

Е.А. СУЩЕНКО, д-р. экон. наук
профессор кафедры туризма¹
E-mail: helen210376@gmail.com

Н.А. ДЕХТЯРЬ
доцент кафедры туризма¹
¹Харьковский национальный университет
имени Семёна Кузнеця, г. Харьков, Украина
E-mail: nadiya.dekhtyar@m.hneu.edu.ua

Статья поступила 2 октября 2017г.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В ОТРАСЛИ ТУРИЗМА В УКРАИНЕ

***Аннотация.** В статье рассмотрены основные тенденции функционирования международного туристического рынка, имеющие существенное влияние на формирование требований к специалистам в сфере туризма в Украине; представлена оценка сферы высшего образования с учетом задач, возникающих в связи с возникновением инновационных видов и технологий туристической деятельности; определены этапы стратегического планирования обеспечения потребностей рынка профессионалами в сфере туризма на уровне государственного регулирования; проанализированы основные макроэкономические статистические показатели отрасли туризма в Украине; проведено сравнение ключевых характеристик трудового законодательства некоторых стран Европы и СНГ; определены наиболее распространенные тенденции в сфере трудовых отношений, общие для европейских стран.*

***Ключевые слова:** государственное регулирование занятости в туризме; образование в сфере туризма; тенденции функционирования туристической отрасли; туристический рынок Украины.*

Введение. Подготовка квалифицированных кадров для отрасли туризма является одним из основных условий обеспечения конкурентоспособности национального туристического продукта как на внутреннем, так и на внешнем рынках туристических услуг. Тем не менее, несмотря на относительно высокую, по сравнению с другими отраслями национальной экономики, доходность сферы туризма, существуют определенные проблемы в планировании спроса на специалистов данной сферы на рынке труда и, соответственно, обосновании эффективности государственных затрат на поддержку учебных заведений, готовящих специалистов для данной отрасли. Кроме того, следует учитывать и особенности процесса создания и предоставления туристических услуг, которые обуславливают определенные отличия и дополнительные требования к выполнению норм трудового законодательства. Например, фактор сезонности приводит к высокой загруженности персонала в пиковые периоды и простой многих объектов рекреационной инфраструктуры в остальное время года. При этом организация и проведение масштабных мероприятий, таких как спортивные соревнования, фестивали, конгрессы, выставки и т.п., вынуждает сотрудников туристических компаний работать во внеурочные часы и выходные дни, и часто это дополнительное рабочее время нигде официально не фиксируется и, соответственно, не оплачивается. Следует также отметить сложности, возникающие при попытке приведения в соответствие национального трудового законодательства, систем страхового и пенсионного обеспечения разных стран в транснациональных компаниях, практикующих ротацию персонала. Также некоторые компании работают частично в теневом секторе, нанимая неквалифицированных сотрудников на менее престижные должности с низкой заработной платой и плохими условиями труда без официального трудоустройства. Как правило, такими сотрудниками становятся либо студенты (особенно из стран с более низким уровнем дохода), либо наименее обеспеченные слои населения из районов с высоким уровнем безработицы. Необоснованная экономия на качестве трудовых ресурсов приводит к снижению общего положительного восприятия потребителями предоставляемых услуг и репутации компании.

Современные виды туризма и методы сотрудничества компаний предполагают появление совершенно новых вызовов и задач перед специалистами отрасли. Их решению посвящены исследования многих ученых. Так, В. Ю. Друк и О. А. Хмель указывают на значимость интеграции наци-

ональных образовательных систем согласно правилам и рекомендациям, используемым странами – основными внешнеэкономическими партнерами. В работе [1] речь идет, в том числе, о построении системы квалификационных характеристик специалистов в отрасли туризма, подготавливаемых учебными заведениями Беларуси, на примере опыта Польши.

В свою очередь, Н. В. Белохвостова [2], оценивая качество государственной политики в сфере занятости, указывает на необходимость непрерывного образования (в англоязычной литературе – life-long learning) как действенного инструмента обеспечения занятости и высокого качества рабочей силы. М. В. Морощкина и С. В. Степанова [3] рассматривают особенности анализа туристических потоков при активизации приграничного сотрудничества (в литературе также используется термин «сотрудничество в рамках еврорегионов»). Контактная роль границы обуславливает дополнительные требования к профессионалам, которые в той или иной мере специализируются на внешнеэкономических операциях.

А. Н. Полухина [4] рассматривает туристическую деятельность как стимул для развития предпринимательства, особенно в периферийных областях и регионах с низким и средним уровнем социально-экономического развития. В частности, при разумной налоговой политике развитие туризма будет способствовать росту поступлений в государственный и местные бюджеты за счет отчислений с прибыли предприятий и доходов физических лиц, которые будут трудоустроены на вновь созданных рабочих местах.

Таким образом, целью исследования является определение условий и факторов, которые необходимо учитывать при разработке государственной стратегии подготовки персонала для национальной туристической отрасли.

Объект исследования – основные тенденции функционирования мирового туристического рынка и их влияние на развитие туризма в Украине, обуславливающие новые требования к подготовке специалистов; предмет – способы и механизмы обеспечения государственной поддержки занятости в отрасли туризма на основе стратегического планирования в сфере подготовки профессионалов и прогнозирования потребности в специалистах соответствующих квалификаций.

Основная часть. Проблемы кадрового обеспечения в отрасли туризма мы считаем необходимым разделить на две большие группы: во-первых, это аспекты обучения, подготовки и аттестации кадров; во-вторых, это вопросы обеспечения занятости и создания благоприятных условий труда, а также формирования обоснованной тарифной сетки и политики оплаты труда. Отдельного рассмотрения требуют вопросы обеспечения кадрового потенциала на рынке международного туризма, регулирования трудовой миграции и социальных выплат.

Для разработки интегрированной стратегии подготовки кадров и обеспечения занятости в отрасли туризма на государственном уровне необходимо знать ответы на следующие вопросы (в зависимости от целей стратегии могут прогнозироваться ситуации при поддержании условий свободного рынка при минимальном вмешательстве руководящих структур или при условиях, формируемых целенаправленными действиями со стороны государства). Данные положения можно рассматривать и как этапы планирования потребностей рынка:

виды туристических услуг, пользующиеся спросом и имеющие перспективы развития с их распределением по регионам страны с учетом сезонных колебаний;

применяемые методы и подходы стратификации туристов, в том числе и из-за рубежа, требования и классификационные признаки каждой из групп;

наличие кадастров рекреационных ресурсов, создание количественных списков по основным объектам, структурированным в базы данных, способных к интеграции в навигационные и аналитические модули геоинформационных систем;

однозначность трактовки основных положений политики поддержки предпринимательства в отрасли туризма, обоснованность наличия или отсутствия льгот в налоговой, разрешительной системах, регистрационных процедурах;

понятные и объективно выполнимые требования к процедурам лицензирования, стандартизации и сертификации;

наличие механизмов контроля и реализации санкций за нарушения в обеспечении безопасности путешествий, соблюдения норм экологического законодательства;

сравнительный анализ норм национального законодательства в сфере занятости с законодательством стран, наиболее вовлеченных в процессы международной миграции персонала и при необходимости принятие вспомогательных положений, способствующих защите трудовых прав граждан страны, работающих за рубежом, а также внедрение механизма защиты их интересов в случае трудовых споров.

Только после решения данных вопросов можно строить обоснованные прогнозы потребности в тех или иных специалистах. Распространенной ошибкой является также попытка прогнозирования занятости без учета межотраслевых связей. Сфера туризма настолько широка, что без привлечения специалистов смежных отраслей зачастую невозможно создать качественный турпродукт, а внедрение инноваций сдерживается отсутствием или занятостью в других проектах, например, бренд-менеджеров и профессионалов ИТ-сектора. Количество рабочих мест для менеджеров турагентств может оставаться стабильным или даже уменьшаться, но это не значит, что рынок труда в целом для туристической отрасли стагнирует, и поэтому будут неэффективными затраты государственного бюджета на подготовку специалистов в сфере туризма. Необходимо лишь расширить перечень профессий, которые требуются отрасли, и рассчитывать прогнозы занятости исходя из наличествующего набора продукции и услуг, которые нужно обеспечить.

В Украине рынок туристических услуг и обеспечивающая его инфраструктура формировались довольно стихийно, следуя запросам массового рынка, в основном на выездные туры, и сегодня данный сектор является наиболее востребованным и наименее капиталоемким. Новым участникам рынка легче всего начать работу в качестве агентов по продажам (посредников) туров за рубеж. Данный вид деятельности не требует высокой квалификации, и минимальными умениями и навыками можно овладеть в течение нескольких месяцев. Наличие высшего образования по специальности формально требуется только для руководителей компаний высшего управленческого звена. А развитие внутреннего рынка и въездного туризма, требующего гораздо больших первоначальных инвестиций и знаний предметной области, продвигается незначительными темпами (исключение составляют разве что несколько регионов с традиционно высоким рекреационным потенциалом). Кроме того, в целом для страны отрасль туризма является скорее дестабилизирующей национальную экономику, чем приносящей прибыль в государственный и местные бюджеты за счет вывода доходов домохозяйств за рубеж и непродуманной системы налогообложения, позволяющей крупным операторам платить минимальные ставки, не соответствующие объемам оборота средств, выводимых в страны-партнеры, и в целом непопулярность отдыха внутри страны у населения со средним и высоким уровнем дохода. В таких условиях государство вполне справедливо считает нецелесообразным поддерживать финансирование программ обучения по специальностям в сфере туризма и гостеприимства, поскольку рынок труда уже перенасыщен и на данный момент отсутствуют положительные прогнозы по количеству запросов на соответствующие специальности со стороны субъектов хозяйствования, планирующих развивать национальную туристическую инфраструктуру и регулярно оплачивающих налоги. Несмотря на это, спрос на специальности, связанные с отраслью туризма и гостинично-ресторанного хозяйства, остается стабильно высоким, что позволяет высшим учебным заведениям поддерживать цены на контрактную форму на уровне, превышающим себестоимость обучения. Но в целом в последние годы статистика в сфере высшего образования негативная (табл. 1, на момент написания статьи еще не было официальных данных за 2017–2018 учебный год) [5].

Таблица 1 – Количество учащихся в вузах Украины

Распределение студентов вузов по источникам финансирования	2010/11 уч. год		2014/15 уч. год		2015/16 уч. год		2016/17 уч. год	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Количество учащихся, всего	2 418 111	100	1 689 226	100	1 605 270	100	1 369 432	100
государственного бюджета	926 396	38,3	751 123	44,5	732 018	45,6	652 935	47,7
местных бюджетов	91 006	3,8	82 118	4,9	79 446	4,9	12 317	0,9
органов государственной власти, юридических лиц	8 624	0,4	10 370	0,6	10 236	0,6	9 227	0,7
физических лиц	1 392 085	57,5	845 615	50,0	783 570	48,9	694 953	50,7

Если сравнивать только показатели структуры, то доля учащихся за средства государственного бюджета увеличилась за 4 года более чем на 9%. Однако в количественном выражении зафиксирован спад на 30%, тогда как общее количество студентов вузов сократилось более чем на 1 млн человек, или 43%. При сравнении временных рядов следует учитывать, что с 2015–2016 гг. в итоговые показатели официальной статистики часто не включают данные АР Крым, части Луганской и Донецкой областей.

Таблица 2 – Динамика количества предприятий отрасли туризма в Украине

Показатели	Всего				Туроператоры				Турагенты				Субъекты, осуществляющие экскурсионную деятельность			
	2016	2015	Абсолютные изменения, 016/2015	Темпы прироста, %	2016	2015	Абсолютные изменения, 016/2015	Темпы прироста, %	2016	2015	Абсолютные изменения, 016/2015	Темпы прироста, %	2016	2015	Абсолютные изменения, 016/2015	Темпы прироста, %
Юридические лица, кол-во предприятий	1838	1785	53	3,0	552	500	52	10,4	1222	1228	-6	-0,5	64	57	7	12,3
<i>Среднесписочная численность штатных работников, чел.</i>	8545	8086	459	5,7	4926	4131	795	19,2	3448	3799	-351	-9,2	171	156	15	9,6
из них имеют высшее или среднее специальное образование в области туризма	3723	3735	-12	-0,3	2064	1806	258	14,3	1602	1862	-260	-14,0	57	67	-10	-14,9
Физические лица-предприниматели (ФЛП), кол-во предприятий	1668	1397	271	19,4	не могут заниматься туроператорской деятельностью согласно условиям лицензирования				1581	1319	262	19,9	87	78	9	11,5
<i>Среднесписочная численность штатных работников, чел.</i>	1867	1502	365	24,3					1776	1438	338	23,5	91	64	27	42,2
из них имеют высшее или среднее специальное образование в области туризма	763	694	69	9,9					732	661	71	10,7	31	33	-2	-6,1
Удельная среднесписочная численность штатных работников, чел./ предприятие																
для юридических лиц	4,65	4,53	0,12	2,63	8,92	8,26	0,66	8,01	2,82	3,09	-0,27	-8,79	2,67	2,74	-0,06	-2,37
для ФЛП	1,12	1,08	0,04	4,11	–				1,12	1,09	0,03	3,04	1,05	0,82	0,23	27,48

Однако поскольку контингент учебных заведений, переведенных в другие регионы страны, учитывается, то в целом можно говорить о тенденциях спада популярности высшего образования среди населения Украины. При этом необходимо также учитывать тот факт, что значительно большее количество студентов, по сравнению с предкризисным периодом, выехало учиться за рубеж. С другой стороны, положительной является тенденция увеличения количества предприятий сферы туризма за последний отчетный год, что повышает перспективы трудоустройства выпускников (табл. 2) [5].

Тем не менее, данные таблицы неоднозначны. Действительно, растет количество туристических компаний различных организационно-правовых форм, но в крупных турагентствах среднесписочная численность работников снижается, как и потребность в сотрудниках со специальным образованием. Это объясняется достаточно низкими барьерами входа на рынок, отменой лицензирования турагентской деятельности, высокой степенью автоматизации процесса розничных продаж. Меньшие по размеру посредники, наоборот, не имеют достаточно средств для полной автоматизации технологических процессов и поэтому предпочитают расширять штат персонала для увеличения объемов продаж.

Обращает на себя внимание и показатель среднесписочного количества сотрудников – для крупных туроператоров он не превышает 9 человек на компанию и сокращается в 2016 г. по сравнению с 2015; а в малых компаниях вообще приближен к единице. Таким образом, на сегодня больше возможностей имеется для трудоустройства либо в крупных, либо в малых компаниях (в последних – за счет роста их абсолютного количества), а сегмент средних по размеру предприятий достаточно укомплектован кадрами.

Коллективные средства размещения, куда входят гостиницы различных видов, а также санатории, пансионаты, другие оздоровительные учреждения, требуют большего количества персонала (табл. 3) [5]. В среднем, в гостиницах числилось до 15 чел. наемных сотрудников, а в специализированных лечебно-оздоровительных учреждениях их количество доходило примерно до 100 чел. Однако данный вид средств размещения не может рассматриваться в качестве перспективных работодателей для выпускников туристических специальностей, поскольку, как правило, штат данных заведений комплектуется из медицинских работников, в том числе и административно-управленческий аппарат.

Таблица 3 – Структура коллективных средств размещения, 2016 г.

Виды средств размещения, все организационно-правовые формы	Количество КЗР	Не работали на протяжении года	Из них		Среднесписочная численность штатных работников, чел.	Удельная численность штатных работников, чел.
			круглогодичные	сезонные		
Коллективные средства размещения, всего	4 256	216	2 712	1 544	70 809	16,64
<i>Гостиницы и аналогичные средства размещения, всего; из них</i>	2 534	58	2 272	262	28 178	11,12
гостиницы	1 703	26	1 632	71	25 190	14,79
мотели	139	1	131	8	421	3,03
хостелы	40	–	40	–	89	2,23
кемпинги	14	2	6	8	32	2,29
общежития для приезжих	90	5	88	2	767	8,52
туристические базы, горные приюты, студенческие летние лагеря, другие места для временного размещения	548	24	375	173	1 679	3,06
<i>Специализированные средства размещения, всего; из них</i>	1 722	158	440	1 282	42 631	24,76
санатории	172	6	152	20	19 536	113,58

Виды средств размещения, все организационно-правовые формы	Количество КЗР	Не работали на протяжении года	Из них		Среднесписочная численность штатных работников, чел.	Удельная численность штатных работников, чел.
			круглогодичные	сезонные		
детские санатории	107	4	98	9	10 480	97,94
пансионаты с лечением	12	2	9	3	419	34,92
детские учреждения оздоровления круглогодичного действия, детские центры	17	1	17	–	1 310	77,06
санатории–профилактории	63	8	58	5	2 517	39,95
бальнеологические лечебницы, грязелечебницы, бальнеогрязелечебницы (включая детские)	3	–	3	–	295	98,33
дома отдыха	11	–	2	9	184	16,73
пансионаты отдыха	62	3	11	51	1 209	19,50
базы отдыха, другие учреждения отдыха (кроме турбаз)	1 265	131	87	1 178	6 613	5,23
оздоровительные заведения 1–2 дневного пребывания	10	3	3	7	68	6,80

Согласно экспертным оценкам, коэффициент текучести кадров, особенно низшего звена, является довольно высоким и обуславливается, как правило, сочетанием сразу нескольких факторов: во-первых, неблагоприятными условиями труда на границе допустимых норм, особенно в учреждениях, работающих посезонно. Во-вторых, низкими ставками заработной платы, официальной и «компенсирующей», выплачиваемой на руки в обход отчислений социальных взносов (обычно ставки для низшего и среднего звена устанавливаются чуть выше уровня минимальной заработной платы, а основной доход составляют процент от продаж и чаевые). В-третьих, сложившимися в некоторых странах традициями нанимать на должности, предполагающие непосредственное общение с туристами, исключительно сотрудников не старше 30 лет. В таких условиях типичной моделью поведения молодых специалистов, которые желают продолжать работу и строить карьеру в туризме, является наемная работа в течение двух–трех лет, необходимая для приобретения нужного опыта, после чего они увольняются и открывают собственные предприятия (поэтому мы можем наблюдать устойчивый рост количества малых компаний и индивидуальных предпринимателей). Чаще всего основной причиной является отсутствие возможности карьерного развития на предыдущем рабочем месте и несправедливое распределение прибыли между наемными сотрудниками и руководством компании.

Тем не менее, нельзя утверждать, что в Украине сложились неблагоприятные условия для защиты интересов занятых. Разумеется, меры государственного регулирования и применение норм законодательства контролируются только в официальном секторе, тем не менее, по сравнению с другими странами мира, в том числе европейскими, в целом условия труда в Украине лучше [6, с. 252–271]. В таблице 4 представлены выборочные показатели условий труда в некоторых странах СНГ и Европы. Отметим, что представленные данные характеризуют общие условия трудового регулирования стран и не учитывают иные (например, возрастные) отраслевые особенности, поскольку задача исходного отчета – ознакомить потенциальных инвесторов с функционированием национальных рынков труда в целом и дать возможность сравнения стран по нескольким одинаковым показателям. С одной стороны, статистические показатели противоречат оптимистическим прогнозам роста занятости в туристической отрасли, приводимым WTTC (рис.) [7].

Таблица 4 – Сравнительные характеристики регулирования условий труда в странах Европы и СНГ

Страна	Минимальная заработная плата за полный рабочий день (долл. США / месяц)	Максимальное количество рабочих дней в неделю	Доплата за работу в ночные часы (% от почасовой оплаты)	Доплата за работу в выходные (% от почасовой оплаты)	Доплата за сверхурочную работу (% от почасовой оплаты)	Оплачиваемый ежегодный отпуск (рабочие дни)	Максимальная продолжительность испытательного срока (месяцев)	Обязательная переподготовка перед увольнением за счёт работодателя?	Предупреждение перед увольнением (недели оклада)	Выплата пособия по увольнению (за недели оклада)	Равное вознаграждение за труд равной ценности?	Гендерное равенство при найме?	Минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам (календарные дни)	Полностью оплачиваются минимум 5 полных рабочих дней отпуска по болезни в год
Австрия	1674,51	5,5	67	100	50	25	1	-	2	0	+	-	112	+
Азербайджан	126,66	6	40	150	100	17	3	-	8,7	13	+	+	126	+
Албания	191,6	5,5	50	25	25	20	3	-	10,1	10,7	-	+	365	-
Армения	122,88	6	30	100	50	20	3	+	6	5	+	-	140	-
Беларусь	170,35	6	20	100	100	18	3	+	8,7	13	+	-	126	+
Бельгия	2420,23	6	0	0	50	20	0	-	19,7	0	+	+	105	+
Болгария	262,92	6	3	0	50	20	6	-	4,3	4,3	+	+	410	+
Босния и Герцеговина	353,6	6	30	20	30	18	6	+	2	7,2	+	+	365	+
Великобритания	1417,39	6	0	0	0	28	6	-	5,3	4	+	+	14	-
Венгрия	437,42	5	15	50	50	21,3	3	-	6,2	7,2	+	+	168	+
Германия	1777,63	6	0	0	0	24	6	+	10	11,6	-	-	98	+
Греция	740,67	6	25	75	28	22,3	12	-	0	15,9	+	-	119	-
Грузия	19,86	7	0	0	0	24	6	-	4,3	4,3	-	-	183	+
Дания	0	6	0	0	0	25	3	-	0	0	+	-	126	+
Ирландия	1697,67	6	1	0	0	20	12	-	3,7	10,7	+	+	182	-
Исландия	1958,82	6	1	1	1	24	3	-	13	0	+	+	90	+
Испания	1054,47	5,5	7	0	0	22	6	-	2,1	15,2	+	+	112	+
Италия	2083,94	6	15	30	15	26	2	+	4,5	0	+	-	150	-
Казахстан	121,21	6	50	100	50	18	3	-	4,3	4,3	-	+	126	+
Кипр	1153,63	5,5	0	100	100	20	24	+	5,7	0	+	+	126	-
Косово	158,32	6	30	50	30	21	6	+	4,3	7,2	+	+	270	+
Кыргызстан	18,14	6	50	100	50	20	3	-	4,3	13	-	-	126	-
Латвия	448,83	5,5	50	0	100	20	3	+	4,3	8,7	+	-	112	-
Литва	427,34	5,5	50	100	50	20,7	3	+	8,7	15,9	+	-	126	+
Люксембург	2798,24	5,5	0	70	40	25	6	-	17,3	4,3	+	-	112	+

Страна	Минимальная зарботная плата за полный рабочий день (долл. США / месяц)	Максимальное количество рабочих дней в неделю	Доплата за работу в ночные часы (% от почасовой оплаты)	Доплата за работу в выходные (% от почасовой оплаты)	Доплата за сверхурочную работу (% от почасовой оплаты)	Оплачиваемый ежегодный отпуск (рабочие дни)	Максимальная продолжительность испытательного срока (месяцев)	Обязательная переподготовка перед увольнением за счёт работодателя?	Предупреждение перед увольнением (недели оклада)	Выплата пособия по увольнению (за недели оклада)	Равное вознаграждение за труд равной ценности?	Гендерное равенство при найме?	Минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам (календарные дни)	Полностью оплачиваются минимум 5 полных рабочих дней отпуска по болезни в год
Македония	287,46	6	35	50	35	20	6	-	4,3	8,7	-	+	270	+
Мальта	813,07	6	0	0	50	24	6	-	7,3	0	+	+	126	+
Молдова	115,81	6	50	100	50	20	0,5	+	8,7	13,9	-	+	126	+
Нидерланды	978,75	5,5	0	0	0	20	2	+	8,7	7,2	+	+	112	-
Норвегия	3582	6	0	0	40	21	6	+	8,7	0	+	+	343	+
Польша	540,66	5,5	20	100	50	22	3	-	10,1	8,7	+	-	182	-
Португалия	748,46	6	25	50	31	22	3	+	7,9	9,1	+	+	120	-
Румыния	338,23	5	25	100	75	20	3	-	4	0	+	+	126	+
РФ (Москва)	367,24	6	20	100	50	22	3	+	8,7	8,7	-	-	140	+
РФ (Санкт-Петербург)	248,36	6	20	100	50	22	3	+	8,7	8,7	-	-	140	+
Сан-Марино	2369,93	6	35	0	26	26	1,6	-	0	0	-	-	150	+
Сербия	216,87	6	26	26	26	20	6	+	0	7,7	-	+	135	-
Словакия	498,83	6	20	0	25	25	3	+	11,6	7,2	+	+	238	-
Словения	966,65	6	75	100	30	22	6	-	5,3	5,3	+	+	105	+
Таджикистан	45,37	6	50	100	100	23,3	3	+	8,7	6,9	+	+	140	-
Узбекистан	124,41	6	50	100	100	15	3	+	8,7	8,7	-	-	126	+
Украина	83,46	5,5	20	100	100	18	3	+	8,7	4,3	-	+	126	+
Финляндия	2169,37	6	16	100	50	30	6	+	10,1	0	+	+	105	+
Франция	1866,9	6	20	20	25	30,3	2	+	7,2	4,6	+	+	112	-
Хорватия	503,96	6	10	35	50	20	6	-	7,9	7,2	+	-	208	+
Черногория	235,36	6	40	0	40	21	6	+	4,3	6,9	+	+	365	+
Чехия	545,05	6	10	10	25	20	3	-	8,7	11,6	+	+	196	-
Швейцария	0	6	25	50	25	20	3	-	10,1	0	+	+	98	+
Швеция	0	5,5	0	0	50	25	6	+	14,4	0	-	+	480	-
Эстония	520,44	5	25	0	50	24	4	+	8,6	4,3	-	+	140	-
+ (норма присутствует)	-	-	-	-	-	-	-	25	-	-	35	32	-	31
- (норма отсутствует)	-	-	-	-	-	-	-	25	-	-	15	18	-	19

Страна	Минимальная заработная плата за полный рабочий день (долл. США / месяц)	Максимальное количество рабочих дней в неделю	Доплата за работу в ночные часы (% от почасовой оплаты)	Доплата за работу в выходные (% от почасовой оплаты)	Доплата за сверхурочную работу (% от почасовой оплаты)	Оплачиваемый ежегодный отпуск (рабочие дни)	Максимальная продолжительность испытательного срока (месяцев)	Обязательная переподготовка перед увольнением за счёт работодателя?	Предупреждение перед увольнением (недели оклада)	Выплата пособия по увольнению (за недели оклада)	Равное вознаграждение за труд равной ценности?	Гендерное равенство при найме?	Минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам (календарные дни)	Полностью оплачиваются минимум 5 полных рабочих дней в отпуске по болезни в год
Наименьшее значение	0	5	0	0	0	15	0	-	0	0	-	-	14	-
Наибольшее значение	3582	7	75	150	100	30,3	24	-	19,7	15,9	-	-	480	-

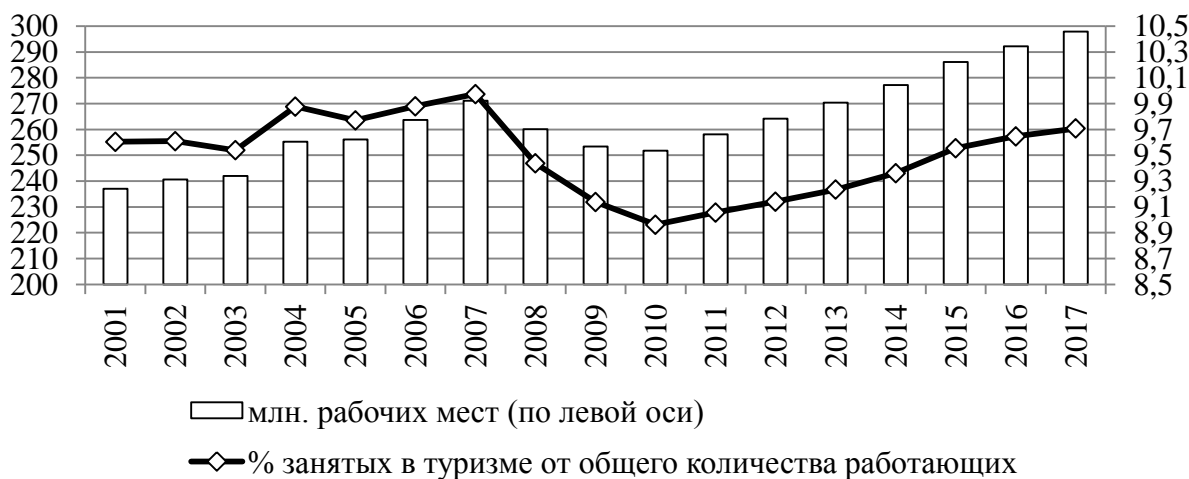


Рисунок – Динамика показателей занятости в туристической отрасли в мире

Хотя, если принимать во внимание только суммарные показатели по количеству рабочих мест, то тенденции действительно соответствуют общему увеличению спроса на туристические услуги. Несмотря на автоматизацию многих процессов и снижению количества посредников в процессе реализации услуг, возникают новые направления и специальности, ведь сфера обслуживания предполагает личное общение потребителей с персоналом, а, по мнению многих аналитиков, в эпоху стремительного развития технологий отсутствие времени на традиционные виды коммуникаций в повседневной жизни будет диктовать спрос на обычное общение как один из обязательных элементов комплекса туристических услуг.

Как показывает практика, несмотря на внедрение инновационных технологий и почти повсеместную информатизацию ресурсов, описывающих наиболее известные достопримечательности, профессия экскурсоводов и переводчиков, а также различного рода консультантов остается востребованной, разве что видоизменяются требования к содержанию и форме подачи материалов. Достаточно популярными в последнее время являются прогнозы относительно исчезновения некоторых профессий в сфере туризма, в частности, связанных с предварительной подготовкой и бронированием туров, вследствие масштабного внедрения онлайн-приложений бронирования непосредственно у поставщиков туруслуг. Уменьшается и количество туристов, путешествующих в составе организованных групп; многие теперь предпочитают самостоятельно формировать маршрут, подбирать варианты размещения и длительность пребывания в курортных районах.

Следует отметить довольно интересное исследование, проведенное российскими учеными [8], которое известно под названием «Атлас новых профессий» (англ. Atlas of Emerging Jobs). Основной задачей данного проекта было составление прогноза структуры рынка труда и выявление новых квалификационных требований и профессий, с тем чтобы можно было вовремя разработать стратегии усовершенствования, а в некоторых секторах – и коренной перестройки национальной образовательной системы, в частности, перепрофилировать работу высших учебных заведений. В отчете представлены примеры кардинально новых и необычных на сегодня профессий по нескольким отраслям, а также угрозы и вызовы, с которыми столкнется традиционная система производства и обслуживания. Для сферы туризма и путешествий выделено несколько ключевых вызовов: рост количества туристов в связи с усовершенствованием транспортно-логистических систем, расширение географии посещений до самых отдаленных районов; появление потребности в более качественных услугах, связанное с повышением взыскательности туристов; снижение числа посредников между потребителями и поставщиками услуг (ранее мы отмечали, что современные тенденции автоматизации, ведущие к сокращению традиционных профессий и количества рабочих мест, в какой-то степени будут нивелироваться потребностью в живом общении); индивидуализация туров – построение пакета услуг исходя из запросов каждого потенциального потребителя; виртуализация туров и интеграция со сферой развлечений; создание множественного бренда территорий. В обслуживании туристов, например, в недалеком будущем понадобятся услуги таких специалистов (табл. 5) [8, с. 245–248]:

Таблица 5 – Новые профессии в туризме

Название	Краткая характеристика
<i>Подбор и формирование пакетов услуг</i>	
Режиссер индивидуальных туров	Разработка и проведение уникальных туров (или отдельных маршрутов, экскурсий) по индивидуальным запросам
Разработчик интеллектуальных туристических систем	Создание автоматизированных систем бронирования различных видов услуг и навигации; конструкторов персонализированных маршрутов
Разработчик тур–навигаторов	Создание приложений, помогающих путешественнику построить индивидуальный маршрут на определённой территории
<i>Создание образов территорий и подготовка инфраструктуры</i>	
Бренд–менеджер странств	Создание образа и легенды местности, вокруг которой затем идет построение туристической инфраструктуры
Дизайнер дополненной реальности территорий	Разработка нескольких вариантов наполнения территории образами и объектами, например, в пределах нескольких исторических эпох, с возможностью их дальнейшей виртуализации
Архитектор территорий	Создание и наполнение «информационных ландшафтов» для регионов
<i>Техническое обеспечение процесса обслуживания</i>	
Консьерж робототехники	Поддержание работы роботизированных устройств в гостиницах и на туристических объектах

Приведенную выше таблицу можно дополнить и другими примерами, к примеру, профессиями, необходимыми для реализации инновационных видов туризма, или затребованными в определенных регионах с нестандартной культурно–лингвистической средой. Но главной идеей, которую пытались донести авторы атласа, является не требование мгновенной переориентации системы образования и рынка труда, а пожелание к существующим специалистам и руководителям программ подготовки быть открытыми к инновационным тенденциям и прислушиваться к мнению потребителей – зачастую потребность в технологических новинках показывает недоиспользованный потенциал существующих способов обслуживания, а информатизация основных рабочих процессов бесполезна без понимания причины возникновения той или иной потребности у покупателей.

Нельзя однозначно ответить на вопрос, положительной или отрицательной станет в перспективе общая тенденция к сокращению длительности стажа в одной компании и текучесть кадров не по причине неудовлетворенности условиями на старом рабочем месте, а как способ получения нового опыта и повышения профессионализма. Для стран Западной Европы привычной стала частая смена места работы, как раз из–за сокращений персонала в связи с автоматизацией производства. При этом интеграционное развитие информационных процессов выдвигает все более высокие требования к уровню подготовки персонала туристической сферы и формированию его специфических компетентностей [9; 10].

Для большинства развитых в экономическом и социальном плане стран также характерна децентрализация трудового права и регламентация занятости населения в национальных экономиках [11]. Это, с одной стороны, обеспечивает гибкость рынка труда и политики по обеспечению занятости, с другой – содержит риски необоснованной дифференциации прав и обязанностей работников, а также дискриминации отдельных категорий по различным причинам.

Заключение. Для осуществления разумной политики государственного регулирования рынка занятости в отрасли туризма необходимо учитывать комплекс факторов, в том числе и отличия норм национального трудового законодательства. Прогнозы потребности в специалистах определенных профессий, привлекаемых для создания и реализации комплексного туристического продукта, не могут осуществляться исключительно на основе построения трендовых моделей с использованием аналогичных показателей прошлых лет, поскольку необходимо учитывать взаимное влияние других секторов национальной экономики и потребности в межотраслевых связях. Это же необходимо учитывать при планировании системы профессионального обучения в разрезе специальностей, затребованных той или иной отраслью. Несмотря на сокращение традиционных профессий и видов занятости, с развитием инновационных туристических продуктов возрастает спрос

на альтернативные специальности, увеличивается и абсолютное количество туристических компаний, поэтому положительные прогнозы международных туристических организаций, касающихся роста занятости в сфере туризма, являются целиком обоснованными.

Список литературы

1. Друк, В.Ю. Сравнительный анализ национальных требований к подготовке кадров в сфере туризма и гостеприимства в Республике Беларусь и Республике Польша в контексте реализации совместных образовательных программ / В. Ю. Друк, О. А. Хмель // Туризм и гостеприимство. – 2016. – № 1. – С. 37–43
2. Белохвостова, Н.В. Механизмы государственного регулирования занятости населения / Н. В. Белохвостова // Сервис в России и за рубежом. – 2016. – Т. 10. – № 6 (67). – С. 90–100
3. Морошкина, М.В. Туристические и экономические потоки в развитии территории / М. В. Морошкина, С. В. Степанова // Туризм и гостеприимство. – 2016. – № 2. – С. 29–37
4. Полухина, А.Н. Стратегия государственного регулирования развития предпринимательства в сфере туризма / А. Н. Полухина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 17 (263). – С. 134–146
5. Державна служба статистики України: офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Doing Business 2017: Equal Opportunity for All [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>
7. The World Travel and Tourism Council: офіційний сайт Всемирного совета по туризму и путешествиям [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.wttc.org>
8. Атлас новых профессий: офіційний сайт проекта [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://atlas100.ru/>
9. Petrova, M. Integration of the Information Processes. Automation and Unification of the Judicial System / M. Petrova // Економіка розвитку. – 2017. – № 2. – С. 50–59
10. Trunina, I. Development of entrepreneurship entity competitive strategy using competence-based approach / I. Trunina // Actual Problems of Economics. – 2015. – 11 (173). – P. 206–213
11. Бабич, Д. В. Інструменти державного регулювання зайнятості [Інструменти державного регулювання зайнятості] / Д. В. Бабич, С. М. Бабич // Соціальна економіка. – 2016. – № 1. – С. 94–103

SUSHCHENKO Olena
DEKHTYAR Nadiya

THE PECULIARITIES OF PUBLIC REGULATION OF EMPLOYMENT IN THE TOURISM INDUSTRY IN UKRAINE

Summary. The article considers the main tendencies of functioning of the international tourism market, which have a significant influence on the formation of requirements for specialists in the field of tourism in Ukraine; presents the evaluation of the higher education area taking into account the challenges to the national educational systems concerning the emergence of innovative tourism technologies and techniques; suggests the stages of strategic planning for the provision of market needs by tourism professionals at the level of public regulation; analyses the main macroeconomic statistical indicators of the tourism industry in Ukraine; provides a comparison of the key characteristics of the labour legislation of some countries in Europe and the CIS; identifies the most common tendencies in the sphere of labour relations common for European countries.

Key words: public regulation of employment in tourism; education in the field of tourism; tourism industry trends; tourism market in Ukraine.

References

1. Друк В.Ю., Хмель О.А. *Sravnitelnyy analiz natsionalnykh trebovaniy k podgotovke kadrov v sfere turizma i gostepriimstva v Respublike Belarus i Respublike Polsha v kontekste realizatsii sovmestnykh obrazovatelnykh programm* [Comparative analysis of national requirements for training in tourism and hospitality in the Republic of Belarus and the Republic of Poland in the context of implementing joint

educational programs]. *Turizm i gostepriimstvo* [Tourism and Hospitality], 2016, no. 1, pp. 37–43 (In Russian)

2. Belokhvostova N.V. *Mekhanizmy gosudarstvennogo regulirovaniya zanyatosti naseleniya* [Mechanisms of public regulation of the population employment]. *Servis v Rossii i za rubezhom*, 2016, Vol. 10, no. 6 (67), pp. 90–100 (In Russian)

3. Moroshkina M.V., Stepanova S.V. *Turisticheskie i ekonomicheskie potoki v razvitiiterritorii* [Tourism and economic flows in the territory development]. *Turizm i gostepriimstvo* [Tourism and Hospitality], 2016, no 2, pp. 29–37 (In Russian)

4. Polukhina A.N. *Strategiya gosudarstvennogo regulirovaniya razvitiya predprinimatelstva v sfere turizma* [The strategy of public regulation of the entrepreneurship development in the field of tourism] *Rossiyskoe predprinimatelstvo*, 2014, no. 17 (263), pp. 134–146 (In Russian)

5. *Derzhavna sluzhba statystryky Ukrainy* [Official site of the State Statistics Service of Ukraine], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (In Ukrainian)

6. Doing Business 2017: Equal Opportunity for All, available at: <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2017>

7. The World Travel and Tourism Council, available at: <http://www.wttc.org>

8. *Atlas of Emerging Jobs*. [Перевод заглавия], available at <http://atlas100.ru/> (in Russian)

9. Petrova M. Integration of the Information Processes. Automation and Unification of the Judicial System. *Ekonomika rozvytku*, 2017, no. 2, pp. 50–59

10. Trunina I. Development of entrepreneurship entity competitive strategy using competence-based approach. *Actual Problems of Economics*, 2015, no. 11 (173), pp. 206–213

11. Babych D.V., Babych S.M. *Instrumenty derzhavnoho rehuliuвання zainiatosti* [The tools of public regulation of employment]. *Sotsyalnaia ekonomika*, 2016, no 1, pp. 94–103 (In Russian)

Received 2 October 2017