

терміни функціонування інвестиційного капіталу. Іноземне інвестування і участь держави у процесі транснаціоналізації мають розглядатись виключно як імпульс до економічного зростання.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Школа І.М. Економіка України в умовах глобалізації: Монографія / за заг. ред. І.М.Школи, О.В.Бабінської. – Чернівці: Книги – XXI, 2009. – 528 с.
2. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
3. World Investment Report 2008: Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge [Електронний ресурс]. – New York and Geneva, 2008. – Режим доступу: http://www.unctad.org/en/docs/wir2008_en.pdf
4. The World Bank Group [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/data>
5. WFE: World Federaton Of Exchanges [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.world-exchanges.org>

РЕЗЮМЕ

Статтю присвячено визначенню пріоритетних напрямків розвитку зовнішньоекономічної діяльності України на основі аналізу стану включення держави до світових інтеграційних процесів. На основі дослідженого матеріалу запропоновано пріоритети використання потенціалу транснаціоналізації України.

Ключові слова: міжнародні інвестиційні процеси, прямі інвестиції, інтеграційні процеси, транснаціоналізація.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена определению приоритетных направлений развития внешнеэкономической деятельности Украины на основе анализа состояния включения государства в мировые интеграционные процессы. На основе исследованного материала предложены приоритеты использования потенциала транснационализации Украины.

Ключевые слова: международные инвестиционные процессы, прямые инвестиции, интеграционные процессы, транснационализация.

SUMMARY

The article is devoted to defining the priorities of Ukraine foreign economic activity based on the analysis of the inclusion of the state in world integration processes. On the basis of the material under study proposed priorities of building transnationalization Ukraine.

Keywords: international investment processes, direct investment, integration, transnationalization.

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Гетьманенко Ю.О., аспірант Донбаської державної машинобудівної академії, м. Краматорськ

Ринок праці як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних заходів розвитку суспільства.

Світова практика регулювання ринку праці володіє значною кількістю заходів, які можуть і мають бути використані в процесі реформування економіки в нашій країні. Тому зарубіжний досвід регулювання зайнятості доцільно вивчати з метою запозичення та адаптування найбільш успішного прикладу, яким вважається досвід регулювання зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Метою статті є дослідження зарубіжного досвіду регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Серед сучасних провідних вітчизняних науковців питання регулювання ринку праці та зайнятості населення відображенні в численних працях Д.Богині, А.Дадашева, Н.Єсінової, Т.Заславської, С.Злупки, О.Карпіщенко, А.Котляра, Е.Лібанової, І.Маслової, В.Оніщенко, В.Скуратівського та інші.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

В рамках Європейського Економічного Співтовариства в грудні 1989 р. було прийнято Хартію основних соціальних прав трудящих, в якій, зокрема, містяться питання стосовно ринку робочої сили. Проголошується вільне переміщення робочої сили в рамках ЄС і рівні умови для всіх працівників. Досягнуто домовленості щодо зближення встановлених в різних країнах тривалості робочого часу, режимів нічних робіт і нестандартних форм зайнятості. Зафіксовано право на допомогу безробітним і непрацевдатним.

Крім того, Єврокомісія в 1990р. виділила п'яти найменш розвинутих країнам ЄС 1 млрд. дол. на розширення системи навчання, створення додаткових робочих місць для груп населення, які знаходяться у найбільш несприятливому становищі на ринку праці, з метою створення однакових стартових умов у використанні праці. При виділенні коштів для створення додаткових робочих місць, органи ЄС виходять з принципу наближення робочих місць до трудонадлишкових регіонів. [1]

Однак оскільки не всі країни Європи приєдналися до Європейського Союзу, говорити про фактичну уніфікацію умов використання праці на європейському континенті є передчасним. Крім того, навіть для країн – членів ЄС процес уніфікації є не одномоментним, що зумовлює необхідність дослідження досвіду окремих країн стосовно регулювання зайнятості.

Країною, що є зразковим прикладом держави соціального добробуту, є Швеція. Оскільки основною метою соціальної політики цієї країни є подолання нерівності через перерозподіл доходів, соціальні витрати становлять достатньо високу частку в сукупному доході шведських сімей (20,2% у порівнянні з 16,5% у ФРН, 8% у США). Зазначене значення показника досягається податком у розмірі 28,5% сукупного доходу (який, поряд із заробітком, включає державні та приватні трансферти і доходи від власності), в інших державах соціального добробуту він становить 13-17%. Як наслідок, 20% і 40% населення Швеції з найнижчими доходами мали значно вищу частку сукупного доходу населення, ніж в зазначених країнах, тоді як 20% населення з найвищими доходами – значно меншу частку. Слід також відзначити, що високий рівень добробуту підтримується також завдяки високій, порівняно з іншими країнами, зайнятості жінок.

В області зайнятості державна політика Швеції є активною, в результаті чого рівень безробіття в країні є мінімальним. Головним напрямком діяльності держави на ринку праці є запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу.

Слід відзначити також соціальну політику зайнятості іншої європейської держави - ФРН. Програми регулювання ринку праці найбільше розповсюдження отримали саме в цій країні, яка наприкінці ХХ ст. стикнулася з проблемами, пов'язаними з об'єднанням країни, найголовнішими з яких були проблеми падіння обсягів виробництва у Східних землях і зменшення рівня зайнятості. З метою кардинальної зміни ситуації було розроблено спеціальну програму з санації підприємств Східної Німеччини – їх переводу з планових основ господарювання на ринкові. Однак прискорена приватизація, якою фактично займалась створена для вищезазначених цілей Опікунська рада, перетворилась фактично на ліквідацію підприємств, в результаті чого відбулось загострення проблем зайнятості.

В даних умовах країна застосувала загальновідомі заходи політики зайнятості: достроковий вихід на пенсію у Східній Німеччині та перепідготовка кадрів, спрямована, перш за все, на придбання нової професії. Найважливішою складовою активної політики зайнятості стало створення так званих «Товариств зайнятості», метою яких було створення нових робочих місць, перепідготовка і працевлаштування безробітних. Сутність даного заходу полягала в тому, що Товариства зайнятості отримували право використати тимчасово вільні виробничі потужності підприємств Східної Німеччини, які не були приватизовані, і кошти, призначені на виплату допомоги по безробіттю. В свою чергу, Товариства брали на себе зобов'язання працевлаштувати або перенавчати певну кількість працівників.

Основною сферою діяльності Товариств зайнятості було створення соціально-економічної інфраструктури для розвитку туристичного бізнесу (ремонт автомобільних доріг, рекультивация земель і промислових виробіток, очищення і відновлення оточуючого ландшафту тощо) – досвід, який є важливим для України.

Давні традиції регулювання ринку праці має Франція. У цій країні особливу увагу приділяється стимулюванню само зайнятості населення. При цьому необхідно враховувати, що *в країнах з розвинутою ринковою економікою основна маса само зайнятих сконцентрована у галузях сільського господарства і тільки 7% - в галузях оброблювальної промисловості.*

Для безробітних, які вирішили зайнятися бізнесом, право на одержання допомоги по безробіттю або компенсації при звільненні замінюється правом на отримання одноразової суми, яка використовується для відкриття власного бізнесу. Відповідно до французької системи «Безробітні-

творці», розмір одержуваних безробітними сум залежить від досвіду попередньої роботи і тривалості безробіття.

Що стосується США, то їх соціальна політика меншою мірою спрямована на створення загального добробуту в країні. Сучасна політика в цьому напрямку розвивалась в два етапи. Перший етап характеризувався переворотом в політиці, зумовленим глибокою економічною кризою. Наданому етапі за державної підтримки розвинулись соціальне страхування та соціальна допомога, підтримка підприємництва, фермерів і домовласників.

На другому етапі сфера соціальних програм суттєво розширилась. Під час економічного спаду 80-х років добробут сімей утримувався на більш-менш сталому рівні завдяки зростанню частки жінок у робочій силі.

Соціальний захист у США розвивався у двох напрямках – соціальне страхування та соціальна допомога. Першочерговим завданням соціального страхування є не захист працівника, а створення безпечного середовища для капіталістів і корпорацій. В результаті соціальне страхування підтримують представники найманої праці, які розуміють пряму залежність власного добробуту від добробуту роботодавця. Водночас функція соціальної допомоги полягає в контролі над населенням, що не має джерел для існування, а втрати на соціальну допомогу є непродуктивними витратами для держави і капіталу, оскільки не створюють соціальний капітал.

В Україні, як і в Росії, модель національного ринку праці, що формується, обумовлена особливостями розвитку пострадянських країн, до яких можна віднести наступні:

1) високий рівень монополізації економіки, який поєднувався з принципом розміщення продуктивних сил «завод-місто», що у поєднанні з відсутністю ринку житла і наявністю інституту прописки призводило до низької територіальної мобільності робочої сили;

2) значна частина нематеріальних благ (отримання житла, користування дитячими закладами, придбання путівок і т.п.), отримання яких було пов'язано з приналежністю до конкретного внутрішнього фірмового ринку праці;

3) високий рівень внутрішнього фірмових інвестицій у формуванні специфічного людського капіталу (підготовка і перепідготовка робочої сили);

4) стовідсоткова участь працівників у профспілках незалежно від розміру підприємства і сфери діяльності.

Вищезазначене зумовило особливості ринків праці не лише України і Росії, а й інших країн пострадянського простору, які відзначаються повільним змінням акцентів від внутрішніх до зовнішніх ринків праці, недостатністю розмірів інвестицій підприємств в підготовку і підвищення кваліфікації працівників, зростанням масштабів відкритого і прихованого безробіття тощо.

Значний вплив на уніфікацію умов використання робочої сили в світі і формування єдиного світового простору прикладання праці здійснює *Міжнародна організація праці (МОП)*, яка була утворена в 1919 році на підставі Версальського договору.

Міжнародна організація праці виробила такі критерії використання праці в індустріальному суспільстві, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, яке забороняє використання дитячої праці та ін., охоплюючи управління трудовими ресурсами на різних рівнях: від світового до мікрорівня. Рекомендації МОП спрямовані, насамперед, на забезпечення нормальних умов праці і створення конструктивних взаємин між роботодавцями, власниками робочої сили і державою.

Основними напрямками діяльності МОП є такі:

1) розробка і ухвалення міжнародних трудових норм; прийняття конвенцій і рекомендацій і контроль за їх виконанням;

2) надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем (технічної допомоги);

3) проведення досліджень і видання публікацій за результатами досліджень.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

- основні права людини у сфері праці;
- *сприяння зайнятості*;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- інспекція праці і трудових відносин;
- соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

Міжнародні трудові норми встановлюються *Конвенціями* (міжнародно-правові договори, що закріплюють для держав-членів, які їх ратифікували, зобов'язання юридичного характеру) та *рекомендаціями* (призначені для створення орієнтирів при виробленні державами-членами МОП

своєї політики в тій чи іншій сфері трудових відносин, при розробці національного законодавства і практичних заходів).

Для міжнародного технічного співробітництва створений інституту експертів, що набираються у різних країнах світу, і працюють в інших країнах, головним чином у тих, що розвиваються за проектами МОП. До компетенції експертів належить формування концепцій з таких основних питань:

- *сприяння повній зайнятості;*
- *розвиток людських ресурсів;*
- *підвищення рівня життя;*
- удосконалення трудового законодавства;
- надання допомоги у розвитку трипартизму;
- удосконалення соціально-трудоових відносин;
- *професійно-технічна освіта;*
- впровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці і т.д.

Крім роботи експертів і радників, технічна допомога передбачає постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів (як на місцях, так і шляхом відряджень в інші країни), організацію семінарів.

Нормотворча діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях МОП, здійснюваних безпосередньо основними департаментами Міжнародного бюро праці (м. Женева), Міжнародним інститутом соціально-трудоових досліджень МОП (МІСТД) (м. Женева), а з питань освіти – Центром в Турині.

Для досягнення основних цілей і завдань МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, *підвищення можливостей зайнятості* і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної та професійної освіти і соціально-трудоових відносин.

Основними сферами діяльності МОП є поліпшення умов праці і виробничого середовища; заробітна плата, соціальне забезпечення; *сприяння зайнятості найбільш уразливим групам трудящих*; надання допомоги в зміцненні соціальних інститутів.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – сприяння забезпеченню повної зайнятості, запобігання та скорочення безробіття і допомога безробітним.

На основі розроблених міжнародних трудових норм і за допомогою МОП, багато країн вжили заходів на поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, з матеріальної допомоги безробітним.

У 1969р. була розроблена та прийнята Всесвітня програма зайнятості, основною метою якої було проголошено скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості, для чого необхідно проводити активну політику на ринку праці, цілями якої є:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у відношенні до трудящих на ринку праці, сприяння зайнятості найбільш уразливих груп населення (*у т.ч. молоді*);
- економічне зростання: підтримка і розвиток виробничих робочих місць;
- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів, зростання продуктивності і доходів трудящих. [4]

Проблема зайнятості нерозривна пов'язана з професійною підготовкою і перепідготовкою кадрів як завданням розвитку трудових ресурсів, що має особливе значення стосовно молоді.

Позиція МОП з питання підготовки кадрів надійшла відображення в ряді конвенцій і рекомендацій. Конвенції та рекомендації містять основні погоджені цілі, принципи, зобов'язання урядів, підприємців і трудящих у сфері політики і програм професійної підготовки кадрів.

За роки діяльності МОП розроблено конвенції і рекомендації практично з усіх проблем функціонування ринку праці. У процесі розвитку і регулювання ринку праці у світовому співтоваристві використовуються різні програми, спрямовані на підвищення добробуту трудящих і поліпшення якості трудового життя. У деяких східноєвропейських країнах була застосована програма *ESOP (Employee's Stock Ownership Plan)*. Застосування подібного досвіду в Україні може переслідувати мету об'єднання в одній особі власника і працівника, підвищення зацікавленості в результатах спільної праці, зниження соціальної напруженості. Працівники за програмою ESOP стають власниками, об'єктами колективної власності, опановують механізм ринкових відносин з відповідним механізмом формуванням доходу. Однак разом з тим, даний варіант забезпечення

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

зайнятості має і негативні наслідки, а саме кошти неспрямовуються на структурну перебудову, не враховуються витрати праці попередніх поколінь тощо.

Тим не менш, програма ESOP має вагомі результати, оскільки вона спирається на необхідність пошуку шляхів узгодження інтересів сторін ринку праці, відкриваючи можливості їх активного соціального захисту.

За вищезазначених обставин і з урахуванням ступеня розвиненості інститутів наднаціонального регулювання в рамках Європейського економічного простору необхідним є створення *єдиного європейського соціального простору*.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. First Annual Report on Migration and Integration – Brussels, 16.7.2004 COM(2004) 508 final.
2. 152 Employment in Europe 2006. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. – http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_en.html
3. epp.eurostat.ec.europa.eu
4. www.eu.prostir.ua

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрен зарубежный опыт регулирования рынка труда и занятости населения. Исследована роль Международной организации труда в решении проблем функционирования рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, рынок рабочей силы, занятость, полная занятость, безработица, труд, социальное обеспечение, Международная организация труда.

РЕЗЮМЕ

В статті розглянутий зарубіжний досвід регулювання ринку праці та зайнятості населення. Досліджено роль Міжнародної організації праці у вирішенні проблем функціонування ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, зайнятість, повна зайнятість, безробіття, праця, соціальне забезпечення, Міжнародна організація праці.

SUMMARY

The article deals with international experience of labor market regulation and employment. There is considered the role of the International Labor Organization in solving the labor market problems.

Keywords: labor-market, labor market, employment, full employment, unemployment, work, social security, International Labor Organization.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

Голубій І.Е. к.е.н., доц., доцент кафедри міжнародного бізнесу Інституту міжнародних відносин Київського національного університету ім. Тараса Шевченка

Зовнішньоторговельна політика (ЗТП) будь-якої держави є важливою, а іноді й визначальною частиною його національної економічної політики. Між ними існують взаємообумовлені та взаємодоповнюючі зв'язки. Із одного боку, держава формує свої зовнішньоекономічні зв'язки, виходячи з потреб розвитку країни на певному етапі, вони тісно погоджуються з особливостями внутрішнього економічного та соціального розвитку та відповідають основним положенням національної економічної політики держави. Із іншого боку, оскільки ЗТП істотно впливає на вибір й можливості здійснення відповідної внутрішньої економічної політики, вони можуть бути досить ефективними важелями, що сприяють реалізації внутрішніх соціально-економічних програм. Результати практичної реалізації ЗТП можуть реально впливати на структуру та динаміку інвестицій, темпи й ефективність економічного розвитку.

Зазначені моменти об'єктивно впливають і на визначення поняття ЗТП. В економічній літературі не існує єдиної точки зору на визначення ЗТП, і всю гаму її значень можна звести до макро- та мікрорівневих аспектів.