

Європейський інформаційно-дослідницький центр



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

ПРОГРАМА РАДА



ЛАБОРАТОРІЯ
ЗАКОНОДАВЧИХ
ІНІЦІАТИВ
www.parliament.org.ua



ПОЛІТИКА РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ МОДЕЛІ БОРОТЬБИ З БЕЗРОБІТТЯМ (СВІТОВИЙ ДОСВІД)

Інформаційна довідка, підготовлена Європейським
інформаційно-дослідницьким центром на запит народного
депутата України

Сьогодні більшість країн світу впроваджує політику зайнятості та регулює ринок праці в межах загальної економічної та соціальної політики, оскільки зайнятість є одним з основних показників та індикаторів співвідношення попиту та пропозиції в державі. Досвід розвинутих країн показує, що для вирішення проблеми безробіття необхідно не тільки регулювати ринок праці, а й впроваджувати економічні реформи в усіх галузях виробництва продуктів та послуг.

Основним показником зайнятості є зведений баланс трудових ресурсів, що включає в себе такі компоненти:

- загальна кількість населення;
- кількість трудових ресурсів;
- розподіл трудових ресурсів;
- розподіл зайнятих за сферами виробничих та невиробничих галузей.

У державному регулюванні ринку праці використовують наступні інструменти:

- **економічні:** кредитна, фіскальна, податкова політики; системи пільг та дотацій;
- **правові:** прийняття нового та вдосконалення чинного законодавства;
- **адміністративно-інституційні:** термін навчання, квоти на працевлаштування, зміни графіку роботи;
- **організаційні:** розвиток системи професійної орієнтації та перекваліфікації, підвищення ефективності роботи служб зайнятості та працевлаштування;
- **інформаційні:** надання консультативно-інформаційних послуг щодо ситуації на ринку праці.

Механізми регулювання ринку робочої сили також можна поділити на:

- **загальні** (що охоплюють все населення) та **селективні** (направлені на певну групу працездатних громадян);
- **прямі** (відкриття нових підприємств, створення робочих місць, запуск соціальних програм зайнятості та навчання) та **непрямі** (опосередкований вплив на ринок праці через податкові, фіскальні та інвестиційні інструменти);

- **активні** (підвищення професійної мобільності працездатних) та **пасивні** (соціальна допомога по безробіттю).

Для вирішення проблем зростання безробіття, відтоку та диспропорції робочої сили, зниження рівня реальних доходів населення сформувалися національні моделі соціально-трудових відносин, на які також суттєво вплинули історичні, культурні та політичні фактори.

Виділяють 5 основних моделей регулювання рівня зайнятості та ринку праці:

- Американську (США) – громадянин має в першу чергу сам докласти зусиль для досягнення професійного успіху та самореалізації; ринок праці децентралізований, кожен штат має власне законодавство щодо зайнятості; працівник має бути географічно та професійно мобільним.
- Англосаксонську, або ліберальну (Великобританія, Канада, Австралія) - відносно пасивний характер державної політики зайнятості, однак багато функцій на себе перебирають профспілки та громадські організації в регулюванні ринку та забезпечення належних умов праці. На державному рівні роботодавцям надаються широкі права у питаннях найму/звільнення працівників, оплати праці та графіку роботи.
- Скандинавську, або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія) – активна політика держави на ринку праці, максимальне зниження рівня безробіття;
- Континентальну, або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія) – підвищення продуктивності праці через стимулювання заробітною платою, надання пільг підприємствам, що модернізують свої підприємства та створюють робочі місця. Моделі притаманний високий рівень захищеності працівника на законодавчому рівні, жорсткі норми трудового права та законодавчо встановлений мінімум оплати праці.
- Японську, або патерналістську - принцип «довічного найму» з гарантіями для працівників на весь період трудової діяльності, зазвичай до 55–60 років; розмір зарплати прямо залежить від досвіду роботи на підприємстві; ринок праці є статичним, з рівнем мобільності близько 2 % зайнятих.

Країна	Досвід регулювання ринку праці	Підходи/ інструменти сприяння зайнятості (пріоритетні)	Рівень безробіття та інші показники (2015, Світовий Банк)	Служба зайнятості та корисні посилання
ЄС	<p>В пріоритетах:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) забезпечення кожного робочим місцем, з подальшим навчанням та можливою перепідготовкою; 2) заохочення підприємництва та створення нових робочих місць через надання державних гарантій та часткової компенсації заробітної плати; 3) реформування національних служб зайнятості та покращення ефективності їх роботи; 4) відкритість ринків праці та модернізація системи соціального захисту; 5) висока мобільність робочої сили у відповідності до попиту та пропозицією на неї; 6) сприяння відкриттю власного бізнесу через спеціальне навчання, надання стартового капіталу та спрощене оподаткування. <p>Найвідомішою сьогодні є спеціальна програма «Молодь в русі» від Європейської Комісії, що розрахована до 2020 року. Спрямована на допомогу молодим людям здобути знання, навички та досвід для отримання реального робочого місця. Освіта та професійна підготовка мають бути більш актуальними для молодих людей і заохотити їх користуватися грантами ЄС на навчання чи поїздки в іншу країну.</p>	<p>Молодіжна політика зайнятості</p> <p>Висока мобільність робочої сили</p> <p>Заохочення підприємництва</p>	9,1 %	http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.home
Франція	<p>У Франції дуже поширеною є практика неповного робочого дня. За часткою тимчасово зайнятих Франція посідає 3 місце у світі. Кожен третій француз у віці 15–29 років має тимчасову роботу.</p>	<p>Неповний робочий день</p> <p>Стартовий</p>	<p>10,5%</p> <p>З державного бюджету на зайнятість</p>	<p>http://travail-emploi.gouv.fr/</p> <p>Заходи на ринку праці</p>

	<p>Популярною є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для відкриття власної справи. Понад чверть усіх фірм, що утворилися за останні роки, фінансувалися за рахунок коштів державного страхування з безробіття. Також це сприяє появі значної кількості нових робочих місць.</p> <p>Держава намагається стимулювати прийом молоді на роботу за допомогою певних пільг компаніям. Держава стимулює компанії, які приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати за її страхування від безробіття і хвороби на термін до 1 року, що знижує витрати на робочу силу на 20,0 – 25,0%.</p> <p>Ще одним інструментом є звільнення підприємств від сплати внесків у систему соціального забезпечення при створенні нових робочих місць.</p>	<p>капітал для власної справи</p> <p>Молодіжна політика зайнятості</p>	<p>виділяють 6,8% коштів. Частка витрат на активні (спец. програми) й пасивні (соц. виплати) заходи відповідно дорівнює 28,4% і 71,6%</p>	<p>Франції http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf</p>
ФРН	<p>Держава вживає заходів зі збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників, регулярно створюють нові робочі місця, працевлаштовують молодь, жінок та інвалідів.</p> <p>Щодо забезпечення зайнятості молоді, у ФРН за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за працевлаштування осіб до 30 років надаються податкові пільги. Фірми, що здійснюють професійну підготовку молоді, отримують компенсацію заробітної плати цих працівників. У ФРН відносно рівномірно розподілена робоча сила на ринку праці, що дозволяє рівномірно ровиватися території та зменшує міграцію працездатної молоді в мегаполіси.</p> <p>У Німеччині вдалося знизити рівень безробіття завдяки впровадженню дієвих програм навчання на робочому місці та програм скороченого робочого часу,</p>	<p>Пільги для підприємств, що утримуються від скорочень</p> <p>Молодіжна політика зайнятості</p> <p>Навчання та перекваліфікація працівників</p>	<p>4,9% 3 державного бюджету на зайнятість виділяють 3,6% річного ВВП. Частка витрат на активні (спец. програми) й пасивні (соц. виплати) заходи відповідно дорівнює 44,1% і 55,9%.</p>	<p>https://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/index.htm Заходи на ринку праці Німеччини http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449926.pdf</p>

	субсидуванню компаній, які замість звільнення працівників, у період зниження ділової активності, зменшували робочий час.			
Швеція	<p>Основою політики зайнятості у Швеції є попередження виникнення безробіття та надання соціальних гарантій для побудови держави всезагального добробуту.</p> <p>Сприяння зайнятості молоді забезпечується за рахунок розвитку програм підтримки малого та середнього бізнесу за умови розробки успішного бізнес-плану та шляхом надання стартового капіталу за зниженими відсотками і спрощеного оподаткування. Підприємствам, що працевлаштовують молодь, надаються спеціальні субсидії на заробітну плату.</p> <p>Допомогу у створенні нового бізнесу держава надає не тільки молодим людям, зокрема поширеним є кредитування за низькою ставкою осіб, що втратили роботу.</p> <p>Також держава намагається стимулювати підготовку й перепідготовку безробітних шляхом виплати дотацій або зняття податків підприємствам, що відкривають спеціальні центри професійного навчання. У Швеції широко використовуються можливості гнучкої форми зайнятості: наприклад, половина зайнятих жінок працює неповний робочий день.</p> <p>Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє створенню нових робочих місць в державному секторі економіки та координації міграції населення і робочої сили через надання кредитів на переїзд із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця.</p> <p>Розгалуженою є мережа інформаційних центрів з великими банками даних про вакантні місця та послугами консультування в отриманні соціальної допомоги.</p> <p>Окрім цього, уряд використовує фіскальні</p>	<p>Соціальні гарантії завдяки високим внескам в страхові фонди (до 40% доходу)</p> <p>Заохочення підприємництва</p> <p>Висока мобільність робочої сили всередині країни</p>	<p>7%</p> <p>3 державного бюджету на зайнятість виділяють 3% річного ВВП.</p> <p>Частка витрат на активні (спец.програми) й пасивні (соц.виплати) заходи відповідно дорівнює 67,6% і 32,4%.</p>	<p>http://www.stockholm.se/Arbete/Fran-bidrag-till-jobb/Jobbtorg-Stockholm---from-welfare-to-work/The-Labour-market-administration/</p> <p>Заходи на ринку праці Швеції</p> <p>http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449934.pdf</p>

	інструменти, спрямовані на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних; проводить уніфікацію заробітної плати за однаковою працю; підтримує підприємства, що мають низькі показники діяльності, проте вирішують соціальні завдання.			
США	<p>В США на ринок праці більше впливає не так державна служба зайнятості, як приватні спеціалізовані центри та агентства найму персоналу, що володіють найповнішою базою даних вакансій та працівників, які шукають роботу.</p> <p>Головним пріоритетом регулювання ринку праці є постійне створення нових робочих місць, за цим показником США є першою країною в світі. В той же час, програмам соціального забезпечення безробітним та політиці зайнятості приділяється набагато менше уваги, ніж у європейській моделі. Кожен громадянин має сам дбати про свій добробут та професійну реалізацію, держава для цього лише створює сприятливі умови.</p> <p>Важливо зазначити, що в країні можна спостерігати дуже тісний зв'язок між бізнесом та навчальними закладами. Зокрема, підприємства часто фінансують підготовку спеціалістів, які їм необхідні. Держава, в свою чергу, надає таким підприємствам податкову знижку на прибуток у розмірі 7-10%.</p> <p>Уряд США багато працює над якістю робочих місць, підвищення рівня оплати праці, професійної мотивації та зростання. В 2010 році після підписання закону про боротьбу з безробіттям було впроваджено гнучку систему податкових знижок для підприємств, що інвестують в створення нових робочих місць та звільнено від сплати податку на заробітну плату нових працівників.</p> <p>Також було створено урядовий фонд з бюджетом в 30 мільярдів доларів для допомоги банкам кредитувати створення нового малого та середнього бізнесу. Завдяки</p>	<p>Ефективні приватні служби зайнятості</p> <p>Тісний зв'язок між бізнесом та освітніми закладами</p> <p>Пільги для підприємств, що створюють нові місця</p>	5%	http://www.dol.gov/

	впровадженню закону рівень безробіття досяг свого історичного мінімуму та складає менше 5%.			
Японія	<p>Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму. Керівництво японських підприємств довго та ретельно відбирає працівників, адже в японській культурі не прийнято звільняти працівників та переходити з місця на місце.</p> <p>Японською моделлю передбачаються гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно, насамперед, від стажу роботи.</p> <p>Скорочення трудових витрат на робочу силу здійснюється завдяки переміщенню у середині підприємства чи між підприємствами одного холдингу, а не за рахунок звільнення працівників. Широко використовується навчання на підприємствах для підвищення кваліфікації кадрів, оскільки організації розраховують на тривале використання найманих працівників.</p>	<p>Система «довічного» найму</p> <p>Високі соціальні гарантії з боку працедавця</p> <p>Навчання та перекваліфікація працівників</p>	3%	http://www.mhlw.go.jp/english/index.html
Великобританія	<p>За англосаксонською моделлю уряд стимулює ринок праці впровадженням різноманітних програм зайнятості. Однак ключову роль в регулюванні ринку праці відіграють профспілки та громадські організації. Розробка політик соціального забезпечення працівників та роботодавців здійснюється як на державному рівні, так і на регіональному. Акцент здійснюється на своєчасну профорієнтацію, професійне навчання на місці роботи та заохочення підприємницької ініціативи.</p> <p>У Великобританії велике значення надається самозайнятості та розвитку малого і середнього бізнесу. В муніципальних бюджетах завжди є окремі статті видатків</p>	<p>Потужний розвиток профспілок</p> <p>Заохочення підприємництва (акцент на малий та середній бізнес)</p> <p>Інформаційна</p>	5,9% Частка витрат на активні (спец.програми) й пасивні (соц.виплати) заходи відповідно дорівнює 29,1% і 70,9%.	Заходи на ринку праці Великобританії http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449936.pdf

	<p>для надання безробітним стартового капіталу або пільгових кредитів для відкриття власної справи. В першу чергу це мікрофірми – невеликі підприємства, що обслуговують місцевий ринок або підприємства третього сектору – місцеві кооперативи, що створені на кошти регіональних бюджетів або неурядових організацій. Інвестиційний пакет частково розділяють між собою власник бізнесу та держава або неурядова організація.</p> <p>Також держава значну увагу приділяє інформаційній політиці щодо стану попиту та пропозиції на ринку праці, про можливості професійного навчання та курсів підвищення кваліфікації. Щодо соціального забезпечення, то уряд ретельно контролює роботу фондів соціального страхування на випадок безробіття. Працівник, що був звільнений протягом року, отримує допомогу на рівні 80% від зарплати.</p> <p>Окрім цього, у Великобританії існує широка мережа неурядових організацій, що займаються проблемами робітників та роботодавців і потужні професійні спілки, що суттєво впливають на політику формування ринку праці та розвитку програм зайнятості, забезпечення прав працівників. Працівники та роботодавці зобов'язані вступати в професійні спілки для захисту своїх прав, гарантування оплати праці та дотримання тижневого навантаження.</p>	<p>політика ринку праці</p>		
Канада	<p>Акцент робиться на якості робочої сили та її високій мобільності. Велике значення приділяється показникам продуктивності праці. Переважна більшість провінцій Канади фінансують власні програми професійного навчання і створення робочих місць і відповідно регулюють внутрішній ринок праці.</p> <p>1995 року Канада провела реформування ринку праці через введення пільг та фінансування для відкриття</p>	<p>Висока мобільність робочої сили всередині країни</p> <p>Скорочення виплат на соціальне</p>	6,9%	<p>http://www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml</p>

	власної справи та скорочення соціальних гарантій по безробіттю.	забезпечення		
		Короткострокові програми професійного навчання		
Польща	<p>Найпопулярнішою є програма подолання безробіття молоді «Перша робота», що майже нівелювала безробіття серед молоді. Програма допомагає працевлаштовувати як молодих людей з вищою освітою, так і випускників професійних училищ та технікумів, шляхом консультування про вакантні місця в країні.</p> <p>Потужними є профспілки та організації роботодавців: Конфедерація польських роботодавців та Польська конфедерація приватних роботодавців. Останні регулярно беруть участь у роботі профільних комітетів польського Сейму, таким чином впливаючи на створення законодавства в сфері регулювання ринку праці та податкової політики</p>	Потужний розвиток профспілок Молодіжна політика зайнятості	8,3%	http://psz.praca.gov.pl/ Заходи на ринку праці Польщі http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449932.pdf

Таким чином, можна зробити висновки, що для покращення регулювання ринку праці та зниження рівня безробіття необхідно провести такі заходи та застосувати такі інструменти:

- підтримка політики соціального партнерства, коли безробітних заохочують створювати власну справу, надаючи пільги при реєстрації, мікрокредитуванні та забезпечуючи навчання підприємницькій справі;
- створення державою нових робочих місць через відкриття нових підприємств та модернізацію старих;
- розвинені держави часто покривають 50-80% витрат із створення центрів професійного навчання на великих підприємствах;
- поліпшення системи профорієнтації, професійного навчання та перепідготовки безробітних через розробку спеціалізованих програм, відповідно до сучасних вимог економіки;
- надання матеріальної підтримки безробітним та їхнім сім'ям, заохочення їх відкривати власну справу;

- розробка програм стимулювання зайнятості окремих груп працівників (молоді, інвалідів, жінок);
- покриття виплат на заробітну плату до 50% молодим людям та людям перед пенсійного віку;
- розробка програм самозайнятості усіх або окремих груп населення в усіх або окремих галузях виробництва товарів та послуг;
- розробка програм забезпечення молоді першим робочим місцем та проведення стажувань на підприємствах під час навчання;
- створення кооперативних акціонерних товариств на кошти його працівників, надання їм пільг в оподаткуванні;
- сприяння розвитку галузей, притаманних регіону, – рибальство, «зелений туризм» тощо;
- підвищення рівня заробітної плати, передусім мінімальної, у випадку простоювання виробничих потужностей та надлишку робочої сили;
- для покращення інвестиційного клімату необхідна гнучка система позик та кредитування з низькими відсотками, для цього банкам необхідно використовувати депозитні заощадження населення;
- підтримка вітчизняних виробників, що виробляють продукти кінцевого споживання з високою доданою вартістю;
- державне регулювання політики експорту-імпорту;
- розробка системи кредитного стимулювання і пільгового оподаткування для нових ефективних робочих місць;
- робота із службами зайнятості та приватними кадровими агентствами, стимулювання їхньої ефективності;
- гнучка система оплати праці та пенсійного забезпечення;
- глибоке вивчення потреб регіональних ринків праці для визначення напрямків підготовки спеціалістів;
- використання гнучких форм роботи і режимів робочого часу;
- оптимізація параметрів заробітної плати через поєднання ринкового саморегулювання, державного та договірною регулювання і їхнє узгодження між собою;
- стимулювання мобільності всередині підприємств замість звільнення.

Література:

1. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості / О. Волосатих // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. – 2010. – № 3. – С. 56-66.
2. Данилов, А. В., & Кириченко, С. О. (2013). Світовий досвід подолання безробіття як провідний фактор стабілізації ринку праці України.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2004. - 432 с.
4. Качан, Є.П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є.П. Качан // Зайнятість та ринок праці: Міжвідом. наук. зб. – К., 2001. – Вип. 15. – С. 3-16.
5. Курсон, К. І. (2013). Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління, (4), 276-284.
6. Островерхов, В. (2009). Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: науковий журнал. - Тернопіль: «Економічна думка». - 2009. - вип, 14, 62-65.*
7. Рябоволик, Т. Ф. (2010). Генезис трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, (17), 131-137.*
8. Bassanini, A., & Ernst, E. (2002). Labour market institutions, product market regulation, and innovation.
9. Bassanini, A., & Ernst, E. (2002). Labour market regulation, industrial relations and technological regimes: a tale of comparative advantage. *Industrial and Corporate Change, 11(3), 391-426.*
10. Boeri, T., Nicoletti, G., & Scarpetta, S. (1999). Regulation and labour market performance.
11. Gregg, P. (1997). The Labour market regulation and unemployment. *Unemployment policy: government options for the labour market, 395.*
12. Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis.* London: DfEE.

13. Emerson, M. (1988). Regulation or deregulation of the labour market: Policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialised countries. *European Economic Review*, 32(4), 775-817.
14. Eichhorst, W., Escudero, V., Marx, P., & Tobin, S. (2010). The impact of the crisis on employment and the role of labour market institutions.
15. Feldmann, H. (2009). The unemployment effects of labor regulation around the world. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 76-90.
16. Lallement, M. (2011). Europe and the economic crisis: forms of labour market adjustment and varieties of capitalism. *Work, Employment & Society*, 25(4), 627-641.
17. Masur, J. S., & Posner, E. A. (2012). Regulation, Unemployment, and Cost-Benefit Analysis. *Virginia Law Review*, 579-634.
18. Rodgers, J. (Ed.). (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). Geneva: International Institute for Labour Studies.
19. Robinson, P. (1999). Explaining the relationship between flexible employment and labour market regulation. In *Global trends in flexible labour* (pp. 84-99). Macmillan Education UK.
20. Schmid, G., & Gazier, B. (Eds.). (2002). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Edward Elgar Publishing.

*Інформацію підготувала Анастасія Константинівська,
інтернка Програми стажування у Верховній Раді України 2015-2016 рр.*