

Стойчик Т. І.
кандидат педагогічних наук,
заступник директора з навчально-виробничої роботи,
Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей
м. Кривий Ріг, Україна

ВЗАЄМОДІЯ СУБ'ЄКТІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці є необхідною складовою ринкової економіки, яка має складну структуру і тому потребує врегулювання взаємодії її складових відповідними нормами трудового права. На сучасному етапі розвитку України, в умовах ринкової трансформації її економіки, ринок праці перебуває у стані адаптації до нових умов господарювання та регулюється Кодексом законів про працю.

Особливе значення як для економічного розвитку, так і для забезпечення соціальних функцій держави, має питання надання першого робочого місця молоді. Однак, як зазначають експерти, проблеми ринку праці саме молодих фахівців в Україні залишаються невирішеними.

Натомість маємо великий відтік молодих людей до інших держав для працевлаштування, пов'язаний як з інтеграційними й глобалізаційними процесами, так і з тенденцією невідповідності системи освіти і професійних навичок, необхідних роботодавцям [1].

Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі визначили перелік ключових навичок працівників, серед яких названо нову – гнучкість розуму (або вміння швидко переключатися з однієї думки на іншу), що сприятиме їх успішній кар'єрі у 2020 році [4]. Вважається, що випускники закладів освіти тих країн, в яких розвинуті цифрові технології, матимуть краще розвинуту цю навичку і, відповідно, матимуть кращі перспективи на ринку праці.

Інформатизація економіки й інших сфер діяльності людини, зокрема освіти, набуває розвитку і тому, допоки цей процес в Україні буде незадовільним, залишатиметься проблема ринку праці молоді та молодих

людей.

Водночас, незважаючи на низькі показники інформатизації економіки держави, все ж українські працівники демонструють свій трудовий потенціал в питаннях попиту на віддалену роботу.

Насамперед, у багатьох компаніях зростає кількість позаштатного персоналу завдяки сучасним технологіям (фріланс). В основному віддалену роботу пропонують програмістам, дизайнерам, аналітикам, художникам, фотографам, журналістам. Це позитивно впливає на національну економіку, оскільки таким чином підвищується рівень зайнятості населення. Експерти прогнозують, що до 2020 року половина робочої сили буде трудитися незалежно та віддалено, вибудовуючи диверсифіковані портфелі потоків доходів, і не будуть покладатися на одного роботодавця.

Нині, як свідчать статистичні дані [6], спостерігається позитивна тенденція до стабілізації ринку праці, а за умов розвитку флірансу експерти прогнозують ще й збільшення валютних надходжень в економіку країни, зростання інвестицій, легалізацію праці, отримання певних соціальних гарантій, зокрема пенсійного забезпечення, зарахування трудового стажу тощо [2]. Проте, це потребує вдосконалення законодавчої бази України.

Тому ми вважаємо, що важливим для вдосконалення ринку праці в Україні є досягнення рівноваги між попитом і пропозицією праці на якісному і кількісному рівнях. Для досягнення такої рівноваги в державі, як правило, застосовуються різні механізми, серед яких – аналітичні дослідження ринку праці, прогнозування його потреб, розробка державних програм.

Запити держави щодо потрібних професій потребують швидкого реагування системи освіти і внесення змін до змісту навчальних програм та оновлення матеріально-технічної бази. Це можливо за умов чіткої взаємодії закладів освіти з роботодавцями і перетворення їх на так звані корпоративні заклади освіти, в яких традиційні функції, такі як передавання знань від покоління до покоління, розповсюдження та генерування культури в суспільстві тощо, трансформуються в абсолютно нові, такі як розробка

інноваційного наукового продукту, бізнес-освіта та ін., які є визначальними у соціально-економічному розвитку країни.

Виходячи з сучасного стану регулювання ринку праці, фахівці прогнозують два сценарії подальшого його стану – позитивний та негативний.

Позитивний сценарій розвитку ринку праці в Україні передбачає: створення умов для зацікавлення інвесторів, зокрема для залучення венчурних інвестицій; розробку стимулюючих програм для них; розвиток фрілансу та стартапів; створення інкубатора стартапів; розвиток аутсорсингових та венчурних компаній; негативний – зростання тіньової економіки; скорочення персоналу; відтік міжнародного капіталу; підвищення трудової міграції за кордон.

Для реалізації позитивного сценарію розвитку ринку праці в Україні необхідно пришвидшити виконання реформ, встановивши чіткі та прозорі правила взаємодії суб'єктів на ринку праці – роботодавців та працівників – шляхом внесення змін до чинного законодавства та усунення проблем, пов'язаних з: незбалансованістю попиту і пропозиції на ринку; відсутністю пропозицій про вільні вакансії для випускників без досвіду роботи; відсутністю необхідного досвіду і стажу в потенційних працівників; постійно зростаючим безробіттям; нестачею фахівців з вищою освітою, яких потребує ринок праці; низькою якістю підготовки фахівців; недостатньою кількістю робочих місць для молодих людей; непотрібністю на ринку праці тих професій, які отримує більшість випускників.

Тісна взаємодія суб'єктів ринку праці формує засоби прийняття спільних рішень, спрямованих на визначення найбільш перспективних напрямів досягнення його збалансованості, а також – покращення кількісних і якісних характеристик людського капіталу та трудового потенціалу ринку праці.

Проте дисбаланс у структурі попиту і пропозиції обмежує розвиток відтворювальної системи держави й негативно позначається на рівні життя населення. Про це, на жаль, яскраво свідчать різні показники й індикатори. Наприклад:

– показник валового внутрішнього продукту, який протягом 1990-2015 років знизився на 31,9% [3];

– індекс людського розвитку [5], який відображає «стан бідності, грамотності, освіти, середньої тривалості життя; рівень охорони здоров'я, соціальної захищеності, довголіття, екології, дотримання прав людини, злочинності».

Наведені дані свідчать про наявний дисбаланс у структурі попиту і пропозиції в Україні і відповідно – про низькі показники ринку праці, такі як економічно активне населення, зайняте населення та безробітне населення [6].

Однією з причин такого стану справ в Україні є *слабка взаємодія між суб'єктами ринку праці*, тобто між закладами освіти, роботодавцями та органами державної влади і місцевого самоврядування, які формують кількісні та якісні характеристики людського і трудового потенціалу країни, регіонів, міст, сіл та селищ.

Вважаємо, що покращенню ситуації має сприяти оновлене законодавство України, яким передбачено *децентралізацію управління та багатоканальне фінансування* як основні пріоритети, які неможливо вирішити самотійно. Вони потребують об'єднання зусиль з іншими суб'єктами ринку праці.

Узагальнюючи зазначимо, що на даному етапі Україна все ще перебуває на стадії унормування відносин між суб'єктами ринку праці та встановлення між ними ефективних зв'язків. Тому важливим критерієм взаємодії суб'єктів ринку праці має стати не тільки показник працевлаштування випускників закладів освіти, а й показник наявності юридичних угод про співпрацю між закладами освіти та роботодавцями (установами державної влади чи громадянського суспільства), які є основою соціального партнерства у державі та сприяють забезпеченню якісної підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для економіки країни.

Окрім цього, потребує вдосконалення система підвищення кваліфікації для всіх суб'єктів ринку праці, адже вимоги роботодавців до потенційних працівників з кожним роком все більше ускладнюються. Це сприятиме

зменшенню дисбалансу в структурі попиту і пропозиції. Тому потребує пришвидшення прийняття законів України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» та «Про освіту дорослих», а також оновлення чинного законодавства про податки, малий та середній бізнес.

Вважаємо, що ефективність взаємодії суб'єктів на ринку праці залежить від виконавчої дисципліни роботодавців як потенційних споживачів праці та чіткого дотримання ними вимог ст. 265 КЗпПУ «Відповідальність за порушення законодавства про працю».

Важливими мають стати нові завдання, що постають перед закладами професійної (професійно-технічної) освіти, пов'язані з їх трансформацією у корпоративні заклади освіти, з метою швидкого реагування на запити роботодавців, підвищення конкурентоспроможності випускників, зміцнення навчально-матеріальної бази та розвитку стартапів в Україні.

Список літератури:

1. Берзин Дж. Увеличивающийся разрыв между тем, что нужно бизнесу и тем, что дает образование. – URL: <http://hrm.ru/uvlichivajushhijjsja-razryv-mezhdutem-что-nuzhno-biznesu-i-tem-чтоdaet-obrazovanie>
2. Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні// Молодий вчений 2015. – № 2 (17) – с.167-170.
3. Індекс людського розвитку: Україна падає, що робити. – URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2017/04/13/623821/>
4. Ключові навички у 2015 та 2020 рр. – URL: <http://studway.com.ua/10-navichok>
5. Список країн за ІЛР. – URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
6. Ukrstat.org – публікація документів Державної Служби Статистики України. – URL: http://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/rp.htm