

Коваль С.П.

доцент кафедри професійної освіти
фінансово-гуманітарного факультету
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький
державний педагогічний університет
імені Григорія Сковороди»

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЛЕКСНИХ ПІДХОДІВ ДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СКОРОЧЕННЯ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Економічна криза, яка охопила весь світ, значно сприяла підвищенню рівня безробіття, переважно у Європі, Північній Америці та Азії. З метою стабілізації ситуації на ринку праці урядами різних держав було застосовано методи економічного стимулювання підприємств до збільшення вільних вакансій. Пріоритетами було визначено підвищення професійного рівня та збалансування економічного розвитку населення. У різних країнах на сьогодні розробляються спеціальні комплексні програми зі створення і збереження робочих місць.

Так, наприклад, у сучасній **Швеції** держава проводить активну політику в сфері зайнятості, спрямовану на зниження безробіття. Характерною рисою цієї політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. Уряд Швеції у соціальній політиці особливу увагу приділяє розробці заходів, спрямованих на забезпечення професійної підготовки й перенавчання осіб, що стали безробітними, і створення нових робочих місць, в основному в державному секторі економіки; координує міграцію населення і робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця; забезпечує доступ населення до інформації про

наявні вакантні місця тощо. Шведська модель заснована на концепції „солідарності” і „соціального громадянства” за активної соціально-економічної ролі держави, розширеної системи соціальних гарантій і високого рівня оподаткування. Відрізняється від інших моделей прагненням до повної зайнятості через системи професійної перепідготовки, громадських робіт і молодіжної зайнятості. Згідно з цією моделлю, молодь, яка не знайшла роботу, забезпечується робочими місцями, витрати на які роботодавцям компенсує держава. Шведська модель «повної зайнятості» орієнтована на рівень безробіття не більше 3% [1].

Німецька модель характеризується поєднанням пасивної та активної політики зайнятості, створенням умов для сталого розвитку всіх суб'єктів господарювання при активному державному впливі, що нівелює протиріччя між суб'єктами господарювання та найманими працівниками. Стосовно забезпечення зайнятості молоді, у Німеччині за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Здійснюється пряме фінансування фірм, які проводять професійну підготовку молоді. Контракт, який укладається молодим працівником з фірмою з метою отримання професійної освіти, передбачає надання йому можливості навчання на базі фірми за допомогою її працівників, а він, у свою чергу, зобов'язується отримати освіту і здійснити пов'язані з цим видатки, які компенсуються працівникові Федеральним відомством з праці.

Якщо порівнювати власне **скандинавську** і **європейську** моделі політики зайнятості, то можна зробити висновок, що перша спрямована на забезпечення працею всіх трудящих, для чого створюються робочі місця в державному секторі з середньою оплатою праці; друга орієнтована на скорочення кількості зайнятих при підвищенні продуктивності праці й зростанні доходів працюючих. Така політика передбачає дорогу систему допомоги для більшої кількості безробітних.

Чималий інтерес становить **японська** модель політики зайнятості. Згідно з цією моделлю кожна людина може знайти для себе роботу, навіть якщо вона не дуже цікава й корисна. У цьому полягає причина низького безробіття в Японії й економії коштів на соціальні витрати. Природно, така політика не могла б сприяти підвищенню ефективності економіки, якби не такі розвинені експортні галузі Японії, як автомобілебудування, сталеливарна промисловість, виробництво автомобільних запчастин і машинобудування. Японська модель заснована на „довічному наймі” у великих корпораціях, безперервному навчанні та оплаті праці залежно від стажу роботи. До вибору місця роботи працівники підходять відповідально, тому що компанія може стати для них роботодавцем на довгий період часу. Тільки у великих компаній існують гарантії „довічного найму”. Даній системі притаманний елемент, сутність якого полягає у тому, що кожен рік наприкінці зими з числа майбутніх випускників коледжів відбираються потенційні працівники (більшість з них – юнаки), які у разі проходження піврічного випробувального терміну приєднуються до компанії. Їх звільняють рідко, лише за значне порушення етики. Японська система поєднує інтереси працівників і роботодавців у рамках компанії, це максимально мобілізує потенціал найманих працівників на досягнення найвищих виробничих показників.

Американська політика зайнятості теж спрямована на залучення до процесу виробництва якомога ширших верств активного населення. Її результатом є збільшення чисельності людей з низьким рівнем доходу, який, проте, перевищує допомогу по безробіттю. Так, у США в рамках програми зі стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць у державному секторі створені сотні тисяч робочих місць. З їхньою допомогою вдалося працевлаштувати значну чисельність безробітних і знизити таким чином рівень безробіття.

Американській моделі характерні ознаки вільного підприємництва, відсутності довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, диференційованої податкової політики, розвитку освіти, культури, високої мобільності робочої сили. При цьому компаніям з американською системою характерні елементи: особисті досягнення людей, вміння молодих людей діяти самостійно, проявляти ініціативу і приймати рішення на всіх рівнях своєї кар'єри. Головною особливістю такої системи є вузька спеціалізація, система інформаційного та інфраструктурного забезпечення. Ефективність системи інформаційного забезпечення полягає в скороченні термінів на пошук роботи, мобільності робочої сили як у професійному, так і в територіальному аспекті.

У США діють пільги стосовно оподаткування прибутку: база оподаткування зменшується на суму коштів, які спрямовуються підприємцями на створення спеціалізованих робочих місць, навчання найманих працівників професіям або підвищення кваліфікації. В 70-х роках XX ст. в країні було прийнято Закон „Про інвестиції в трудові ресурси”, відповідно до якого підприємства, що здійснюють професійну підготовку окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (молоді без освіти або з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок із дітьми, осіб предпенсійного віку тощо та ін.) можуть отримати знижку щодо податку на прибуток у розмірі 7-10% (на розсуд штату). Закон також стимулює працевлаштування зазначених категорій, у т. ч. молоді. Якщо підприємство після професійного навчання приймає таку особу на роботу, то впродовж наступних двох років воно має право на податкову пільгу в розмірі 4,5 тис. дол. на рік в розрахунку на одного прийнятого. Суми, що спрямовуються підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільняються від оподаткування [2].

Китай також визначив пріоритети у боротьбі з безробіттям. За словами міністра праці та соціального забезпечення Китаю, роль держави у створенні робочих місць та працевлаштуванні необхідно збільшити. За теперішніх умов

найефективнішими способами є створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу. Підприємствам потрібно надавати податкові пільги, кредити за низькими ставками і заохочувати до розширення штату працівників. Слід зазначити, що для Китаю з населенням у понад 1 мільярд 300 млн. людей, проблема безробіття як ніколи гостро постала в кінці 2009 – на початку 2010 року. Через світову кризу та зниження попиту на товари, вироблені у Китаї, вже втратили роботу десятки мільйонів працездатних осіб. А за даними Міністерства праці Китаю, у 2013 році у китайських містах буде необхідно працевлаштувати 24 млн. осіб, включно з випускниками навчальних закладів [3].

Уряд **Південної Кореї** для стабілізації ринку праці, що опинився внаслідок світової кризи на найнижчому рівні за останні 5 років (як йдеться в заяві Міністерства праці Південної Кореї), планує створювати нові робочі місця, стимулювати працедавців і забезпечувати громадянам можливість діставати ширший доступ до освітніх програм і програм з перепідготовки. В листопаді 2011 року рівень безробіття в Південній Кореї виріс до 3,3% – найвищого показника за останні 16 місяців. Без роботи в країні зараз знаходяться близько 750 тис. людей [4].

Світовий досвід дозволяє повною мірою сформулювати систему заходів, що мають бути здійснені задля комплексного подолання безробіття. Аналізуючи дії провідних держав світу, приходимо до висновку, що найважливіші зрушення мають бути здійснені в економічній та законодавчій політиці держави.

Список використаних джерел

1. Звіти з людського розвитку на сайті Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.
2. Веб-сайт європейської служби зайнятості (EURES). [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eures/>.
3. Всесвітній економічний форум. [Електронний ресурс] //Режим доступу: www.weforum.org.
4. Європейська комісія. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://ec.europa.eu/>.