

К. е. н. Бондаревська К. В., Чернова А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В УКРАЇНІ

Сучасний ринок праці України має певний дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією, нестабільність зайнятості серед окремих вікових груп населення. Досвід розвинених країн світу говорить, що політика зайнятості має охоплювати весь процес формування та реалізації трудового потенціалу на ринку праці. За наявності загальних форм регулювання ринку праці в кожній країні існує свій підхід до вирішення проблем зайнятості, що враховує особливості економічного та політичного розвитку, національні традиції, демографічні трансформації суспільства, міграційні процеси, професійно-кваліфікаційний рівень населення. Ці підходи розробляються на основі стратегічних напрямів і моделей розвитку держави, але в різних комбінаціях вони зумовлюють формування специфічних моделей ринку праці. Сьогодні вчені нараховують п'ять основних моделей державного регулювання зайнятості та ринку праці [3]. Вони відрізняються типом соціальної політики держави та співвідношенням механізмів державного регулювання і ринкового саморегулювання.

Японську модель (Японія) державного регулювання ринку праці засновано на принципі «довічного наймання». Ринок праці є інертним, а розмір заробітної плати залежить від досвіду роботи на підприємстві. Загалом соціальні моделі в різних країнах світу мають свої особливості формування та здійснення соціальної політики, пов'язані з набутим соціальним досвідом, рівнем соціально-економічного розвитку та фінансовими можливостями держави. Як відомо, соціальний досвід набувається окремими соціальними суб'єктами (індивідами, групами, народами, націями) у процесі їхньої спільної життєдіяльності на основі засвоєння певних знань, звичаїв, норм поведінки, що становлять базу для можливої раціоналізації й оптимізації їхніх взаємовідносин

і взаємодії. Японська модель передбачає гарантії зайнятості протягом усього трудового життя, адже активно використовується підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах [2].

Американська модель регулювання ринку праці (США) відзначається такими характеристиками, як вільне підприємництво та пільгове кредитування для малого та середнього бізнесу. У США функціонує диференційована податкова політика, а ринок праці визначається високим рівнем переміщення робочої сили, вузькою спеціалізацією, розвинутою системою інформаційного та інфраструктурного забезпечення, що скорочує терміни пошуку роботи. Американській моделі притаманне використання як прямих, так і непрямих методів регулювання для створення сприятливих умов розвитку бізнесу і формування нових робочих місць у різних секторах економіки. Відтак, у випадку створення нового робочого місця підприємець у США отримує податкові пільги.

На ринку праці Великобританії провідне місце у процесі регулювання зайнятості посідають профспілкові організації, існує мережа неурядових організацій, які займаються проблемами робітників та роботодавців, захищають їх права. Держава дбає про забезпечення попиту та пропозиції на ринку праці, професійне навчання та підвищення кваліфікації, розвиток бізнесу та підприємницької діяльності.

У Канаді державне регулювання ринку праці зорієнтовано на якість та мобільність робочої сили в межах країни. У сфері освіти формують програми професійного навчання на короткостроковий період. Держава стимулює відкриття власного бізнесу через систему податкових пільг та фінансових виплат.

Соціальна політика Швеції досить вдала, адже це підтверджує низький показник рівня безробіття (3%). Шведська політика зайнятості передбачає активне державне регулювання ринку праці молоді та забезпечує створення робочих місць у державному секторі із задовільними умовами праці й середньою заробітною платою для всієї робочої сили. Також існує програма

надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштованій молоді та безробітним. Термін надання субсидій досягає шести місяців, а розмір їх дорівнює 50 % витрат на заробітну плату даній категорії працівників [1].

Цікаво те, що в Німеччині встановлено одноразову дотацію для роботодавців, які прийняли на роботу некваліфікованого працівника. Податкові пільги надаються за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16–26 років та здійснюється пряме фінансування фірм, що проводять професійну підготовку молоді [4].

Таким чином, на сучасному етапі євроінтеграційних спрямувань України залишається актуальним питання вибору ефективних напрямів державного регулювання ринку праці. На сьогоднішній день в Україні вже здійснюється ряд реформ у сфері соціально-трудових відносин та соціальної політики. Однак, як показує сьогоднішня ситуація, теоретичний та практичний рівень здійснених реформ сильно різняться. Тому Україні необхідно провести експертизу існуючого національного законодавства та забезпечити не декларативний характер реформ, а наближення до положень, які відповідають стандартам Європейського союзу.

Список використаних джерел:

1. Никольская Г. К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США / Г. К. Никольская // Труд за рубежом. – 2000. – №1. – С.13-16.
2. Лібанова Елла. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
3. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления : курс лекций / Г. В. Атаманчук. – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.
4. Туленков М. В. Організаційно-управлінські засади регулювання зайнятості в Німеччині / М. В.Туленков // Бюл. ІПКДСЗУ . – 2004. – № 1. – С. 50-54.