

Міністерство освіти і науки України
Київський національний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут



Сертифікат

засвідчує, що

Феняк

Лариса Анатоліївна

взяла участь у засіданні міжвузівського круглого столу
на тему: «Соціальне забезпечення громадян: сучасний стан
та перспективи розвитку з врахуванням досвіду країн ЄС»

28 листопада 2019 року

Директор



Н.Л. Замкова
Н.Л. Замкова

ПРОГРАМА

проведення міжвузівського круглого столу на тему:
«Соціальне забезпечення громадян: сучасний стан та
перспективи розвитку з врахуванням досвіду країн ЄС»

Термін проведення: 28 листопада 2019 року

Мета: обговорення сучасних проблем та перспектив розвитку
соціального забезпечення з врахуванням досвіду країн ЄС.

Теми для обговорення:

– Особливості нарахування субсидій.

Доповідач: заступник директора, начальника управління
соціального захисту населення (Лівобережне) Департаменту
соціальної політики Вінницької міської ради
Белінська О. А.

– Сучасний стан фінансування соціального захисту та
соціального забезпечення в Україні.

Доповідач: доцент кафедри економіки Вінницького
Національного аграрного університету к.е.н., доц. Брояка А. А.

– Особливості реалізації соціальної політики ЄС. Досвід
соціального забезпечення в провідних країнах ЄС.

Доповідач: доцент кафедри економіки та міжнародних відносин
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ к.е.н.,
доц. Осіпова Л. В.

- Бюджетне фінансування соціального забезпечення в Україні.

Доповідач: доцент кафедри економіки Вінницького
Національного аграрного університету к.е.н., доц. Хасцька О.П.

- Сучасні світові тенденції і моделі організації систем захисту
від безробіття та можливість їх використання в Україні.

Доповідач: асистент кафедри економіки Вінницького
Національного аграрного університету Феняк Л.А.

Кількість учасників: 16 осіб.

Порядок денний

14.00 – 14.10

Реєстрація учасників та гостей
міжвузівського круглого столу.

14.10 – 15.50

Засідання міжвузівського круглого
столу.

15.50 – 16.00

Перерва.

16.00 – 16.25

Підведення підсумків засідання
міжвузівського круглого столу.

Заступник директора з
навчально-методичної роботи
Л. Б. Мартинова

Завідувач кафедри
В. В. Хачатрян

КРУГЛИЙ СТИЛ НА ТЕМУ:

«Соціальне забезпечення громадян: сучасний стан та перспективи розвитку з врахуванням досвіду країн ЄС»

Феняк Л.А.

Доповідь на тему:

СУЧАСНІ СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ І МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМ ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Підвищення рівня зайнятості населення, покращення її якісних характеристик є важливою передумовою економічного розвитку країни, каталізатором перебігу економічних процесів як на регіональному, так і на державному, а також на міжнародному рівнях. У зв'язку з цим економічно розвинені країни й міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Відтак, зайнятість як соціально-економічне явище є предметом державного регулювання. У різних країнах існують свої відмінності у реалізації політики зайнятості населення. Тому відсутність ефективних механізмів регулювання зайнятості населення в Україні спонукає до пошуку шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості населення, що дає підстави до дослідження механізмів, правових засад та форм регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах.

У кожній з країн існує власна модель регулювання зайнятості, під якою розуміють: надання переваги проведенню активної чи пасивної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості; участь у вирішенні проблемних аспектів профспілок, організацій роботодавців тощо. Відповідно до цього, розвиненими країнами

використовуються різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості.

У цілому у світовому досвіді господарювання стосовно зайнятості виділяють п'ять домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська.

Американська або ліберальна модель притаманна США, Канаді, Австралії. Для неї характерні яскраво виражена децентралізація законодавства про зайнятість і допомоги по безробіттю, яка пов'язана з федеральним устроєм країни та існуванням у кожному штаті власного законодавства щодо зайнятості й безробіття. Трудові ресурси в цих країнах вирізняються високим рівнем мобільності та динамізмом.

Ця модель заснована на 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. Просування по службі відбувається швидко (3-5 років) і пов'язане не з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю, а з переходом на нове місце роботи. Особливістю американського ринку праці є високий рівень контролю роботодавця за найманими робітниками, висока географічна і профспілкова мобільність робітників і більш високий рівень безробіття, ніж у Японії.

Щодо Німеччини, то держава акцентує свою увагу переважно на заходах із збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників.

Для англійської моделі зайнятості характерна державна активність в її стимулюванні. Законодавча система в Англії надає можливість місцевим владним органам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу.

Шведська модель є еталоном соціал-демократичної моделі. Ринок праці Швеції, де, власне, і було сформовано на межі 40-50-х років ХХ століття

Р. Мейднером і Г. Рейном цю концепцію, що спирається на проведення державою активної політики ринку праці та попередження безробіття. На підготовку і перепідготовку кадрів, на створення нових робочих місць Швеція витрачає більше коштів, ніж будь-яка країна ОЕСР, економлячи на соціальному відшкодуванні збитків своїх громадян внаслідок безробіття.

У цій моделі ринку праці привертає увагу передусім розв'язання проблем зайнятості завдяки активній політиці на ринку праці. На профпідготовку працівників і створення робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Усе це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні: зокрема, забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин.

Основні елементи шведської моделі ринку праці:

- непрямі податки на товари та послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств; зростання прибутків стримується з метою уникнення інфляційної конкуренції між високоприбутковими підприємствами;
- рівність оплати рівної праці поза залежністю від фінансового стану підприємства; це примушує менш прибуткові підприємства скорочувати чисельність працівників чи взагалі припиняти свою діяльність, а більш прибуткові - платити нижче можливого для них рівня;
- сполучення низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема шляхом субсидій підприємствам на утримання неконкурентоздатних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі;
- селективна державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально необхідні послуги.

Державний сектор охоплює витрати на соціальне забезпечення, освіту,

охорону здоров'я, науку, культуру, управління різними муніципальними органами. Крім того, сюди належать витрати на оборону й охорону суспільного порядку. Приблизно кожен третій швед зайнятий у суспільному секторі. 65% валового національного продукту витрачають на суспільні виплати, допомоги, пенсії, а також на фінансування системи освіти, охорони здоров'я та побутових послуг.

Важливим засобом для забезпечення соціальної рівності й загального добробуту є здійснення відповідної податкової політики. Відповідно до принципу прогресивного обкладання податками з доходів може бути відраховано від 10 до 70%. У результаті такої політики в державному та комунальному бюджетах акумулюються засоби для фінансування майже всієї соціальної інфраструктури.

Досягнення повної зайнятості передбачає боротьбу з безробіттям, але, на відміну від інших країн, зроблено акцент не на виплату допомоги з безробіття, а на організацію суспільних робіт. Лише 10% витрат на регулювання ринку праці виділено на компенсацію в разі безробіття, а 90% - на різноманітні заходи зі стимулювання зайнятості. Регулювання ринку праці здійснюється шляхом організації та перекваліфікації робочої сили, фінансування переміщення підприємств, збільшення попиту за допомогою промислових замовлень. Різними формами навчання й перекваліфікації постійно охоплено до 35% дорослого населення країни. На здійснення активної політики на ринку праці з державного бюджету виділяють 7% коштів - стільки ж, скільки виділяють на потреби оборони.

Проте політика зайнятості на ринку праці цієї моделі сьогодні втрачає свою ефективність. Державний бюджет надміру перевантажений видатками на соціальну сферу, це відбувається на тлі формування споживацького ставлення громадян до держави, що засвідчує необхідність суттєво модернізувати соціал-демократичну модель.

Проте варто відзначити, що як у всіх європейських країнах, так і в США та Японії чітко простежується ідеологія мінімального втручання держави в

ринковий механізм. З метою підвищення гнучкості економіки та її пристосованості до потреб стрімкого науково-технічного розвитку багато країн провели децентралізацію механізму регулювання ринку праці та передали відповідні функції органам влади штатів і муніципалітетів. Тут слід відзначити, що питання децентралізації не лише є актуальним у розгляді механізмів регулювання процесів на ринку праці, а загалом є одним із фундаментальних принципів системи державного управління розвинених країн.

Сьогодні Україна перебуває в процесі децентралізації системи державного управління, саме тому іноземний досвід та ефекти від цього процесу особливо важливі для нас.

Японський ринок праці характерний тим, що в умовах ідеї «пожиттєвого найму» роботодавець стає родиною працівника, тобто діє на засадах патерналізму. Здебільшого працедавець забезпечує соціальну підтримку своєму працівнику в придбанні житла, охороні здоров'я та надає інші вигоди, які асоціюються з родиною. Хоча цей принцип не застосовується до всіх японських працівників, він дуже характерний для родинної чи групової орієнтації відносин на ринку праці.

розширення професійного профілю й готовності до внутрішньофірмової мобільності; підвищують розміри заробітної плати, преміальних, соціальних виплат залежно від віку, освіти, стажу роботи тощо.

Японський ринок праці меншою мірою сприяє безробіттю, ніж американський, тому що в разі скорочення виробництва на японському ринку праці або переміщують працівників на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Якщо виникає потреба, адміністрація фірм забезпечує таким працівникам необхідну професійну перепідготовку та виплачує їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче.

Особливим на японському ринку праці є також повільний процес оцінки

й просування по службі. Багато японців чекають на підвищення по 8-10 років. Існує тенденція до групових підвищень. Тобто люди отримують підвищення водночас із рівними собі. Цим забезпечується зведення до мінімуму конфліктів та заздрощів, і нікого не турбує затримка в підвищенні. Особисті успіхи не заохочуються, на відміну від американської моделі, і будь-кого, хто спробує показати вищі показники, вважатимуть порушником групової гармонії, яка є найважливішою характерною особливістю відносин на ринку праці.

Що ж до установ з працевлаштування, то в Америці активно діють не тільки державна служба зайнятості, а й численні приватні спеціалізовані бюро найму, які мають у своєму розпорядженні всі необхідні дані про працівників різного роду професій, що сприяє більшій інформатизації процесу регулювання зайнятості.

У Німеччині функції працевлаштування у службі зайнятості здійснюються відповідно до класифікації професій з урахуванням особливостей місцевих ринків робочої сили.

Варто зазначити, що серед розвинутих країн служба зайнятості Швеції - Національна рада з питань ринку праці - відрізняється високою контактністю та взаємодією з ринком робочої сили.

Отож, аналіз функціонування американської, німецької, шведської, англійської та японської моделей функціонування систем регулювання зайнятості населення дозволяє зробити висновок, що на шляху України до становлення соціально орієнтованої економіки стоїть досить багато завдань.

Таким чином, проаналізувавши зарубіжний досвід слід зазначити, що у майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована на:

- формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості;
- здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття;
- державну підтримку малого і середнього бізнесу;

- підвищення ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур. Адже досвід зарубіжних країн показує, що ще жодній країні не вдалося цілком вирішити всі наявні проблеми сфери ринку праці лише одним методом.