

УДК 338.43.331.3

Вуйченко М.А.

*доктор економічних наук, завідувач кафедри туристичного бізнесу
Кримського гуманітарного університету (м. Ялта)*

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ В РЕГУЛЮВАННІ НАСЛІДКІВ ПОГЛИБЛЕННЯ СЕГМЕНТАЦІЇ ПРАЦІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

В статті розглянуті питання регулювання наслідків поглиблення сегментації ринку праці в аграрній сфері. На основі європейських принципів розроблено модель механізму регулювання наслідків поглиблення сегментації ринку праці в аграрній сфері економіки України.

Ключові слова: ринок аграрної праці, сегментація ринку праці, принципи і механізм регулювання ринку праці.

Постановка проблеми. Європейський вибір України, прагнення посилити співпрацю з країнами Європейського союзу передбачають створення зони вільної торгівлі, мобільність трудових ресурсів, узгодження цивілізованих принципів і форм функціонування ринку праці, у тому числі й аграрної. Поняття ринку аграрної праці являє собою складну, динамічну систему економічних, правових, геопросторових відносин, які виникають у процесі використання робочої сили на засадах найму. У той же час це специфічний механізм розподілу робочої сили за сферами, видами, формами економічної діяльності, який функціонує в межах сільських поселень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний вклад у розвиток теоретико-методологічних засад функціонування ринку праці та його сегментів внесли вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема українські дослідники Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, С.О. Гудзинський, Д.С. Дієсперов, Д.П. Доманчук, В.К. Збарський, О.І. Здоровцов, Г.І. Купалова, І.І. Лотоцький, С.Д. Лучик, В.І.

Мацебора, Л.І. Михайлова, І.Л. Петрова, І.В. Прокопа, Д.В. Шиян, В.В. Юрчишин, К.І. Якуба та інші. З зарубіжних науковців слід відзначити праці Г. Беккера, К. Бруннера, Р.І. Капелюшнікова, А. Маршала, В.В. Томілова, Дж. Фрімана та інших.

Виклад основного матеріалу. У сучасних складних економічних умовах, які внаслідок фінансової кризи набули ще більш негативного забарвлення, ми можемо спостерігати в основному негативні наслідки поглиблення сегментації ринку праці в сільському господарстві [1, с.282-284]. У той же час, на підґрунті руйнації відпрацьованого механізму соціально-трудоких відносин, притаманних колишньому СРСР, слід будувати принципово новий тип розвитку ринку аграрної праці, в якому б процес сегментації виконував стимулюючу, розвиваючу, інноваційну функції, що ґрунтуються на основах чіткої правової регламентації.

Значну увагу питанню формування ефективного ринку праці в аграрній сфері приділено в Державній цільовій програмі розвитку українського села на період до 2015 року [2] та Концепції Державної цільової програми сталого розвитку сільських територій на період до 2020 року [3]. Звертається увага на значні демографічні, міграційні проблеми, на те, що складна економічна і соціальна ситуація на селі зумовлена невідповідністю програм реформування економіки сільського господарства і результатів їх виконання визначеним соціальним пріоритетам, на відсутність умов для підвищення рівня продуктивної зайнятості, створення додаткових робочих місць у сільській місцевості та підвищення рівня доходів. Значною мірою дані питання ускладнюються недостатнім рівнем державної підтримки облаштування сільських територій, передачею об'єктів соціальної сфери сільськогосподарських підприємств до державної та комунальної власності без належного фінансування їх утримання, недостатнім рівнем розвитку інфраструктури аграрного ринку. Вирішенню більшості вищезазначених питань сприятимуть Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року [4] та Закон про зайнятість [5].

Нами розроблено модель механізму регулювання наслідків поглиблення сегментації ринку праці в аграрній сфері економіки України (рис.1).

Першим кроком є визначення стратегічних цілей розвитку ринку аграрної праці, що, на наш погляд, полягає у створенні конкурентоздатних та доступних робочих місць, що за кількістю та якістю відповідають попиту на них; підготовці висококваліфікованих та конкурентоздатних робітників, що готові посісти новостворені робочі місця; формуванні трудових відносин, що захищають права працівників та сприяють стійкому економічному розвитку.

Щодо засобів досягнення поставлених цілей, то, перш за все, потрібно звернути увагу на формування продуктивної зайнятості представників різних сегментів ринку праці в сільському господарстві, зокрема на ефективний захист зайнятості; своєчасне усунення бар'єрів, що перешкоджають найму; вилучення з економічного обороту неконкурентоспроможних робочих місць; створення умов для формування професійної гнучкості робітників, їх поліфункціональності та перенавчання.

Важливо також враховувати нормативний та законодавчий рівні повних затрат на робочу силу, що забезпечують її відтворення на всіх етапах життєвого циклу (стипендія, заробітна плата, пенсія, виплата по безробіттю).

Наступною проблемою є переоцінка інноваційної зайнятості, оскільки, за сучасними нормативними і статистичними методами, обліковується лише та її частина, яка реалізується в системі ринкових відносин (на ринку праці). У результаті не охоплюються незадіяні трудові ресурси (безробітні, включаючи прихованих безробітних, неповністю зайняте населення тощо); інноваційні здатності та можливості економічно неактивного населення; недооцінюється зайнятість у межах тіньового сектора економіки та роль зайнятості в етноекonomіці.

Все більшого розповсюдження набуває поширення таких форм зайнятості і, відповідно, трудових відносин, як неформальна зайнятість, дистанційна зайнятість, вторинна зайнятість тощо.

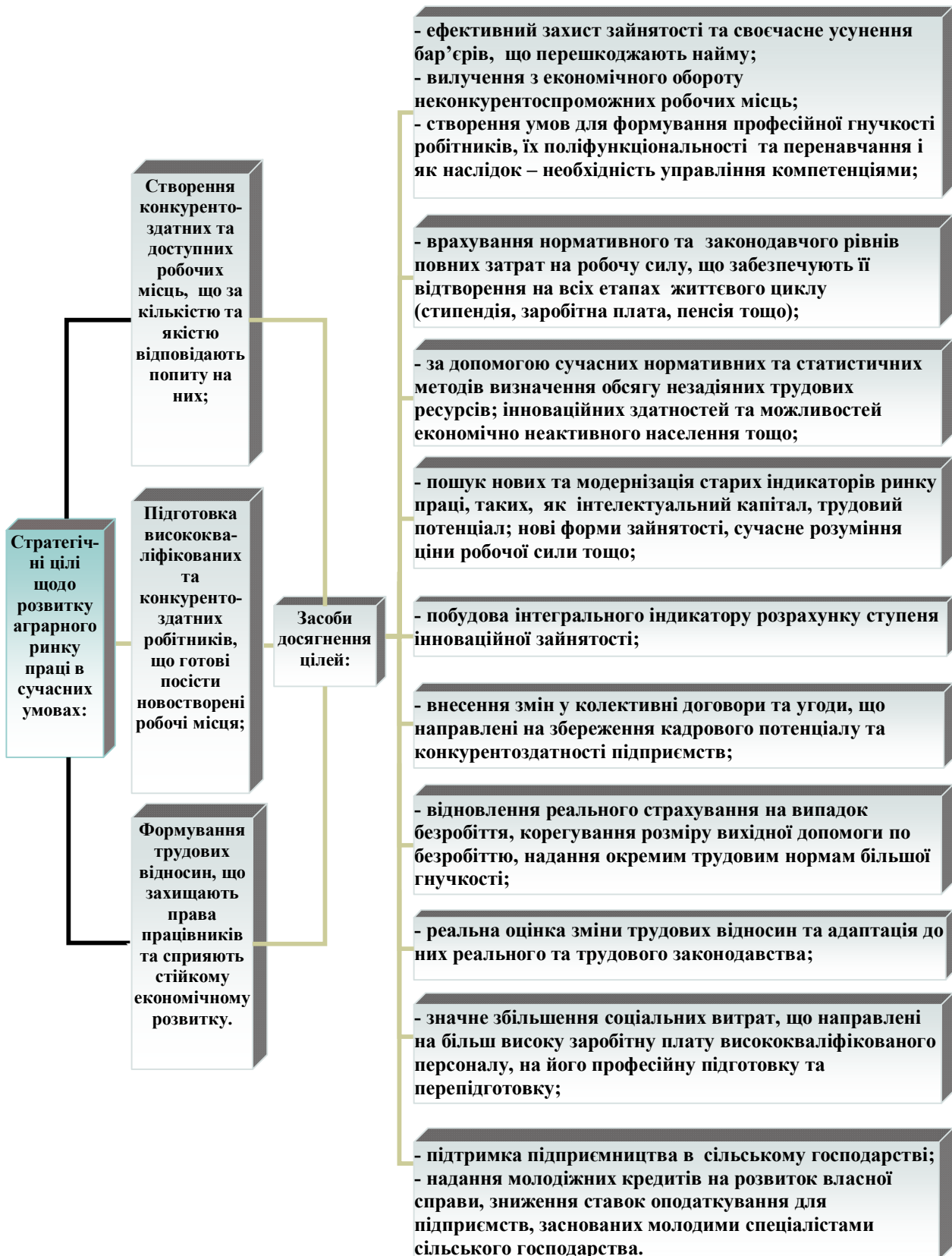


Рис.1. Механізм регулювання наслідків поглиблення сегментації ринку праці в аграрній сфері економіки України.

Джерело: розроблено автором

Розповсюдження цих форм зайнятості є об'єктивним та безальтернативним процесом і має єдине фундаментальне теоретичне пояснення – гнучкість режиму роботи.

У той же час такі форми зайнятості та трудових відносин об'єктивно створюють передумови зниження соціальної захищеності робітників та занепаду соціальної ефективності.

З погляду цільових функцій економіки індикатори зайнятості, запропоновані СОТ, є такими, що мають обмежену значимість та досить вузьку сферу використання. Вони є швидше фондовими, а не суттєвими, а отже, важливим є як пошук нових, так і модернізація старих індикаторів. Серед них, зокрема такі, як людський інтелектуальний капітал; трудовий потенціал; нові форми зайнятості; сучасне розуміння ціни робочої сили тощо. Необхідною є розробка систем індикаторів, кожний з яких буде відображати окремі аспекти зайнятості (технічні, інформаційні, соціально-культурні та інституційні підсистеми показників). Дані індикатори будуть основою побудови інтегрального індикатора, завдяки якому можна розраховувати ступінь інноваційної зайнятості.

Необхідним є внесення змін у колективні договори та угоди, що направлені на збереження кадрового потенціалу та конкурентноздатності підприємств (призупинення найму нових робітників, скорочення соціальних витрат, що не мають вирішального значення, розширення виплат тощо). Важливо також в цілях захисту громадян від безробіття відновити реальне страхування на випадок безробіття, надати окремим трудовим нормам більшої гнучкості.

Виникає необхідність реальної оцінки зміни трудових відносин та адаптації до них трудового законодавства. Загальновідомим є той факт, що жорсткі норми трудового права краще захищають осіб, які вже мають роботу, проте ускладнюють доступ до робочих місць незайнятим громадянам. Більш гнучке трудове законодавство робить ринок праці динамічним, сприяє створенню робочих місць і стимулює перерозподіл робочої сили в економіці.

При цьому розширюються соціальні ризики для зайнятих на незахищених законодавством робочих місцях, проте збільшуються шанси знайти роботу для тих, хто її шукає.

Сучасна економічна ефективність підприємства обумовлена його здатністю виробляти високоякісний продукт інноваційного характеру, забезпечувати в обумовлений строк задоволення підвищених потреб клієнтів, мати привабливий бренд тощо. Ці нові потреби передбачають значне збільшення соціальних витрат, що направлені на більш високу заробітну плату висококваліфікованого персоналу, на його професійну підготовку та перепідготовку, на участь підприємства у збереженні довкілля та формуванні соціальної інфраструктури на території своєї діяльності.

В кожній країні є свої особливості подолання кризових явищ як в економіці в цілому, так і в сільському господарстві зокрема. Разом із тим доцільно враховувати загальні рекомендації, що сформульовано окремо для країн із високими та невисокими доходами. А саме, для останніх актуальним є наступне: маючи менші можливості, країни із невисокими доходами повинні дивитися в бік менш інтенсивних підходів з позиції їх адміністрування; основним способом підвищення доходів найбільш вразливих працівників є залучення їх до громадських робіт. Цей засіб виявив себе як дуже ефективний і гнучкий; під час складання проекту громадських робіт повинні враховуватись можливості виконання цих робіт працівниками з низькою альтернативною можливістю заробітку. Можна навіть встановити заробітну плату нижче рівня заробітної плати ринку.

Низький рівень заробітної плати заохочуватиме учасників до пошуку постійної роботи. Цьому також сприятиме висока трудомісткість громадських робіт. Критерієм вибору проектів громадських робіт повинна бути не тільки позитивна додана вартість, а й їх висока трудомісткість. Сприяння підвищенню продуктивності, в тому числі неформального сектора та самозайнятих робітників, відбувається за рахунок збільшення цільового мікрокредитування.

В цьому аспекті держава повинна створити рівні умови для усіх типів підприємств в аграрній сфері й докорінно реформувати напрями їх підтримки, а саме: а) перейти від виробничих субсидій до незалежних від обсягу і типу виробництва прямих платежів; б) створити рівні умови діяльності та доступу для всіх типів сільгосп підприємств з тим, щоб кожне маленьке дрібне підприємство мало перспективу стати крупнотоварним, а значить, і конкурентоспроможним; в) диференціювати державну підтримку окремо для виробників сільськогосподарської продукції та окремо для розвитку сільської місцевості.

Досить поширеною мірою захисту робітників є встановлення державою мінімальної заробітної плати. Тим не менш, ефективність цієї політики в галузі захисту доходів викликає сумнів, а вплив на працевлаштування може бути більш шкідливим, ніж позитивним. Мінімальний розмір оплати праці здійснює більший вплив на розподіл доходу, ніж на сукупний рівень зайнятості та заробітної плати. Емпірично доказано те, що даний інструмент чинить негативний вплив на зайнятість менш кваліфікованих робітників різних сегментів. В даний час рівень мінімальної заробітної плати перевищує середню заробітну плату, що впливає на підвищення ймовірності втрати роботи менш продуктивними працівниками (молоддю, некваліфікованими робітниками). Таким чином, уряд може розглянути питання про встановлення мінімальної заробітної плати як частки від середньої заробітної плати (наприклад, одна третина від середньої заробітної плати), щоб обмежити потенціал зниження зайнятості серед некваліфікованих працівників. Крім того, існують пропозиції про встановлення субмінімуму для молоді (наприклад, 80% від звичайного мінімуму). Політика соціальної допомоги повинна бути відокремлена від політики мінімального розміру оплати праці.

На поглиблення сегментації ринку праці звертається увага і в політиці європейських країн. Це питання вирішується за допомогою впровадження стратегії гнучкого ринку праці. Метою стратегії, пов'язаною із збільшенням гнучкості ринку праці та одночасно його захищеності, є поєднання захисту

доходів та зайнятості із гнучкістю ринку праці, організації праці та трудових відносин. Вирішення цього питання лежить в площині знайдення консенсусу між інтересами роботодавців та робітників. Сучасна європейська економічна політика, як ніколи, прагне об'єднувати соціальні та економічні інтереси.

Комітет із зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та захисту споживачів у 2007 р. затвердив Загальні принципи гнучкості та соціального захисту для країн ЄС: політика гнучкості має сприяти подоланню негативних наслідків сегментації ринку праці; ця політика стосується зайнятих, безробітних, осіб із нестабільною зайнятістю або тих, хто існує на периферії ринку праці, кому слід надати більш широкі можливості, економічні стимули і заходи підтримки для полегшення доступу до роботи або заходи, що підтримують прогрес в забезпеченні стабільної і юридично безпечної зайнятості. Така підтримка повинна сприяти прогресу і управлінню між робочими місцями та професіями (обов'язками); необхідне забезпечення як зовнішньої, так і внутрішньої гнучкості в питанні безпечного переходу з роботи на роботу. Цьому повинні сприяти відповідна організація праці та безперервне підвищення кваліфікації; політика гнучкості повинна підтримувати гендерну рівність та забезпечувати рівний доступ до якісної зайнятості для жінок і чоловіків, пропонувати заходи по балансуванню суміщення праці, сім'ї і особистого життя; необхідна атмосфера довіри і відкритого діалогу між усіма зацікавленими сторонами, де всі будуть готові взяти на себе відповідальність за зміни, соціальну збалансованість політики. У той час, як державні органи зберігають загальну відповідальність, участь соціальних партнерів у розробці і здійсненні політики на основі соціального діалогу та колективних переговорів має вирішальне значення; для гнучкої політики потрібен економічно ефективний розподіл ресурсів, врахування рівня фінансової стійкості державного бюджету. Вона повинна також бути спрямована на справедливий розподіл витрат і вигод, особливо між підприємствами, органами державної влади і приватними особами.

Треба зазначити, що термін “*Flexicurity*», за висловом Ф. Троса і Т.Вітагена, – це ступінь комбінації праці, зайнятості, доходів та соціального захисту, що підтримують працевлаштування робітників із відносно слабкими позиціями і дозволяють активно приймати участь на ринку праці та бути при цьому соціально захищеними; разом із тим – забезпечувати кількісну (внутрішню та зовнішню) функціональну гнучкість, а також гнучкість заробітної плати, що дозволяє компаніям тимчасово та адекватно адаптуватися до умов, що змінюються, з метою посилення конкурентоспроможності та продуктивності [348, с.166].

Гнучкість може приймати різні форми, що відображають різні стратегії роботодавців. Кількісна (зовнішня) гнучкість полягає в регулюванні кількісного залучення робочої сили ззовні за допомогою найму та звільнення. Функціональна (внутрішня) гнучкість пов’язана з пристосуванням наявної робочої сили до потреб виробництва, що постійно змінюються, без здійснення масових прийомів та звільнень – шляхом перенавчання робітників, опановування ними суміжних професій, шляхом їх відрядження на інші місця роботи, зміни режиму робочого часу тощо. Фінансова гнучкість пов’язана з гнучкістю заробітної плати (в сторону її підвищення або зниження).

Різні форми гнучкості здійснюють різний вплив на ступінь захищеності робітника на підприємстві. Виділяють наступні форми захищеності робітника:

1. Захищеність зайнятості (*employment security*) – ступінь, в якому працівникові гарантується зайнятість на підприємстві, де він працює.

2. Захищеність трудових функцій (*job security*) – ступінь фіксованості трудових обов’язків, які повинен виконувати працівник на певному підприємстві.

3. Захищеність на ринку праці (*labor market security*) – здатність робітника залишатися зайнятим на певному ринку праці за можливої зміни різних робочих місць.

Гнучкі методи організації виробництва неоднозначно впливають на різні форми захищеності робітника. Високий рівень захищеності зайнятості

робітника обумовлюється наявністю у нього специфічного (для даного підприємства) людського капіталу і пов'язаний із функціональною гнучкістю. У даному випадку роботодавець запроваджує різні форми похваллення і просування по службовій сходах працівника (участь у прибутках, бонуси, збільшення заробітної плати за вислугу років тощо) з метою стимулювання подальшого підвищення кваліфікації, відданості справі тощо. Захищеність заняття, як права виконувати чітко визначену задачу, що закріплена в контракті і правилах роботи, іде в розріз із суттю функціональної гнучкості.

Захищеність на ринку праці може бути як посилена, так і послаблена функціональною гнучкістю, в залежності від того, наскільки набуті працівником у трудовому процесі навички є специфічними для підприємства. Кількісна гнучкість справляє переважно негативний ефект на всі форми захищеності робітника, хоча багато залежить від конкретної ситуації на ринку праці.

Політика інтеграції гнучкості та соціального захисту засновується на чотирьох компонентах: гнучкості та соціальній захищеності контрактних зобов'язань; ефективній та активній політиці регулювання ринку праці, націленої на посилення соціального захисту під час трансформацій; систематичному та відповідальному навчанню протягом всього життя; сучасному соціальному захисті, що підтримує мобільність на ринку праці.

Гнучкий ринок праці пред'являє досить жорсткі вимоги до працівника, він повинен володіти високим рівнем конкурентоспроможності, мобільності, умінням швидко адаптуватися до мінливих умов середовища.

Остання фінансова криза ще раз вказала на необхідність більш ефективного регулювання ринку праці. Разом із тим, становиться ясно, що концепція гнучкого ринку праці потребує деяких коректив. Політика збільшення гнучкості ринку праці має наступні застереження:

- країни із більш сприятливим законодавством для працівників мають меншу нерівність в оплаті праці. Тобто, правила, спрямовані на захист

трудова прав, забезпечують відчутний соціальний ефект - зниження нерівності без будь-яких втрат з боку виробництва і зайнятості;

- поточний дискурс про гнучкість відноситься до режиму роботи за власним бажанням, де уряди не накладають обмежень на наймання та звільнення або на умови праці. Таким чином, в ідеалі, як роботодавці, так і працівники повинні бути вільні у виборі умов зайнятості для їх взаємної зручності. Але насправді, гнучкість затверджується тільки для роботодавців. У стабільний період, ця асиметрична особливість гнучкості може залишитися непоміченою. Але у періоди рецесії, коли підприємства можуть скоротити зарплату або провести звільнення, масово скорочуючи витрати, така гнучкість для роботодавців призводить до незахищеності працівників, і, отже, не може бути застосована при відсутності гідної універсальної системи соціального захисту;

- зосередження уваги на прискоренні процесу адаптації на ринку праці, щоб впоратися з глобальною економічною кризою, ризикує негативно позначитись на довгостроковому потенціалі зростання. Це може статися, якщо відбуваються різні зміни в регулюванні стимулів, і працівники змінюють свою колективну поведінку діючи за принципом низька заробітна плата - низька продуктивність праці.

Треба зазначити, що концепція гнучкого та соціально відповідального ринку праці в Україні при її впровадженні має свої особливості. Як вже було зазначено вище, потреба у гнучкості збільшується в разі зниження неформального ринку праці, який сам бере на себе частину необхідної адаптації. Отже, формування інституційних основ адаптації ринку праці та відповідної соціальної політики є більш актуальним відносно формального ринку праці, який в аграрній сфері має досить значну величину.

Між тим, і на формальному ринку процеси реалізації гнучкості мають свої особливості. Так, досить усталеним та укоріненим інструментом у практиці вітчизняної економіки є затримка оплати праці замість офіційного скорочення заробітної плати та формального скорочення робочих місць, що не

є характерним для розвинутих країн. Цей механізм підтримує потенційний або прихований рівень безробіття без його переходу у реальну (відкриту) форму.

Одним із наслідків в Україні зростання прихованого безробіття стає зниження реальної заробітної плати, що впливає на рівень споживчого попиту населення. Низький споживчий попит, в свою чергу, скорочує ринки збуту продукції. Відсутність збуту продукції веде до скорочення виробництва, банкрутства підприємств і зростання вже явного безробіття. Дефіцит бюджетних коштів обмежує можливості створення нових робочих місць. В результаті виникає своєрідний мультиплікаційний ефект у сфері зайнятості. Штучне стримування офіційної реєстрації безробіття веде до зростання прихованого безробіття, яке, впливаючи на ринкові механізми, стимулює подальше збільшення кількості незайнятого населення.

Висновки. Отже, лише комплексне поєднання усіх вищезазначених заходів дасть можливість реалізувати позитивний вплив процесу сегментації ринку праці в аграрній сфері економіки України і мінімізувати його можливі негативні наслідки. При цьому важливо врахувати європейський досвід регулювання соціальних наслідків поглиблення сегментації ринку праці, надання механізму регулювання необхідної гнучкості, особливо у кризовий та посткризовий періоди.

Список використаної літератури

1. Вуйченко М.А. Проявление влияния финансового кризиса на представителей различных сегментов рынка труда в аграрных предприятиях: материалы XIII Междунар. научно-практ. конф. / М.А. Вуйченко. – [в 2 т.] Т.1: Агрономия. Экономика. Бухгалтерский учёт. – Гродно, 2010. – С. 282-284.
2. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року: [Електронний ресурс] / Міністерство аграрної політики та продовольства України // Режим доступу: [http:// ligazakon.ua](http://ligazakon.ua).
3. Концепція Державної цільової програми сталого розвитку сільських

територій на період до 2020 року: [Електронний ресурс] / Міністерство аграрної політики та продовольства України // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/121-2010-%D1%80>.

4. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року: [Електронний ресурс] / Міністерство аграрної політики та продовольства України // Режим доступу: [http:// ligazakon.ua](http://ligazakon.ua).

5. Новый проект закона о занятости – все инициативы правительства: [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://tigipko.com/news/material/id/3251>

6. Wilthagen T. F. Tros (2004): ‘The concept of ‘flexicurity’: A new approach to regulating employment and labour markets / T. F. Wilthagen, // Transfer – European Review of Labour and Research, 10(2), s. 166-187.

7. Pignatti N. Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap in Ukraine / Norberto Pignatti. ESCIRRU Working Paper No. 17 2010 [Electronic resource]. - http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.347727.de/diw_escirru0017.

ВУЙЧЕНКО М.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ УГЛУБЛЕНИЯ СЕГМЕНТАЦИИ ТРУДА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ УКРАИНЫ

В статье рассмотрены вопросы регулирования последствий углубления сегментации рынка труда в аграрной сфере. На основе европейских принципов разработана модель механизма регулирования последствий углубления сегментации рынка труда в аграрной сфере экономики Украины.

Ключевые слова: рынок аграрного труда, сегментация рынка труда, принципы и механизм регулирования рынка труда.

VUYCHENKO M. A. USE OF FOREIGN EXPERIENCE IN REGULATING DEEPENED SENHMENTATSIYI CONSEQUENCES OF LABOR IN AGRICULTURAL FIELD OF UKRAINE

The article examined regulatory implications of deepening market segmentation of labour in the agricultural sector. Based on the European principles of the model of the mechanism regulating the effects of deepening labor market segmentation in the agrarian sector of Ukrainian economy.

Key words: market of agricultural labor, the segmentation of the labour market, the principles and mechanism of regulation of the labour market.