

СЕКЦІЯ 4. МОНІТОРИНГ ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ

Алла Блохіна

студентка,

Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

МОДЕЛІ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ СВІТОВИЙ ДОСВІД

Сучасний механізм регулювання зайнятості населення досить складний, органічно поєднує ринковий механізм саморегулювання економічних процесів і систему заходів державного сприяння зайнятості.

Для аналізу державної політики нашої держави у сфері зайнятості населення обов'язковим є вивчення світового досвіду становлення ринкового господарства в розвинутих ринкових країнах. Єдині критерії для визначення типу моделі державної політики зайнятості відсутні. Але існують загальні підходи до побудови моделей державного регулювання зайнятості та ринку праці, за характерними ознаками яких, можна виокремити три основні моделі:

1) європейська модель передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні виробництва праці, що призводить до росту доходу. Така політика передбачає дорогу систему допомоги для великої кількості безробітних.

2) скандинавська модель передбачає забезпечення зайнятості практично всіх трудящих шляхом утворення робочих місць в державному секторі середніми умовами оплати праці. Така політика проводиться в основному на державні кошти, дефіцит яких призводить до спаду виробництва, безробіття.

3) американська модель орієнтується на утворення робочих місць для значної частини економічно активного населення, які не потребують високої продуктивності. При такому підході безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Для ринку праці США характерною є децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю. Ця модель заснована на таких ідеалах: індивідуалізмі, обмеженому впливу держави і конкуренції. У разі скорочення виробництва фірми звільнюють працівників або переводять на іншу роботу. Колективними договорами охоплено лише чверть усіх робітників, про звільнення їх повідомляють напередодні, а не завчасно. Фірми приділяють мало уваги професійній підготовці робітників, за винятком підготовки специфічних спеціалістів. Заробітна плата визначається на основі класифікації робіт і їх складності.

Якщо європейську модель ринку праці та зайнятості населення розглядати більш детально, то доречно відзначити німецьку модель зайнятості. Вона базується на активній політиці зайнятості. Держава заохочує всіх виробників (роботодавців і найманих працівників), які створюють нові робочі місця, а також

підтримують існуючий рівень зайнятості при модернізації діючих підприємств, надає пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників. В Німеччині левова частка субсидій адресована кооперативам, які утворилися на базі підприємств – банкрутів з безробітних, які володіють певним багажем знань, але не мають навичок в організації бізнесу. Перепідготовка в Німеччині є однією з причин успіху країни на міжнародному ринку товарів. Здійснюють її в основному приватні компанії і профспілки при мінімальному втручанні держави.

Також слід відзначити й англійську модель зайнятості, для якої характерна державна активність стимулювання зайнятості. Законодавча система надає можливість місцевим владним структурам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу. Урядовими рішеннями передбачаються бюджетні асигнування регіонам для розвитку сітки малих підприємств. При цьому держава залишає за собою право розробляти і координувати заходи по регулюванню зайнятості шляхом більш гнучкого перенацілювання фондів страхування по безробіттю на стимулювання виробництва, вдосконалення технологій з метою збільшення робочих місць, збільшення зайнятості молоді, жінок і осіб похилого віку з допомогою систем професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, вдосконалення системи соціального забезпечення.

Шведська модель зайнятості також гідна уваги. Вона орієнтована на підприємство, має свою специфіку, суть якої – орієнтація на групи зі слабкою позицією на ринку праці (молодь, жінки, робітники – емігранти, фізично неповноцінні люди) і спрямованість на бюро по працевлаштуванню. Основу сучасної політики зайнятості становить не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю, а попередження її появи (підтримка і стимулювання підприємств для збереження робочої сили на період економічного спаду).

Відокремлюються від інших моделей – японська. Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі "довічного наймання", за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку. Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8 – 10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми.

Отже, визнаючи, що найефективнішою політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди більшості розвинутих країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог народного господарства і була б здатною швидко й ефективно перенавчати безробітних.

Список використаних джерел

1. Тахтарова К.А. Прогнозування рівня зайнятості населення України. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3. С. 327-332
2. Пономаренко І. В. Особливості функціонування ринку праці України в умовах інтеграції до Європейського Союзу. *Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць*. 2017. № 14. С. 54-60.
3. Ільїн Л. М. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні. *Економіка та держава*. 2015. № 8. С. 82-86.
4. Шушпанов П. Г., Брич В. Я. Соціально-економічна структура населення Тернопільської області як чинник зовнішньої трудової міграції. *Україна: аспекти праці*. № 1. 2009. С. 33-38.