо практики надання послуг, обміну даними щодо вільних робочих місць (вакансій) тощо (ст. 37). З іншого боку, подібна співпраця за своїм характером є обов'язковою (ст. 36). Також виникає конфлікт інтересів: ДСЗ уповноважена вести реєстр приватних посередників, обробляти їх адміністративну звітність та здійснювати державний контроль за додержанням законодавства про працю. Тобто замість налагодження дієвого співробітництва між приватною та державною ланкою ІРП, яке має здійснюватися на засадах рівноправності та партнерства, приносити користь обом сторонам, Закон, навпаки, декларує домінування інтересів ДСЗ над приватним посередниками.

Законом передбачена можливість створення об'єднань

суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, які мають право (ст. 40):

1) надавати пропозиції щодо формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;

2) захищати права своїх членів і представляти їхні інтереси в органах державної влади.

В Україні були прецеденти створення асоціацій приватних посередників на ринку праці і раніше. У 2003 р. була створена Українська рекрутингова асоціація, яка об'єднала 33 рекрутингові компанії (20 київських та 13 регіональних) і розробила власний Етичний кодекс [66]. На жаль, діяльність цієї асоціації тривала менше року. У 2004 р. регіональні ректрутингові компанії об'єдналися в Асоціацію регіональних рекрутингових агентств (АРКА) [101]. Нині дана організація включає в себе рекрутингові компанії з усіх регіонів України, але діяльність її спрямована скоріше на рекламу членів асоціації, аніж на підвищення стандартів діяльності індустрії в цілому. У 2012 р. було створено Професійну асоціацію компаній із працевлаштування, засновниками якої є голови таких провідних компаній, як Adecco, Brain Source Corporation и GP Group [102]. Дана асоціація діє лише на ринку послуг із тимчасової зайнятості, та за основну мету ставить вплив на законодавство, задля приведення його до міжнародних стандартів. Українські посередники на ринку праці також є членами міжнародних асоціацій (вони здебільшого діють на теренах СНД), наприклад, Асоціації консультантів із підбору персоналу [70]. Асоціації консультантів із підбору персоналу є найбільш потужним об'єднанням посередників на ринку праці СНД та, на відміну від інших, здебільшого формальних організацій, активно співпрацює з представниками державної влади й докладає реальних зусиль для формування цивілізованого ринку кадрових послуг.

З метою належного забезпечення прав осіб та організацій, які звертаються до посередників на ринку праці в Україні, слід посилити регулювання процесів створення та надання послуг на ринку праці, передбачивши більшу відповідальність за неналежне ведення діяльності. Через незрілість національного ринку праці, вирішення проблем його саморегулювання досі залишається справою далекої перспективи.

3.2. Удосконалення державної політики регулювання інфраструктури ринку праці в Україні

Як уже зазначалося, ринок праці є невід'ємною частиною економічної системи. Збільшення трудових потоків, інтенсифікація руху капіталів через міжнародні кордони, вільна торгівля та більша свобода у виборі умов праці є частиною економічної глобалізації. Ці процеси також супроводжуються тенденцією до індивідуалізації, що викликає зміни у сім'ї та демографічній структурі, зокрема, зниження народжуваності, збільшення розлучуваності та зайнятості жінок. Ще однією демографічною тенденцією є старіння населення, що потребує збільшення пенсійних видатків. Все це спричиняє появу нових ризиків на ринку праці: збільшення залежності добробуту сім'ї від доходу жінки, молодіжне безробіття, старіння робочої сили, збільшення нерівності.

Необхідно також зазначити, що в ході становлення інформаційного суспільства, акцент із стандартних форм зайнятості зміщується в бік створення більш гнучких видів праці, які передбачають періодичні зміни статусів зайнятості. Зважаючи на ці процеси, має відбуватися перебудова загальної концепції соціально-економічної політики та політики зайнятості зокрема. Основними прогресивними напрямами політики щодо ринку праці, яка враховує сучасні виклики та загальну гуманізацію суспільної сфери, слід визнати:

— забезпечення можливостей залучення до ринку праці якомога ширших верств населення — завчасне виявлення потреб, надання рекомендацій і навчання в рамках персональних планів дій, надання необхідних соціальних послуг залучення до ринку праці тих, хто перебуває за його межами;

— сприяння формуванню концепції праці протягом життєвого циклу — створення механізмів працевлаштування молоді, покращення можливостей поєднання трудового та особистого життя, підтримка концепції «активного довголіття», розвиток сучасних систем соціального захисту з метою підтримки трудової участі населення й збереження робочих місць;

— забезпечення гнучкості в поєднанні з гарантіями зайнятості — перегляд змісту трудових угод і організації робочого часу, вирішення проблем неформальної зайнятості, підтримка пере-

хідних періодів між різними статусами зайнятості;

— розширення та збільшення інвестицій в освіту і навчання — спрощення та диверсифікація доступу до освіти і навчання, розробка відкритих для всіх та ефективних стратегій навчання протягом всього життя.

До складу політики на ринку праці мають бути включені заходи, направлені на інфраструктурну підтримку ринку праці. Саме застосування інновацій в управлінні та функціонуванні інфраструктурної підтримки ринку праці є запорукою гармонійного розвитку ринку праці.

Зміни, які виникають внаслідок розвитку українського ринку праці, вимагають відповідного інфраструктурного забезпечення, яке б ефективно використовувало можливості та нивілювало загрози. З іншого боку, слабкі сторони, які вже існують у системі інфраструктурної підтримки ринку праці України, потребують усунення. Отже, розробка шляхів покращення функціонування ІРП України потребує чіткого розуміння її сильних та слабких сторін, загроз та можливостей зовнішнього середовища. Підсумовуючи вище викладене, можна побудувати матрицю SWOT-аналізу й чітко сформувати напрями покращення функціонування ІРП в Україні (рис. 3.1). Резерви для підвищення ефективності ІРП в Україні містяться у прогалинах її функціонування та в можливостях широкого впровадження інноваційних підходів у функціонуванні та управлінні ІРП.

На думку Бєлєнького П. Ю. та Люткевич В. Б., розвиток інфраструктури ринку праці має задовольняти певні вимоги [29]. Основними із запропонованих є наступні:

— комплексність — розвиток інфраструктури як системи, яка нероздільно пов’язана із розвитком самого ринку праці;

— системність розвитку інфраструктури — узгодженість та відповідність між собою інфраструктурних ланок різного рівня й різного функціонального спрямування;

— регіональна відповідність — врахування регіональної специфіки у розвитку інфраструктури окремих регіональних ринків;

— репрезентативність — представлення інфраструктурними ланками інтересів всіх суб’єктів ринку праці з метою забезпечення їхньої діяльності на ринку;

— демократичність — відповідність принципів розвитку інф-

раструктури засадам демократії, дотримання прав людини і захисту національних меншин.

	МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	— становлення інформаційного суспільства; — гуманізація суспільної сфери; — гнучкі середовища ринку праці; — навчання протягом життя; — розвиток процесів саморегулювання; — розвиток «клієнт-орієнтованого» підходу в управлінні; — нові послуги та технології їх надання.	— старіння робочої сили; — швидке застарівання навичок; — декларативний характер державного регулювання діяльності приватних посередників; — значні диспропорції попиту і пропозиції на ринку праці за освітньо-кваліфікаційними характеристиками; — низький рівень задоволеності клієнтів якістю послуг; — збільшення кількості, складності та мінливості інформації, що задіяна під час будь-якої операції на ринку праці.
	ПЕРЕВАГИ	**НЕДОЛІКИ**
ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	— розвиненість мережі державного посередника; — широкий спектр послуг, які надаються державним та приватними посередниками; — доступність послуг посередників, представлення їх у віртуальному середовищі.	— відсутність взаємодії між ДСЗ та приватними посередниками; — вузька інформаційна база щодо діяльності ІРП; — відсутність єдиних стандартів діяльності (в тому числі, і етичних) в середовищі приватних посередників; — низька якість послуг приватних посередників; — неузгодженість активних програм політики на ринку праці з існуючими викликами (відсутність довгострокових програм розвитку найменш конкурентоспроможних контингентів пошукувачів).

Рис. 3.1. Матриця SWOT-аналізу ІРП України

Враховуючи виклики та можливості зовнішнього середовища, переваги та недоліки внутрішнього, а також зазначені вище вимоги розвитку ІРП, сформовані чотири основні напрями розвитку ІРП в Україні (рис. 3.2).

Основною передумовою формування адекватних рекомендацій щодо покращення функціонування ІРП й вироблення відповідної державної політики є розуміння того, яким саме чином функціонує вся система ІРП і яким чином це впливає на процеси на ринку праці. Це передбачає покращення й диверсифікацію інформаційних потоків щодо діяльності ІРП.

Рис. 3.2. Напрями розвитку ІРП в Україні

З іншого боку, специфічність послуг, які відносяться до людських ресурсів, обумовлює необхідність розуміння людської природи й відповідних спеціалізованих навичок з боку провайдерів цих послуг. Саме тому діяльність із посередництва на ринку праці, як один із типів подібних послуг, має бути врегульована з боку держави з метою мінімізації несумлінних дій з боку посередників. Чітке визначення посередників та їх місця на ринку праці, законодавче закріплення «правил гри» дозволить упорядкувати ІРП і створити передумови для

її більш виваженого та соціально орієнтованого розвитку.

Як зазначалося, законодавче забезпечення функціонування ІРП в Україні має багато прогалин. Перш за все, це стосується нормативно-правового поля функціонування приватного сегменту ІРП.

Першим кроком для усунення цієї проблеми має стати ратифікація Конвенції МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» та внесення відповідних змін в українське законодавство. Основними змінами мають стати внесення поправок до Закону України «Про зайнятість населення», що стосуються регулювання діяльності приватних посередників. Перш за все, має бути створена окрема стаття Закону, яка б містила визначення послуг, які можуть надаватися на ринку праці, умови їх надання. Тобто забезпечити легітимне поле не тільки для послуг із працевлаштування, але й інших, похідних, послуг на ринку праці. Тоді суб'єкти господарювання, що надають послуги на ринку праці, мали б права надавати послуги громадянам з працевлаштування, послуги роботодавцям з підбору працівників, послуги, пов'язані із оцінкою та навчанням пошукувачів, послуги щодо маркетингових досліджень і створення рекламних продуктів на ринку праці, спеціалізовані кадрові послуги, інші соціальні й бізнес-послуги. В окрему групу варто віднести послуги, що стосуються тимчасової зайнятості. Ці послуги вимагають ретельної розробки та впровадження специфічних змін до законодавства, які стосуються багатьох питань щодо прав, обов'язків та відповідальності сторін таких трудових відносин і соціального захисту працівників.

Одним із ключових питань щодо регулювання діяльності приватних посередників на ринку праці є питання оплати послуг із працевлаштування. Варто наголосити, що норма щодо безоплатності послуг із працевлаштування для пошукувачів є сумнівною за своєю дієвістю. Більшість посередників на ринку праці України оминають цю норму різними шляхами, де-факто отримуючи плату за послуги з працевлаштування саме з пошукувачів. Хоча Конвенція МОП № 181 зберегла положення щодо принципу безкоштовного надання послуг пошукувачам, однак вона також зазначає, що в разі існування об'єктивних передумов уряди країн можуть зробити винятки щодо певних категорій

пошукувачів чи видів послуг, які надаються приватними організаціями, що діють на ринку праці (приватними агентствами зайнятості).

В українській економіці існування значних диспропорцій на ринку праці, переважання на певних сегментах пропозиції робочої сили над попитом на неї створює передумови для усунення заборони щодо стягнення плати з пошукувачів роботи. Однак, потрібно передбачити введення механізмів захисту пошукувачів від надмірного стягування плати за надані послуги, а також забезпечити надання якісних послуг, унеможливлюючи просте стягування грошей без подальшої підтримки у працевлаштуванні. Подібні механізми можуть бути реалізовані у разі чіткого зазначення у законодавстві за що, коли і в якому розмірі мають платити пошукувачі суб'єктам господарювання, які надають подібні послуги.

Тому в Законі України «Про зайнятість населення» варто ввести норму щодо оплати послуг пошукувачами в наступному вигляді: «Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, можуть надавати ці послуги з метою отримання прибутку. Якщо суб'єкт господарювання надає послуги за плату (комісійні), він має право вимагати їх оплату від громадянина тільки в разі успішного працевлаштування. Дана вимога не стосується послуг, пов'язаних зі створенням та розміщенням рекламних продуктів. Не дозволяється стягувати плату за реєстрацію пошукувачів роботи в агентстві».

Доцільно також визначити допустимі межі розміру комісійних за працевлаштування. За міжнародною практикою виправданим та гуманним є встановлення верхньої межі на рівні 5% від суми першої річної заробітної плати або на рівні 15% від першої місячної заробітної плати після оподаткування.

У новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» міститься норма щодо державної реєстрації суб'єктів господарювання, які надають послуги з працевлаштування. Однак, вона зводиться лише до реєстрації звичайного суб'єкта підприємницької діяльності, що ніяким чином не призведе до покращення діяльності подібних суб'єктів у якості посередників на ринку праці. Забезпечення надання високоякісних послуг на ринку праці та унеможливлення шахрайських дій з боку суб'єктів господа-

рювання, які надають послуги із зайнятості, можливе за рахунок введення процедури ліцензування даного виду господарської діяльності. Аби не створювати зайвого навантаження на суб'єкти господарювання, система ліцензування не повинна бути надто складною. Її запровадження дозволить забезпечити прозорість ринку завдяки ідентифікації його учасників, видів пропонованих послуг та результатів діяльності недержавних посередників, наприклад, кількості працевлаштованих [70, с. 13].

Ліцензування має розглядатися як інструмент поліпшення функціонування ринку праці, а не як засіб обмеження можливостей для конкуренції. Проблеми, які можуть виникати в процесі ліцензування є, насамперед, результатом недостатньо чіткого визначення мінімальних стандартів діяльності. Це може відкривати можливості для вільного їх трактування та поширення практики свавілля в дозвільних органах. Тому першочерговим у регулюванні діяльності недержавних посередників є чітке визначення необхідних умов надання ліцензій. Це дозволить уникнути ситуацій нерівного ставлення до ліцензіатів та сприятиме розвитку ринку послуг із зайнятості.

Основним критерієм надання ліцензії має бути підтвердження відповідної освіти та кваліфікації ліцензіата та/або персоналу агентства: певний освітній рівень у сфері управління персоналом, працевлаштування та/або досвід роботи у сфері працевлаштування. Доцільним є введення ліцензування даного виду діяльності (на основі кваліфікації персоналу з обов'язковою сертифікацією знань із правових основ діяльності та строком дії ліцензії 1—2 роки) у поєднанні з періодичними обов'язковими адміністративними звітами про діяльність (один раз на квартал).

Як ми вже зазначали, важливим питанням у функціонуванні недержавних інфраструктурних посередників на ринку праці є недопущення поширення ними недостовірної інформації щодо вакансій, умов зайнятості тощо. Це не тільки збільшує уразливість пошукувачів, але й посилює інформаційну асиметрію на ринку праці. У світлі цього норми щодо функціонування віртуальної частини інфраструктурної підтримки зайнятості також потребують розробки й відповідного закріплення в українському законодавстві.

Для належного регулювання та моніторингу діяльності недер-

жавних посередників необхідним є створення органу державного управління, який був би відповідальним за дотримання законодавства та видачу ліцензій. Доцільним є слідування найбільш поширеній міжнародній практиці, яка полягає у створенні подібного органу на базі Міністерства соціальної політики. До його діяльності варто залучати не лише державних службовців, але й представників інших зацікавлених сторін (організацій працівників та роботодавців, неурядових неприбуткових організацій, уповноважених представників недержавних посередників). Завдяки участі широкого кола зацікавлених сторін посилюватиметься легітимність та ефективність процесів регулювання та моніторингу.

Оскільки запропоновані пропозиції мають значною мірою змінити умови функціонування ІРП в Україні, їх внесення до законодавства має обов'язково відбуватися в ході консультацій із представниками приватних посередників; доцільно також застосовувати «м'який» стиль реформування (зміни варто впроваджувати поступово).

Адекватна політика на ринку праці вимагає не тільки законодавчого закріплення основ функціонування інфраструктурних посередників, але й постійного моніторингу ситуації на ринку праці. Саме оперативне отримання повної інформації щодо процесів на ринку праці дозволяє ефективно коригувати як практичні механізми реалізації, так і стратегічні цілі політики на ринку праці. Раніше наголошувалось, що в Україні інформація, яка може бути отримана щодо функціонування ІРП, є досить обмеженою. Для розуміння процесів, які відбуваються на ринку праці, необхідне регулярне акумулювання інформації. Тому об'єктивним є намагання урядів різних країн отримати інформацію від недержавних посередників із зайнятості.

Новою редакцією Закону України «Про зайнятість населення» запроваджено введення обов'язкової адміністративної звітності для суб'єктів господарювання, які надають послуги з працевлаштування. Дана інформація має надаватися раз на рік і містити інформацію щодо [103]:

— чисельності громадян, які працевлаштовані шляхом надання послуг із працевлаштування за кордоном;

— чисельності громадян, які працевлаштовані шляхом на-

дання послуг із працевлаштування в Україні (за професіями та розміром заробітної плати);

— чисельності громадян, направлених на роботу суб'єктом господарювання, що наймає працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців;

— кількості роботодавців, у яких працювали громадяни, направлені на роботу суб'єктом господарювання, що наймає працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Введення обов'язкових періодичних адміністративних звітів щодо діяльності недержавних посередників із зайнятості, на противагу різноманітним експертним та іншим непрямим методам оцінки, дозволить отримувати та акумулювати максимально повну та достовірну інформацію. Її поєднання із даними ДСЗ буде створювати ефективне інформаційне середовище для аналізу ситуації та ринку праці й дозволить формувати відповідну адекватну й ефективну реакцію з боку соціальних партнерів.

Однак, інформація, яка буде збиратися згідно з новою редакцією Закону, є доволі обмеженою, тому для узгодження статистичних даних, отриманих від Державної служби зайнятості та роботодавців (форма 2-ПН), адміністративні звіти мають надаватися раз на квартал і містити відомості щодо (рис. 3.3):

— кількості пошукувачів, які звернулися до недержавних посередників за віком, статтю, професійними групами, освітнім рівнем;

— кількості працевлаштованих за віком, статтю, професійними групами, освітнім рівнем; за типом закритої вакансії (професійна група; вид економічної діяльності, в якій задіяний роботодавець; розмір заробітної плати; тип трудового договору; можливість гнучких умов зайнятості — гнучкий робочий час, гнучкі робочі місця);

— кількості вакансій відкритих за період, закритих за період і тих, які є в базі на кінець періоду; за професійними групами, видом економічної діяльності роботодавця, типом трудового договору й наявністю специфічних умов зайнятості.

Також з метою покращення диверсифікації інформації щодо функціонування ІРП варто внести зміни у методику проведення обстеження економічної активності населення України. Це стосу-

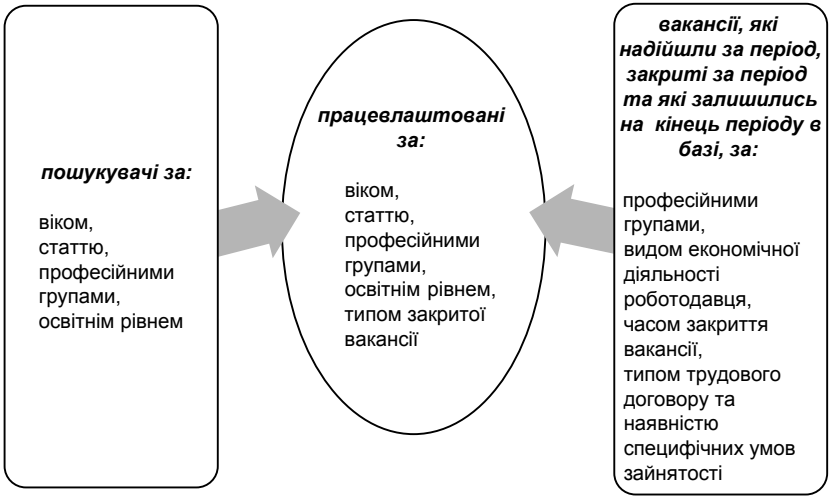


Рис.3.3. Інформація, яка може бути отримана щодо діяльності приватних посередників на ринку праці

ється опитування безробітних щодо шляхів пошуку роботи: дане питання має передбачати множинний вибір варіантів відповідей. Варто додатково ввести подібний блок запитань і для зайнятого населення. Він має включати питання щодо пошуку респондентом додаткової чи нової роботи, і щодо шляхів пошуку.

Ще одним із напрямів збільшення інформації щодо функціонування інфраструктурної підтримки ринку праці є поширення практики оцінки задоволення клієнтів посередників різних форм власності. Це дасть змогу визначати не тільки те, наскільки ефективно працюють певні організації у відношенні до пошукувачів чи до роботодавців, але й дозволить (у разі застосування уніфікованих методик оцінки рівня задоволення) порівнювати якість роботи та ефективність посередників різних форм власності.

Таким чином, одночасне введення зазначених вище пропозицій сприятиме диверсифікації джерел даних та надасть можливість отримувати максимально повну інформацію щодо функціонування ІРП.

Незважаючи на те, що саме системний підхід до інфраструктурного забезпечення підтримки ринку праці є вихідною пере-

думовою для досягнення максимально можливої ефективності його функціонування, не слід залишати поза увагою покращення діяльності його окремих ланок.

Перш за все, звернімося до функціонування Державної служби зайнятості України, єдиного державного посередника та головного реалізатора державної політики на ринку праці. Саме діяльність ДСЗ, на відміну від діяльності більшості недержавних посередників, спрямована також на найбільш уразливі категорії пошукувачів роботи. Тому ефективність діяльності цієї організації визначає можливості для залучення до ринку праці, поряд із іншими категоріями пошукувачів, найбільш уразливих, тим самим зменшуючи напругу у суспільстві.

Як показав аналіз діяльності ДСЗ, наведений у Розділі 2, структура витрат на реалізацію державної політики на ринку праці в Україні має суттєві перекоси у бік розширення витрат на утримання адміністративного апарату. Саме переорієнтація структури витрат на збільшення частки витрат на реалізацію активних заходів державної політики на ринку праці через зменшення витрат на послуги (у частині утримання адміністративного апарату) і є одним із резервів покращення її ефективності. Аналіз також показав, що через існування серед клієнтів ДСЗ значної частки осіб, які не мають професії, політика щодо навчання має бути швидше сконцентрована на наданні першої професії, аніж на підвищенні кваліфікації.

Ще одним із можливих резервів підвищення ефективності діяльності є орієнтація цілей діяльності ДСЗ не тільки на досягнення якомога більших показників працевлаштування чи охоплення навчанням, але й на підвищення рівня задоволення клієнтів послугами, що надаються. У цьому ключі клієнт-орієнтованого підходу щодо функціонування ДСЗ, впровадження тіснішої співпраці з роботодавцями, використання прямих та непрямих методів оцінки задоволення клієнтів дозволить якомога повніше відповідати на вимоги учасників ринку праці, тим самим покращуючи його функціонування.

Оцінка якості наданих послуг на мікрорівні дає змогу поліпшити якість планування та управління регіональними підрозділами ДСЗ. З метою оцінки якості робочого процесу слід використовувати показники рівнів грошових та людських витрат

у розрахунку на кількість наданих послуг або на кількість працевлаштувань. Також доцільно проводити широкомасштабні обстеження задоволення якістю наданих послуг як пошукувачів, так і роботодавців.

Загалом, вибір вектору стратегії проведення політики держави на ринку праці є передумовою її успіху чи невдачі. Правильна постановка цілей стає ще більш важливою в умовах подолання наслідків світової фінансово-економічної кризи, коли політика держави має бути спрямована на широке використання активних заходів політики, які б підтримували досягнення довготривалих цілей антикризової політики. Саме зараз для забезпечення високої ефективності політики зайнятості в Україні мають бути зсунуті акценти у її проведенні — від регулювання поточної ситуації на ринку праці у бік превентивних заходів щодо підвищення якості робочої сили на національному ринку праці. Крім цього, особливу увагу варто приділити найбільш вразливим контингентам пошукувачів, для збільшення конкурентоспроможності яких варто створювати окремі програми з набором більш інтенсивних заходів задля їх залучення до ринку праці.

Ще однією ланкою ІРП є недержавні (приватні) агентства із зайнятості. Як зазначалося, комерційний ринок послуг із зайнятості в Україні є нерозвиненим та потребує більш жорсткого регулювання. У разі впровадження запропонованих вище механізмів державного регулювання на цьому сегменті інфраструктурної підтримки ринку праці мають зрости стандарти ведення бізнесу, що рано чи пізно призведе до розуміння необхідності взаємодії всередині самої галузі через механізми саморегулювання. В економічно розвинених країнах процес самоорганізації недержавних посередників все більше набирає обертів: створюються національні та міжнародні самоврядні асоціації організацій.

Основними цілями об’єднання недержавних посередників у асоціації є: створення позитивного іміджу власної діяльності, підвищення стандартів галузі в цілому та активна участь у процесі громадських консультацій у ході розробки законодавства щодо функціонування ринку праці.

Розвиток саморегулювання певних ланок ІРП також сприятиме розвитку самої інфраструктури: самоврядні органи (у ви-

гляді, наприклад, асоціацій) розширюють можливості для акумулювання інформації щодо ринку праці, що, в разі взаємодії із державною ланкою інфраструктури ринку праці, дозволяє максимально узгодити інтереси всіх учасників ринку праці. Зокрема, розуміння ситуації на ринку та можливостей регулювання недержавних посередників дозволить уникати запровадження норм регулювання, які будуть нездійсненні на практиці, та, відповідно, будуть негативно сприйматися бізнес-спільнотою. З іншого боку, асоціації сприяють підвищенню галузевих стандартів: саме вони приймають до своїх лав організації, діяльність яких відповідає нормам, прийнятим в асоціаціях. Також діяльність асоціацій у сфері організації різноманітних навчальних програм та семінарів сприяє поширенню інновацій серед їх членів, що, у свою чергу, сприяє зростанню ефективності діяльності галузі в цілому.

Отже, позитивний суспільний ефект від поширення саморегуляторних процесів має стати основою для популяризації подібних механізмів взаємодії серед представників недержавних посередників.

ДСЗ та приватні посередники із зайнятості домінують у структурі інфраструктурної підтримки ринку праці, однак гармонійний розвиток системи ІРП також потребує створення передумов для розвитку й інших її ланок. Особливо це стосується елементів ІРП, які сприяють поширенню концепції «навчання протягом життя» (наприклад, тренінгові фірми).

Як неодноразово наголошувалося, інфраструктура ринку праці в ідеалі має функціонувати як єдина система, а не набір окремих, не пов’язаних між собою, елементів. Тому налагодження взаємозв’язків між різними ланками ІРП є умовою підтримки її синергетичних властивостей.

У сьогоднішніх реаліях забезпечення узгодженості попиту та пропозиції на ринку праці, підготовки та перепідготовки робочої сили, оперативного та якісного заповнення вакансій неможливе без налагодження дієвих механізмів співробітництва державних служб зайнятості та недержавних посередників на ринку праці. Це співробітництво має будуватися на засадах рівноправності та координації.

Питання взаємодії між державними та недержавними посе-

редниками в Україні порушувалися ще у 2006 р. на семінарі за участю представників держави, роботодавців та працівників. На семінарі було зазначено необхідність визначення напрямків взаємодії між державним та приватними посередниками на українському ринку праці [104, с. 9]. Але до прийняття у 2012 р. нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» практично була відсутня зацікавленість у співпраці з боку Державної служби зайнятості, а зацікавленість з боку приватних посередників була епізодичною та ініціюється лише окремими суб'єктами. Як вже зазначалося, у новому законі міститься норма щодо співпраці між ДСЗ та суб'єктами господарювання, які надають послуги із працевлаштування. Але існування суперечностей у принципах такого співробітництва, наявність конфлікту інтересів та антагоністичних упереджень серед приватних посередників на практиці призведе до низької ефективності спроб щодо налагодження подібної взаємодії. Співробітництво між приватними посередниками та ДСЗ має будуватися на засадах рівноправності та координації.

Боротьба з антагоністичними упередженнями має концентруватися на пропагуванні того, що співробітництво між державними та недержавними організаціями не тільки не зменшує їх результати та роль у суспільстві, а навпаки — сприяє зростанню ефективності кожної із сторін і створює загальний позитивний соціальний ефект у суспільстві. Співпраця має охоплювати не лише обмін інформацією щодо вакансій (пошукувачів), консультації щодо удосконалення професійної практики та регуляторних процесів, але й полягати у розробці та проведенні спільних проектів. Залучення приватних посередників, які мають конкурентні переваги порівняно з ДСЗ, до організації та проведення заходів державної політики на ринку праці є одним із механізмів забезпечення ефективного управління фінансовими активами держави, з одного боку, та стимулюють ДСЗ до більш ефективної діяльності, з іншого.

Впровадження змін у діяльність інфраструктури ринку праці має відбуватися з огляду на сучасні концептуальні засади функціонування ринку праці. Як зазначалось, такими засадами є: залучення всіх членів суспільства, гнучкість у поєднанні із захищеністю, праця та навчання протягом всього життєвого циклу,

інформатизація та інтеграція до глобального інформаційного простору.

Як було висвітлено раніше, одним із основних викликів, що наразі постає перед ринком праці, є старіння населення. Старіння населення не є негативним процесом, навпаки, воно свідчить про успіхи у зниженні смертності й подовженні тривалості життя [105, с.30].

Однак дане явище провокує низку питань, пов'язаних із перебудовою соціально-економічної системи держави для потреб людей різного віку. Постає необхідність визнання літніх людей одночасно фактором розвитку та його беніфіціаріями. Кожна особа, незалежно від віку, має не лише користуватися вже існуючими благами і надбаннями, а й робити внесок в міру своїх можливостей та бажання [37, с.23].

Одними з десяти першочергових заходів щодо максимального використання можливостей, що виникають внаслідок старіння населення, є інвестування в молодь шляхом заохочення здорового способу життя, забезпечення можливостей для отримання освіти та роботи, доступу до медичного обслуговування та соціального страхування всіх трудящих, виходячи з того, що це будуть найкращі інвестиції в цілях поліпшення життя майбутніх поколінь людей старшого віку. Слід сприяти введенню гнучких графіків роботи, навчанню протягом усього життя та створенню можливостей для перепідготовки, щоб нинішньому поколінню людей у старшому віці було легше діяти на ринку праці [106].

Інфраструктура ринку праці також має виступати підтримкою у запровадженні концепції «активного старіння». Вона є провідником політики, яка дозволяє літнім працівникам залишатися на ринку праці та спонукає до реінтеграції тих, які вже вийшли з нього. Незважаючи на те, що рівень безробіття серед літніх працівників нижче, ніж в інших вікових групах, серйозною проблемою є повторне працевлаштування. Літні працівники часто стикаються з низкою забобонів, пов'язаних з продуктивністю їх праці та їх здатністю до адаптації, що може змусити їх передчасно покинути ринок праці. Ранній вихід на пенсію може стати наслідком і погіршення стану здоров'я — часто з причини неадекватних умов на виробництві. Всі ці перешкоди повинні усуватися шляхом здійснення комплексної стратегії активного старін-

ня, яка повинна включати в себе профпідготовку та підвищення кваліфікації з метою збереження можливостей подальшого працевлаштування, забезпечення безпечних і здорових умов праці, адаптацію умов праці у відповідності з потребами літніх працівників, забезпечення доступу до служб зайнятості і створення стимулів до працевлаштування. Заходи щодо стимулювання активної старості повинні бути орієнтовані як на літніх працівників, так і на працівників зрілого віку, оскільки вже на цьому етапі починають виникати бар'єри на шляху до перспектив нормальної зайнятості.

Державна складова ІРП є основним провайдером державної політики на ринку праці: запровадження принципів концепції активного старіння у роботу ДСЗ має стати одним із шляхів подолання негативних наслідків старіння на ринку праці.

Через постійно зростаючу інтенсифікацію процесів в економіці, зміни у попиті на ринку праці відбуваються все більш швидкими темпами та в більших масштабах. Саме тому ключова роль у ефективному функціонуванні ІРП переміщується з питань пошуку інформації щодо пошукувачів та вакансій, на питання щодо формування чи зміни пропозиції робочої сили у відповідності до поточних та перспективних вимог попиту. За висновком німецького економіста Гюнтера Шміда, стандартні відносини у сфері зайнятості вичерпали свою роль, робочі місця в майбутньому передбачатимуть більший ступінь самостійності і конкуренції, їх характер і масштаб будуть мінливішими, вони відноситимуться більшою мірою до діяльності в рамках проектів, неоднорідність яких упродовж трудового періоду потребуватиме навчання протягом всього життя [107, с. 3]. Необхідність постійного розвитку робочої сили призводить до зростання інтеграції ринку праці та освітньої системи, появи нових, більш складних механізмів їх взаємодії, спричиняє зміни елементів інфраструктурної підтримки ринку праці.

Навчання протягом життя визнане однією з головних умов конкурентоспроможності на всіх рівнях — країн, компаній та індивідуумів, без чого економіка, заснована на знаннях, не може розвиватися. Постійне оновлення знань стає вирішальною перевагою конкурентоспроможності. Відносно індивідуумів, навчання протягом життя може розглядатися як форма захисту від

соціальної маргіналізації і втрати зайнятості. Воно сприяє збільшенню продуктивності, підвищенню заробітних плат і зниженню ризику безробіття. Вищий рівень навичок втілюється в кращі здібності з обробки нової інформації та розуміння переваг, які надає навчання, що, зрештою, полегшує вирішення проблем, які виникають в перехідні періоди.

Потреба в подоланні спровокованих кризовими явищами та старінням населення викликів для ринку праці також актуалізує переміщення пріоритетів у політиці зайнятості зі стратегії «спочатку робота» до стратегії «спочатку навчання» (особливо для найбільш вразливих категорій пошукувачів).

Забезпечення відповідності між кваліфікаційною структурою попиту на робочу силу та структурою освіти є запорукою успішного функціонування ринку праці. Приведення у відповідність цих структур має відбуватися поетапно (рис. 3.4).

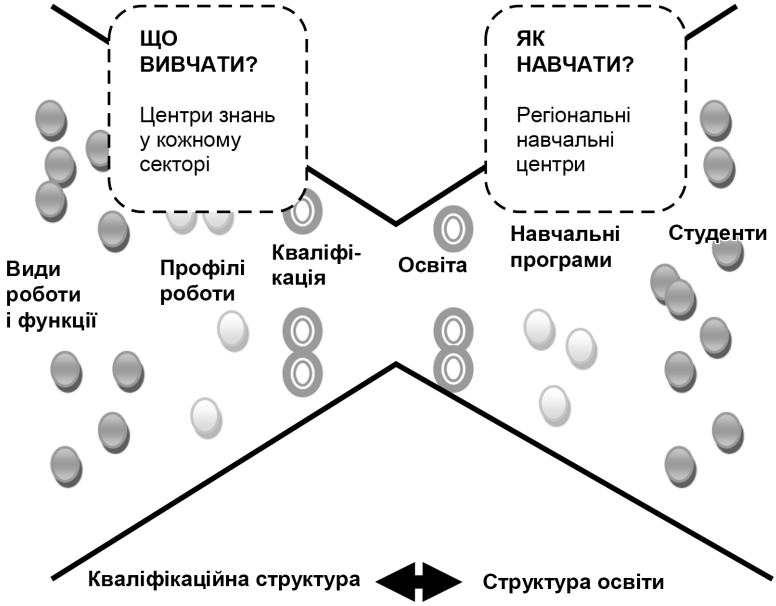


Рис. 3.4. Процес взаємоузгодження кваліфікаційної структури попиту та структури освіти

Розвиток системи навчання дорослого населення, збільшення рівнів охоплення населення різноманітними програмами не тільки призводять до набуття чи вдосконалення певних специфічних професійних навичок, а й опосередковано сприяє розвитку «м'яких» навичок — навичок соціалізації, підприємництва, пошуку роботи, та, загалом, розширює ініціативність дорослого населення. Такий мультиплікативний ефект навчання створює передумови для забезпечення соціального залучення кожного окремого члена суспільства.

Відзначається також позитивний вплив навчання на економіку: інвестиції в освіту та розвиток професійних навичок сприяє забезпеченню переходу економіки до видів діяльності з більш високою доданою вартістю та створенню інноваційних та високотехнологічних секторів, які динамічно розвиваються.

Однак, без підтримки державних та ринкових інститутів ринки не в змозі ефективно перетворювати процес підвищення кваліфікації в процеси підвищення продуктивності, зайнятості та розвитку. Це виникає у зв'язку з недосконалістю інформації та проблемами координації.

Проблеми координації мають вирішуватися з урахуванням трьох наступних вимог:

— по-перше, необхідно здійснювати співробітництво між різноманітними постачальниками освітніх послуг з метою розробки узгоджених та логічно послідовних шляхів отримання знань;

— по-друге, необхідно здійснювати координацію між процесом підвищення кваліфікації та діяльністю підприємств з метою приведення пропозиції кваліфікованої робочої сили у відповідність до попиту на неї;

— по-третє, для забезпечення реалізації стратегії розвитку держави політика у сфері підвищення кваліфікації має бути скоординована із промисловою, інвестиційною, торговельною, технологічною та макроекономічною політиками.

Саме забезпечення цих вимог є однією із стратегічних цілей ефективно функціонуючої ІРП. А вдосконалення інформаційного забезпечення щодо функціонування ринку праці та його інфраструктури дозволить своєчасно отримувати повну інформацію щодо існуючих та майбутніх потреб у професійних навичках, дефіциту кваліфікованих кадрів та потреб у професійній підго-

товці. Саме акумулювання цієї інформації є запорукою розробки і впровадження ефективної політики зайнятості й загального покращення функціонування ринку праці.

Загалом, говорячи про формування освітніх програм і планів щодо підготовки та перепідготовки робочої сили, важливо дотримуватись відповідної процедури, яка б не тільки приймала до уваги поточні вимоги економіки, але й враховувала цілі її розвитку (рис. 3.5).

Рис.3.5. Розвиток кваліфікаційної структури

Таким чином, реалізація запропонованих шляхів підвищення ефективності ІРП України сприятиме зростанню конкурентоспроможності робочої сили, дозволить значно збільшити прозорість ринку праці й забезпечить його максимально можливу ефективність функціонування. Переміщення основної уваги на навчання робочої сили має сприяти створенню передумов подолання наслідків економічної кризи на українському ринку праці і старіння населення та досягненню довгострокових цілей політики економічного розвитку.

ВИСНОВКИ

Постійне ускладнення механізмів та інструментів ринку праці, розширення його функцій, що відбувається внаслідок інноваційних змін в економіці та суспільстві, супроводжується еволюцією його інфраструктури. Нині ІРП виконує не просто роль посередника в процесі купівлі-продажу робочої сили, а й впливає на попит і пропозицію на ринку праці з метою забезпечення його ефективного функціонування. Стратегічні цілі функціонування інфраструктури ринку праці наразі полягають у забезпеченні оптимізації інформаційних потоків на ринку праці з метою посилення його прогностичної функції (через агентства працевлаштування, державні служби зайнятості, консалтингові фірми), забезпеченні збалансованості попиту та пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі (через систему профорієнтації, систему середньої та вищої професіональної освіти, тренінгові фірми тощо) та відповідному коригуванні політики на ринку праці з урахуванням необхідності впровадження концепції безперервного навчання.

Ускладнення ролі ІРП призводить до змін у діяльності організацій, які складають інфраструктуру ринку праці: поряд із класичними послугами (підтримка під час пошуку роботи, працевлаштування пошукувачів та підбір персоналу) виникають нові похідні послуги (профілювання робочих місць та оцінка навичок, послуги з навчання, маркетингові дослідження ринку праці, соціальні та бізнес-послуги). У багатьох випадках, останні можуть виконувати домінуючу роль в ефективному обслуговуванні зустрічі відповідного пошукувача та вакансії.

Також на противагу простому, разовому наданню послуг поширюється стратегічна співпраця із клієнтами (надання послуг для пошукувачів на всіх етапах кар’єри і для роботодавців на всіх етапах життєвого циклу організації); створюються більш персоніфіковані набори послуг для різних типів клієнтів (як по-

шукувачів роботи, так і роботодавців). Все це не тільки сприяє покращенню діяльності самих посередників, а й приносить загальну суспільну користь.

Широкі дослідницькі та управлінські можливості відкриває класифікація елементів ІРП за двома ознаками — формами власності та сферами впливу на суб'єктів ринку праці.

Розвиток інформаційних технологій і комунікацій визначає процеси, які відбуваються в системі інфраструктури ринку праці: розширення комунікацій через інтернет-середовище спричинює широке використання корпоративних сайтів, посилює популярність job- та HR-сайтів і продукує перенесення посередниками бізнес-процесів у віртуальне середовище;

Оцінка функціонування ІРП може бути здійснена за допомогою показника дисбалансу ринку праці, який характеризує величину розриву між освітньо-кваліфікаційними характеристиками попиту та пропозиції. Розрахунки цього показника на зареєстрованому ринку праці в Україні, дають підстави стверджувати про наявність значного розриву між освітньо-кваліфікаційними характеристиками попиту та пропозиції на ринку праці.

Результати аналізу діяльності ДСЗ України вказують на те, що не зважаючи на зростаючі показники працевлаштування, існують резерви покращення її діяльності, а саме: оптимізація витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, переорієнтація уваги на забезпечення підвищення конкурентоспроможності найуразливіших груп пошукувачів. Незважаючи на сприятливі умови регулювання, підсистема приватних посередників на ринку праці України залишається на початкових стадіях свого розвитку, що, у свою чергу, унеможливлює формування ефективних взаємозв'язків між нею та державною підсистемами.

Сучасними пріоритетами, які мають визначати основний вектор розвитку ринку праці та його інфраструктурної підтримки є: залучення всіх членів суспільства до ринку праці, праця протягом всього життєвого циклу, поєднання гнучкості із гарантіями зайнятості, концепція навчання протягом життя.

З метою удосконалення інфраструктури українського ринку праці, необхідним є запровадження змін за наступними напрямами: законодавче регулювання (особливої уваги потребує ре-

гулювання діяльності приватних посередників), інформаційне забезпечення, функціонування окремих ланок ІРП та співробітництво між організаційно та функціонально різними підсистемами ІРП. Комплексне впровадження змін за запропонованими напрямами дозволить вирішити виявлені в процесі дослідження проблем функціонування інфраструктури українського ринку праці у відповідності із сучасними тенденціями соціально-економічного поступу.

Д О Д А Т К И

Додаток А

ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ДСЗ

Таблиця А.1

Динаміка рівня працевлаштування за віком у 2000—2012 рр., % до населення відповідної групи, що перебувало на обліку у ДСЗ

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Вікова група													
молодь (віком до 35 років)	24,9	31,6	33,5	35,0	37,8	40,5	43,3	49,6	47,2	34,0	41,8	41,2	42,3
люди середнього віку(жінки 35 — 53 роки, чоловіки 35-58 роки)*	20,8	27,2	29,1	30,5	33,6	36,2	38,8	43,9	42,2	33,8	41,3	43,2	43,2
люди передпенсійного віку (жінки 53—55 роки, чоловіки віком 58—60 роки)	8,3	10,5	12,2	12,1	14,0	15,6	16,8	23,0	22,7	16,0	20,5	22,9	26,7

*до 2006 р. у віці 15-27 років

Джерело: розрахунки автора за даними Державної служби зайнятості України

Таблиця А.2

Динаміка рівня працевлаштування за рівнем освіти у 2000—2009 рр., % до населення відповідної групи, що перебувало на обліку у ДСЗ

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Рівень освіти:													
повна вища	22,8	30,3	33,0	34,9	36,4	37,6	37,5	42,4	37,9	25,7	31,9	32,3	32,6
базова вища	20,9	26,6	28,7	29,5	31,1	32,9	35,0	39,0	36,9	26,8	33,7	34,7	36,1
професійно-технічна	21,9	27,9	29,4	30,6	31,9	34,0	37,4	45,0	41,6	32,8	40,1	41,4	42,0
повна загальна середня	22,2	28,8	30,7	32,5	38,1	41,3	45,8	51,5	51,6	41,2	51,2	52,3	54,3
базова загальна середня	20,3	25,3	24,8	23,9	25,1	26,4	29,7	32,1	31,6	25,8	33,6	36,3	37,5
початкова	16,0	20,6	19,1	19,4	19,9	22,0	24,7	27,9	30,0	25,0	41,8	38,8	35,9

Джерело: розрахунки автора за даними Державної служби зайнятості України

Таблиця А.3

Охоплення громадськими роботами осіб, зареєстрованих у ДСЗ у 2000—2012 рр.

Рік	Всього брали участь у громадських роботах, осіб	Всього перебувало на обліку у ДСЗ протягом року, осіб	Рівень охоплення громадськими роботами осіб, які перебували на обліку у ДСЗ, %
2000	353047	2744097	12,87
2001	323555	2760239	11,72
2002	359326	2799215	12,84
2003	386408	2835197	13,63
2004	418352	2900579	14,42
2005	421986	2887736	14,61
2006	439918	2700381	16,29
2007	423507	2419657	17,50
2008	429752	2500733	17,19
2009	241869	2143348	11,28
2010	319437	1847410	17,29
2011	364815	1854981	19,67
2012	370822	1826075	20,31

Джерело: розрахунки автора за даними Державної служби зайнятості України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Lee W. Private Deception and the Rise of Public Employment Offices in the United States, 1890—1930 / W. Lee // National Bureau of Economic Research Working Paper Series. — 2007. — № 13695.— P. 155—181.

2. Autor David H. Introduction to Studies of Labor Market Intermediation / David H. Autor [Electronic resource]. // NBER Chapters.— 2009. — P. 1—32. —Mode of access: http://ideas.repec.org/h/nbr/nberch/3593.html—Last access: 2013.— Title from the screen.

3. Benner Ch. Labour Flexibility and Regional Development: The Role of Labour Market Intermediaries / Benner Ch. // Regional Studies.— 2003. — Vol. 37 (6&7). — P. 621—633.

4. Fernandez R. M. Sifting and sorting: personal contacts and hiring in a retail bank / Fernandez R. M., Weinberg N. // American Sociology.— 1997. — Rev. 62 (6) — P. 883—902.

5. Schmid G. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy [Electronic resource].— Berlin: Wissenschaftszentrum Berlinfür Sozialforschung, 1998.— Mode of access: http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1998/i98—206.pdf. — Last access: 2013.— Title from the screen.

6. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій — К.: Основи, 2004.— 491с.

7. Словарь иностранных слов. — М.: Русский язык, 1989. — 624 с.

8. Економічна енциклопедія: У 3 т./ [гол. ред. Гаврилишин Б. Д.] — К.: Видавничий центр «Академія», 2000. — Т. 1: А (абандон) — К (концентрація виробництва).— 864 с.

9. Экономическая энциклопедия / [Александрова Е. И., Аникин А. В., Архипов А. И. и др.]; под. ред. Л. И. Абалкина.— М.: Экономика, 1999. — 1055с.

10. Хлебович Д. И. Формирование и совершенствование инфраструктуры трудового посредничества в регионе: дис. … канд. экон. наук: 08.00.07. / Хлебович Дарья Игоревна.— Иркутск, 1997.— 210 с.

11. Ружелович Т. М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния / Т. М. Ружелович. — Вестник Омского университета — 1997. — Вып. 2. — С. 79—82.

12. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов./ В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина– М.: ЮНИТИ, 1999. — 407 с.

13. Мазурок П. Методологічні та інституціональні основи визначення інфраструктури ринку праці України / П. Мазурок // Україна: аспекти праці.— 2001.— № 8.— С.18—26.

14. Постников П. Г. Развитие инфраструктуры рынка труда: на примере г. Москвы: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Постников Павел Германович — М., 2002. — 135 с.

15. Бєлєнький П. Ю., Люткевич В. Б. Інфраструктура ринку праці (глобалізаційні та регіональні аспекти) / П. Ю. Бєлєнький, В. Б. Люткевич. — Л.: НАН України; Інститут регіональних досліджень, 2004. — 122с.

16. Руднева, Л. Н. Формирование и регулирование инфраструктуры рынка труда: дис. … доктора экон. наук: 08.00.05. / Руднева Анастасия Олеговна. — Екатеринбург, 2006. — 329 с.

17. Лосев В. В. Формирование и развитие в России рынка услуг по подбору персонала: дис. … канд.. эконом. наук: 08.00.07. / Лосев Вячеслав Вячеславович.— М., 2000. — 191 с.

18. Mazza J. Labor Intermediation Services: A Review for Latin America and Caribbean Countries [Electronic resource] // Labor Markets Policy Briefs Series. — Inter-American Development Bank, Jul, 2002.— 41p. — Mode of access: http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=354963 — Last access: 2013.— Title from the screen.

19. Kazis R. Improving Low Income Job Seekers' Employment Prospects: The Role of Labor Market Intermediaries [Electronic resource] //Jobs for the future. — Boston, 1999. — Mode of access: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED457389 — Last access: 2013.— Title from the screen.

20. Лагунова И. И. Инфраструктура рынка труда и пути ее развития: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Лагунова Ирина Ивановна. — Белгород, 2007.— 212 с.

21. Киян Л. П. Рынок труда: методология исследования и особенности формирования в современной России: автореф. дис. на получение научной степени доктора экономических наук: спец. 08.00.01 / Л. П. Киян.— Воронеж, 1998.— 37 с.

22. Варфоломеева О. А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике: На примере Санкт-Петербурга: дис. … кандидата экономических наук: 08.00.05 / Варфоломеева Ольга Анатольевна. — Санкт-Петербург, 2001 — 148 с.

23. Revision of the fee-charging employment agencies convention (revised), 1949 (no. 96) / International Labour Organisation. — Geneva, 1996. — 91 P. — ISBN 92—2—109890—7. — ISSN 0074—6681.

24. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 від 19.06.1997 р.. [Електронний ресурс] / МОП.— Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_046. — Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

25. Лизинг персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.private-service.kiev.ua/useful/arrive/Staff_leasing. — Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

26. Базжина В. А. Формирование механизмов координации деятельности субъектов рынка рекрутинговых услуг: дис. … кандидата экономических наук: 08.00.05 / Базжина Виктория Андреевна. — Санкт-Петербург, 2007. — 190 с.

27. Гашо И. И. Инфраструктура рынка труда и характеристика ее элементов / И. И. Гашо, И. И. Лагунова // Экономический вестник Ростовского государственного университета.— 2007. — Т. 5., Ч.2., № 1.— С. 71—76.

28. Армстронг М. Практика управления человеческими / М. Армстронг; Под ред. С. К. Мордовина.— 10-е.— СПб.: Питер, 2009.— 848 с.

29. Вахтер М. Расцвет и упадок профсоюзов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.inliberty.ru/library/study/307/— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

30. Thuy P. The public employment service in a changing labour market [Electronic resource]. / Thuy P., Hansen E., Price D. —

Geneva, 2001.— Mode of access: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang — en/docName — WCMS_PUBL_9221113884_EN/index.htm — Last access: 2013.— Title from the screen.— ISBN 9221113884.

31. Большой энциклопедический словарь [под ред. Прохорова А. М.]; Изд. 2-е, перераб., доп.— М.: БОЛЬШАЯ РОССИЙСКАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ, НАУЧНОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО, 1998.—1456 стр.

32. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці. Наукове повідомлення молодого вченого на засіданні Президії НАН України 11 липня 2012 року // Вісник НАН України.— 2012. № 9.— С.74—78.

33. Занятость, рост и социальная справедливость [Електронний ресурс]: Доклад Генерального директора, 9-е Европейское региональное совещание Осло.— Москва: МОТ, 2013.— 165 р.— Режим доступу: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/480553.pdf с.69—72.

34. Демографічний прогноз для України до 2061 року [Електронний ресурс]: Інститут демографії та соціальних дос-ліджень НАН України. http://www.idss.org.ua/monografii/popforecast2013.rar

35. Чайковська В. В. Сучасний стан і концепція розвитку геріатричної допомоги населенню України: Автореф. дис. … д-ра мед. наук: [спец.] 14.02.03 / В. В. Чайковська; Нац. мед. ун-т ім. О. О. Богомольця.— К., 2003.— 32 с.

36. Population Ageing in Ukraine: Some Demographic, Socioeconomic, and Medicare Issues [Електронний ресурс]: Institute of Gerontology AMS of Ukraine; UNFPA, State Statistics Committee of Ukraine.— Kyiv, 2005.— 60 p.— Режим доступу: http://www.unfpa.org.ua/files/articles/1/74/Population%20Ageing%20in%20Ukraine%20 (2005)%20 (EN).pdf.

37. Курило І. Старіння населення, його особливості та соціально-економічні наслідки в Україні / І. Курило //Україна: аспекти праці.— 2012.— № 6.— С. 30—36.

38. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Цен-

тральної та Східної Європи.— Будапеешт: МОП.— 2013.—96 с.
39. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика [Електронний ресурс]: Аналітична записка.— Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/articles/252/.
40. OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills [Електронний ресурс]: OECD Publishing.— Режим доступу: http://skills.oecd.org/documents/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf.
41. Офіційний веб-портал Державної служби статистики України [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.— Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.
42. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс].— Режим доступа: http://www.gks.ru/.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.
43. Web-site homepage for Eurostat [Electronic resource]. — Mode of access: —http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home. — Last access: 2013.— Title from the screen.
44. Lawson, A.M.M. EU Rights Based Approach to Disability: some strategies for shaping and inclusive society / A.M.M.Lawson // International Journal of Discrimination and the Law. — 2005. — № 6 (4). — P.269—288.
45. De Kok J. Active Labour Market Programmes for People with Disabilities, Facts and figures on use and impact [Electronic resource] / De Kok J., Prins R., Micha V. L. // EIM Business and Policy Research. — Zoetermeer, 2002. — Mode of access: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/cev503001_en.html — Last access: 2013.— Title from the screen.
46. Schömann, K. How to avoid the selectivity of life-long learning — the case of Germany. // In Les cahier du Lasmas, série séminaire / Schömann, K. — Paris: IRESCO, 2001. — P. 35—43.
47. Schömann K. The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The State of the Art / K. Schömann, G. Schmid // TLM.NET Working Paper. — 2003. — № . 2003—01 — P.1—24.
48. Global Economic Prospects — June 2013: Less volatile, but slower growth / World Bank. — Mode of access: http://www.siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934—1322593305595/8287139—1371060762480/GEP2013b_full_report.pdf — Last access: 2013.— Title from the screen.

49. World Economic outlook. Transitions and Tensions: October 2013 / International Monetary Fund. — Mode of access: http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2013/02/pdf/text.pdf — Last access: 2013.— Title from the screen.

50. Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip: Summary [Електронний ресурс]: ILO.— Режим доступа: — http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/WCMS_202215/lang — en/index.htm

51. Колот. А. М. Наука про працю — теоретико-методологічне оновлення / А. М. Колот // Україна: аспекти праці.— 2013.— № 1.— С. 45—49.

52. Job Openings and Labor Turnover Survey [Electronic resource] / U. S. Bureau of Labor Statistics. — Mode of access: http://www.bls.gov/jlt/home.htm.— Last access: 2013.— Title from the screen.

53. Кабалина В. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур / Вероника Кабалина, Ирина Козина // Человек и труд.— 2000.— № 7.— С. 25—36.

54. Численность безработных по способам и продолжительности поиска работы в 2012 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: —http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_61/IssWWW.exe/Stg//%3Cextid%3E/%3Cstoragepath%3E::%7C5—23.doc. — Последний доступ: 2013.— Заголовок с экрана.

55. Unemployed jobseekers by sex, reason for unemployment, and active jobsearch methods used [Electronic resource] / U. S. Bureau of Labor Statistics. — Mode of access: http://www.bls.gov/cps/cpsaat34.htm.— Last access: 2013.— Title from the screen.

56. Гайнанов Д. А. Модель минимизации структурных дисбалансов рынка труда / Д. А. Гайнанов, Р. Р. Галлямов // Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. — 2006. — Т. 8., № 5.— С. 89—92.

57. Структурная безработица на российском рынке труда и проблема согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. / [Коровкин А. Г., Королев И. Б., Долгова И. Н., Ахундова О. В.] // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25—26 октября 2006 г.). — 2006.— Кн. II.— С.3—14.

58. Раенева Е. В. Статистический анализ структурной ассиметрии рынка труда в Украине / Е. В. Раенева, Л. В. Гриневич // Бизнес-Информ.— 2009. — № 4. — С. 133—137.

59. Labour market policy database. Methodology [Revision of June 2006] / Eurostat.— Luxemburg: Office for Official Publications of the european communities, 2006. — 64p. — ISBN 92—79—02273—3.

60. Кучинська О. О. Соціальні гарантії зайнятості: методологія та напрями забезпечення: дис. … канд. екон. наук: 08.09.01. / Кучинська Олена Олександрівна.— К., 1998.— 249 с.

61. Цимбал О. І. До визначення категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу /Зайнятість та ринок праці.— К.: Рада по вивченню продуктивних сил України.— 1999.— Вип.9.— 254 с.

62. Unemployment and employment offices' efficiency: What can be done? / [Vassiliev A., Ferro Luzzi G., Fluckiger Y., Ramirez J.] // Socio-Economic Planning Sciences.— 2006. — № 40 (Issue3).— P. 169—186.

63. Vossen I., Dorenbos R. Public employment services: Can East Asia learn from the experience in Europe? / I. Vossen, R. Dorenbos1. — Rotterdam: NEI Labour and Education, 2002.— 71 p.

64. Ведение бизнеса в Украине в 2010 году. Оценка бизнес регулирования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://russian.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=194#EmployingWorkers. — Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

65. Ведение бизнеса. Исторические данные: Украина 2004—2010 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://russian.doingbusiness.org/CustomQuery/Default.aspx?excel=false. — Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

66. Коняева А. Отечественный рекрутинг: детство, отрочество, юность [Электронный ресурс].— Режим доступа: http://www.ancor-sw.com/index.php?module=articles&article_id=115&lang_id=2#20090225@.— Последний доступ: 2013. — Название с экрана.

67. Круш Н. Охотники за головами / Н. Круш, Е. Болтрик // Деловой.— 2007. — № 6.— С. 26—29.

68. Леонтьева Л. Развитие институциональных форм подбора персонала (региональный аспект) /Л. Леонтьева, А. Бров-

кин // Человек и труд.— 2006. — № 12.— С. 65—69.

69. Официальный сайт Ассоциации консультантов по подбору персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.apsc.ru/association/— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

70. Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП) [Электронный ресурс].— Режим доступа: http://www.apsc.ru/.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

71. Офіційний портал Міністерства праці та соціальної політики України [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index.— Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

72. Трофімова О. Огляд українського ринку менеджмент-консалтингу.— К.: GFA, 2006.— 34 с.

73. Авакян Н. В. Роль HR-консалтинговых компаний на Украине/ Н. В. Аавкян// Бизнес Информ.— 2008. — № 3.— С. 105—110.

74. Мамаева А. В рекрутеры я б пошел, пусть меня научат [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.recruiting.org.ua/biblioteka/prezentacii_i_materialy_konferencii.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

75. Петрова І. Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І. Л. Петрова, І. В. Терон // Сучасні технології маркетингу на ринку праці. Вчені записки Університету «Крок».— 2008. — № 18, Т. 2.— С. 169—180.

76. Зенина О. В. Информационное общество: цифровое настоящее и цифровое будущее, достижения и противоречия [Электронный ресурс] / О. В. Зенина // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение» — 2009. — № 4 — Режим доступа: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/Zenina/— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

77. Капелли П. Рекрутеры XIX века / П. Капелли // Рекрутинг.— 2005. — № 1. — С.30—33.

78. Bigmir: Рейтинг сайтов по группе работа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://top.bigmir.net/show/work/. — Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

79. HEADHUNTER: Барометр 2009 Украина [Обзор рынка труда].— К.: HEADHUNTER, 2010. —26 с.

80. Jobs Online / [Nakamura A. O., Shaw K. L., Freeman R. B., Nakamura E., Pyman A] // NBER. — Chapters Studies of Labor Market Intermediation.— 2009.— P.27—65.

81. Камалова Ю. В. Особенности трудового посредничества на основе современных информационных технологий: дис. … кандидата экономических наук: 08.00.05. / Камалова Юлия Федихановна.— М., 2004. — 171 с.

82. StepStone i-GRasp [Electronic resource].— Mode of access: http://www.stepstonesolutions.com/Solutions/i-GRasp/i-GRasp.php. — Last access: 2013.— Title from the screen.

83. Пошук вакансій [Електронний ресурс] / МТС.— Режим доступу: http://www20.i-grasp.com/fe/tpl_mts01.asp. — Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

84. Мурашев М. Причины популярности е-рекрутмента / М. Мурашев // Рекрутинг.— 2005. — № 2.— С.23—25.

85. Поиск работы и социальные сети [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://rumetrika.rambler.ru/publ/article_show.html?article=3715. — Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

86. Barbier J. Public-Private Partnerships in Employment Services Public Private Partnerships in Employment Services [Electronic resource]. / J. Barbier, E. Hansen, A. Samorodov. — Geneva: ILO, Febr 2003.— 25p. — ISBN 9222003—0021-ENc — Mode of access: http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/wp17.pdf — Last access: 2013.— Title from the screen.

87. Рекомендація щодо приватних агентств зайнятості № 188 [Електронний ресурс] / МОП.— Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_292. — Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

88. Web-site homepage for CIETT International Confederation of Private Employment Agencies [Electronic resource].— Mode of access: http://www.ciett.org.— Last access: 2013.— Title from the screen.

89. Guide to Private Employment Agencies — Regulation, Monitoring and Enforcement [Electronic resource]. — Geneva, International Labour Office, 2007.— 105p. — ISBN 978—92—2—119780—5. — Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-ed_norm/—-declaration/documents/instructionalmaterial/

wcms_083275.pdf. — Last access: 2013.— Title from the screen.
90. Directory of Ciett Members [Electronic resource]. — Mode of access: http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/List_of_Ciett_Members.pdf — Last access: 2013.— Title from the screen.
91. Кодекс взаимоотношений основных участников кадрового рынка [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.apsc.ru/association/docs/razdel31_14/. — Последний доступ: 2013.— Название с экрана.
92. Богданов М. Этика в рекрутменте / М. Богданов // Рекрутинг.— 2005. — № 12. — С.38—42.
93. Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности [Электронный ресурс].— Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/node/1213.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.
94. Наказ Ліцензійної палати при Міністерстві економіки України № ЛП-26/51 від 15.08.96 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі суб'єктам підприємницької діяльності спеціальних дозволів (ліцензій) на посередництво у працевлаштуванні на роботу, в тому числі за кордоном та контроль за їх дотриманням» [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0497—96 — Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.
95. Наказ Ліцензійної палати України № 19/15 від 22.02.1999р. «Про затвердження Інструкції про умови і правила провадження підприємницької діяльності (ліцензійні умови) з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном та контроль за їх дотриманням» [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0215—99.— Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.
96. Наказ Державного Комітету України з питань регуляторної політики та підпримництва № 155/534 від 19.12.2001 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном» [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0017—02.— Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.
97. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. [Электронный

ресурс].— Режим доступа: http://nalog.consultant.ru/doc38358.html.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

98. International Labour Standards [Electronic resource] / ILO. — Mode of access: http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm — Last access: 2013.— Title from the screen.

99. Указ Президента України № 1073/2005 від 11 липня 2005 року «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1073%2F2005.— Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

100. Конвенції про організацію служби зайнятості № 88 від 17 червня 1948 р. [Електронний ресурс] / МОП.— Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_224. — Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

101. Официальный сайт Ассоциации Региональных Кадровых Агентств Украины [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.arka.com.ua/.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

102. В Украине была создана Профессиональная Ассоциация Компаний по Трудоустройству [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://press.unian.net/rus/pressreliz-112086.html.— Последний доступ: 2013.— Название с экрана.

103. Наказ Міністерства соціальної політики України № 315 від 31.05.2013 «Про затвердження форми звітності № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні» та Порядку її подання» [Електронний ресурс].— Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0987—13/paran15#n15.— Останній доступ: 2013.— Назва з екрану.

104. Огляд результатів Національного семінару «Забезпечення законної внутрішньої і зовнішньої зайнятості: роль державної служби зайнятості та приватних агентств із працевлаштування», 11—12 квітня 2006 р., Київ.— К., 2006.— 78 с.

105. Полякова, С. Реінтеграція осіб похилого віку в суспільство: проблеми та перспективи для України // Україна: ас-пекти праці.— 2010.— N6.— С.21—26.

106. Региональная стратегия осуществления Мадридско-

го международного плана действий по про-блемам старения, 2002 г. (ECE/AC.23/2002/93 October 2002) / Европейская экономическая комиссия. Конференция министров ЕЭК ООН по проблемам старения. Берлин (Германия), 11—13 сентября 2002 года. Глава 3.— Режим доступу: http://www.un.org›russian/events/olderpersons/berl_dr_r.pdf

107. Employment policy in ETF partner countries: concept note [Electronic resource] / ETF Working paper. — Series: Focus On.— 2006. — Mode of access: http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment) /17D004F20E254E36C1257245004BF355/$File/NOTE6WHJ8F.pdf— Last access: 2013.— Title from the screen..

Наукове видання

Марченко Ірина Сергіївна

Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці україни

Монографія

Технічний редактор, коректор *В. В. Косенко*
Верстка і графічний дизайн *М. Г. Косенко*

Виготовлено: видавець М. Косенко, 2013
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції серія ДК № 1020 від 22.08.2002 р.
Україна, м. Житомир, вул. Київська, 88, к. 21
Тел. (0412) 44-98-24, e-mail: librarius@meta.ua

Гарнітура «Arial». Формат 60x84 $^{1}/_{16}$.
Друк офсетний. Папір офсетний.
Ум. друк. арк. 8,83. Наклад 300 прим.