

*Гаєвець М. В.,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри цивільного та господарського права
Національного університету біоресурсів
та природокористування України*

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Анотація. У статті наведені приклади неефективності функціонування інституту правового забезпечення ринку праці в Україні та проведений аналіз такого функціонування в країнах Європейського Союзу.

Ключові слова: Європейський Союз, Лісабонська конвенція, Конвенція Міжнародної організації праці.

Постановка проблеми. Процеси глобалізації та євроінтеграції сприяють мобільності населення, що стає однією з основних ознак сучасного суспільства. Вивчення особливостей регулювання ринку праці в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) та використання їх досвіду для України, посилення співробітництва з іншими країнами, впровадження такого досвіду позитивно відобразиться на відносинах підготовки фахівців та їх працевлаштування в Україні.

Науковими розробками в цій сфері займалися такі вчені, як О.В. Акіліна, О.В. Бражко, В.Л. Міненко, Т.П. Панюк, І.М. Шост, М.М. Жибак, Ю.І. Бойко та інші.

Метою статті є порівняння різних підходів до модернізації системи професійної освіти різних країн світу в умовах глобалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Неефективність функціонування інституту правового забезпечення ринку праці в Україні пов'язана з існуванням цілої низки протиріч, а саме:

- застарілість норм трудового законодавства (основу чинного законодавства складає Кодекс законів про працю, прийнятий 10 грудня 1971 р.);
- невідповідність частини правових норм потребам часу і, як наслідок, неможливість їх використання в регулюванні сучасних трудових відносин;
- відсутність у чинному трудовому законодавстві механізму захисту від дискримінації у сфері праці;
- відсутність обов'язкової норми письмової форми трудового договору;
- відсутність норм трудових відносин громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства;
- наявність у сучасному трудовому законодавстві значної кількості підзаконних нормативних актів, які суперечать актам, що вище них за юридичним рівнем;
- слабка система правозастосування, яка сформувалась під час поєднання жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, і недосконалого механізму контролю за його виконанням [1, с. 125].

На відміну від української моделі правозастосування, для інституту правового забезпечення країн Західної та Східної Європи характерне жорстке законодавство ринку праці та вимоги щодо неухильного його виконання, що суттєво збільшує витрати роботодавців і перешкоджає їх неправомірним діям. Тому ринок праці цих країн не характеризується гнучкістю,

що є однією з причин високого рівня хронічного безробіття. Ринок праці англосаксонських країн (США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія), хоч і регулюється відносно ліберальним законодавством, але закони виконуються неухильно. Дещо інша модель правозастосування в країнах Латинської Америки: трудове законодавство жорстке, але розповсюджується на відносно невеликий формальний сектор, у межах якого закони значною мірою виконуються, тоді як у неформальному секторі – не діють взагалі [1, с. 126].

Як наслідок, сучасна міграційна ситуація в ЄС є наслідком масового запрошення в другій половині ХХ ст. країнами ЄС трудових мігрантів. У той час управління трудовою міграцією здійснювалось виключно на національному рівні. Невпинні потоки трудових мігрантів із третіх країн до країн-членів ЄС і паралельне формування вільного руху працівників у межах внутрішнього ринку ЄС призвели до нездатності національних урядів самостійно розв'язувати проблеми міграції, у результаті чого з 80-х рр. минулого сторіччя вони започаткували спільну імміграційну політику ЄС.

Проте послідовність і наполегливість політиків Євросоюзу, зокрема Комісії ЄС, дає свої плоди. Аналіз перспектив розвитку управління трудовою міграцією в ЄС дав підстави констатувати, що станом на 2009 р., коли почали діяти засновницькі договори зі змінами, внесеними Лісабонською угодою, було вжито максимальну кількість заходів для розширення повноважень ЄС у сфері управління трудовою міграцією. Розкрито специфіку управління міграцією в ЄС відповідно до змін Лісабонської угоди, яка вивела міграційну політику на якісно новий рівень, визначивши її мету, принципи, механізми втілення, розширивши повноваження ЄС у цій сфері. Економічна криза тільки посилила усвідомлення, що наступні 3–5 років Європейський Союз закритий для дискусій про трудову міграцію. Доведено, що сьогодні невід'ємною складовою управління трудовою міграцією стає управління інтеграцією мігрантів, яке повинне спрямовуватись на вливання іноземців у нове суспільство, яке їх приймає, і при цьому основну роль мають відігравати органи державного управління та місцевого самоврядування, але не менш важливою є діяльність засобів масової інформації та представників громадянського суспільства [2, с. 10–11].

Важливе значення для подолання інституціональної недосконалості вітчизняного ринку праці має ратифікація конвенцій Міжнародної організації праці, зокрема №181 «Про приватні агентства зайнятості», яка в Україні, як і в інших країнах Співдружності Незалежних Держав, знайшла широке застосування (рекрутингові компанії, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг). У законодавстві України правові норми цих видів діяльності та їх координація з державною службою зайнятості не знайшли відповідного відображення [3, с. 431].

Досвід різних країн світу (Австрія, Бельгія, Люксембург, Угорщина, Німеччина, Нідерланди, Франція, Італія Швейцарія,

рія, Чехія, Росія, Білорусія, Латвія та інші) показує, що сільське господарство є органічно необхідним сектором будь-якої господарської національної системи. Національні господарства розвинених країн рухаються від масового виробництва стандартної продукції до високоспеціалізованих малих форм виробництва та сервісу, розрахованих на індивідуальні потреби. Товариства з великомасштабними виробничими потужностями втрачають соціальну перспективу.

Ремісництво, як і мале підприємництво в цілому, добре вписується в цю тенденцію розвитку світового господарства. Більшість усіх робочих місць в економіці країн ЄС припадає саме на ремісничі підприємства. Близько 99% всіх підприємств у Європі – це малі та середні підприємства, 90% малих та середніх підприємств є мікропідприємствами, які належать або прирівнюються до ремісничих. Такі мікропідприємства налічують близько 53% усіх робочих місць у Європі. Сучасне ремісничє підприємництво найбільш розвинене в Німеччині, де в цій сфері зайнято близько 7 мільйонів людей, а за річним сукупним оборотом цей сектор займає друге місце в економіці країни (на їх частку припадає 19% від загальної кількості робочих місць та понад 9% вироблених у країні робіт і послуг). База даних Британської ремісничої ради складає більше 30 тисяч індивідуальних підприємців, у Польщі їх більше на 10 тисяч чоловік. США – світовий лідер нових технологій. Однак і тут практично в кожному штаті існують палати ремесел. Декілька років тому відродження ремісництва стало предметом постійної опіки уряду Білорусі. У країнах, де ремісник працює в рамках закону, він є суб'єктом підприємницької діяльності, що займається ремісництвом та має професійну кваліфікацію, яка підтверджена документом.

Сучасна реміснича діяльність у Європі характеризується таким:

- активною участю власника або керівника підприємства на всіх етапах виробничого процесу (фінансова незалежність, висока особиста відповідальність);
- наявністю ремісничих, технічних й управлінськими компетенцій;
- активним внеском у виробництво товарів та послуг;
- близькістю до клієнта, участь на місцях.

У країнах Європи важливу функцію в економічному розвитку ремісничого сектору виконують ремісничі палати, інститути ремісничої технічної освіти, центри дослідження ремесла як сфери економіки та інші інституції, діяльність яких спрямована на підвищення якості трудових ресурсів, професійної освіти ремісників, участь у розвитку діяльності та стабілізації функцій ремісничого підприємництва, усебічне сприяння гармонізації зайнятості та врегулювання методичних та організаційних питань.

Реміснича діяльність на території ЄС активно підтримується з боку Комісії ЄС, яка щорічно виділяє значні кошти на розвиток ремісництва, мікропідприємництва, малого та середнього бізнесу [4, с. 10–12.].

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що проблеми неперервної професійної освіти постали в центрі уваги країн ЄС у зв'язку з динамічною зміною вимог до кваліфікації персоналу, демографічними змінами, глобалізацією економічних процесів, зростання необхідності в неперервному засвоєнні нових знань, умінь і навичок, що дозволяють

фахівцю бути адекватним, конкурентноспроможним у нових галузях і предметах, релевантних професійній і соціальній діяльності.

Європейський Союз стоїть на шляху змін, зумовлених глобалізацією та викликами економіки нового типу, яка ґрунтується на знаннях. Країни ЄС визначають нову стратегічну мету та узгоджують програму створення інфраструктури, яка уможливило розвиток знань, а також модернізації системи професійної підготовки фахівців.

Проблема професійної підготовки фахівців багатоаспектна. Її розв'язання потребує реальної державної політики, насамперед законодавчого забезпечення комплексу завдань, спрямованих на підвищення професійного рівня, вдосконалення структури, створення належних умов для професійного зростання. У цьому контексті значний інтерес становить аналіз документів Європейського Союзу щодо неперервної професійної освіти та професійної підготовки фахівців. Особливу увагу приділено Лісабонській стратегії (Lisbon Strategy), яка спрямована на підвищення глобальної конкурентоспроможності Європейського Союзу через економічне оновлення та поліпшення в соціальній сфері й охороні довкілля.

Література:

1. Архієреєв С.І. Інституційна складова ринку праці як фактор зниження трансакційних витрат в трансформаційній економіці / С.І. Архієреєв, А.В. Глушач // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2012. – № 5. – С. 121–135.
2. Чулаєвська М.Є. Державне управління трудовою міграцією України в контексті європейської інтеграції : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 / М.Є. Чулаєвська ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2013. – 20 с.
3. Міненко В.Л. Система інституціонального забезпечення функціонування ринку праці в умовах інтеграції України у світову економіку / В.Л. Міненко // Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 3 (38). – С. 428–433.
4. Моніторинг стану та пропозиції щодо подальшого розвитку ремісничої діяльності в Україні на основі аналізу міжнародного і європейського досвіду Всеукраїнський благодійний фонд «Громадянська енергія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : eep.org.ua/files/zvit_gtz_1.doc.

Гаєвєць М. В. Особенности нормативно правового регуляция подготовки специалистов на рынке труда в странах Европейского Союза

Аннотация. В статье приведены примеры неэффективности функционирования института правового обеспечения рынка труда в Украине и проведен анализ такого функционирования в странах Европейского Союза.

Ключевые слова: Европейский Союз, Лиссабонская конвенция, Конвенция Международной организации труда.

Gaevets M. Features normatively legal adjusting of preparation of specialists at the market of labour in the countries of European Union

Summary. In the articles resulted examples of unefficiency of functioning of institute of the legal providing of labour-market in Ukraine and conducted analysis of such functioning are in the countries of the European Union.

Key words: European Union, Lisabonska convention, Convention of International organization of labour.