

## **РИНОК ПРАЦІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ**

**Постановка проблеми.** Однією з головних проблем, які несе людству світова економічна криза, є масове безробіття. Звільнення з роботи звичайно сприймається більшістю людей як особиста трагедія, оскільки означає не тільки втрату джерела доходів, але й певного статусу у суспільстві. Тому важливим завданням будь-якої соціально-орієнтованої держави є допомога тим, хто втратив роботу, та запобігання масовому безробіттю. Враховуючи те, що в довгостроковій перспективі Україна збирається увійти до складу Європейського Союзу, досвід країн-учасниць цього об'єднання в сфері регулювання ринку праці є особливо важливим для нашої держави.

На ринок праці європейських країн та на політику його регулювання протягом останніх двох десятиліть найбільше впливали процеси глобалізації та посилення конкуренції на світовому ринку. Враховуючи те, що Україна також втягнута до відповідних процесів, вивчення практики регулювання ринку праці є дуже актуальним.

Іншим аспектом проблеми виступає економічна криза, яка є справжнім випробуванням для європейської економіки та ринків праці країн-учасниць ЄС. Тому дослідження практичних заходів, вжитих для подолання негативних наслідків кризи в сфері зайнятості, та результатів антикризової політики європейських урядів також є важливим для України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню ринків праці європейських країн присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як М. Барінова, У. Вагнер, Н. Вишневська, Т. Власенко, В. Гутник, І. Есаулова, В. Клавдієнко та інших. В їх дослідженнях чітко виділяються дві моделі регулювання ринку праці, які панують в європейських країнах – рейнська та англосаксонська, аналізується соціальна та економічна ефективність цих моделей, їх переваги та недоліки. Проте вплив останньої світової економічної кризи на ринок праці ЄС ще недостатньо вивчений.

**Мета статті.** Головні цілі статті – визначити ефективність європейських моделей регулювання ринків праці в умовах стабільного економічного розвитку та кризи і виокремити те позитивне в цій сфері, що може бути використане в соціально-економічних умовах України.

**Виклад основного матеріалу.** Визначальними факторами, які на сьогоднішній день впливають на розвиток ринку праці європейських країн є глобалізація економічних відносин та світова економічна криза.

Високі темпи глобалізації зумовлюють посилення конкурентної боротьби на світовому ринку і є причиною вибору європейськими країнами інноваційної моделі розвитку. Інноваційна економіка базується в першу чергу на знаннях та передбачає постійне удосконалення техніки і технологій підприємств на основі останніх досягнень науки.

Інноваційна модель та глобалізація впливають на ринок праці європейських країн наступним чином:

- 1) постійно збільшується рівень технічної оснащеності та комп'ютеризації робочих місць;
- 2) зростають вимоги з боку робочих місць щодо рівня кваліфікації власників робочої сили, які мають володіти не тільки сукупністю знань і навичок по спеціальності, але й уміти працювати з найсучаснішою комп'ютерною технікою, в тому числі із специфічними комп'ютерними програмами, характерними для окремих виробничих процесів;
- 3) збільшується попит на висококваліфіковану робочу силу і зменшується – на низькокваліфіковану і некваліфіковану;
- 4) людський капітал стає основою конкурентоспроможності підприємств в умовах економіки знань;
- 5) відбуваються прогресивні зміни в організації виробництва і праці, в результаті чого:
  - 5.1) стимулюються відповідальність та винахідництво персоналу;
  - 5.2) зростають вимоги до висококваліфікованого працівника, який повинен вміти приймати творчі рішення у разі виникнення нестандартних виробничих ситуацій, а також робити власні пропозиції щодо удосконалення техніки, технологій, виробничих процесів тощо;
  - 5.3) все частіше персонал підприємства залучається до управлінських процесів;
- 6) розвиток комп'ютерної техніки та засобів телекомунікації призводить до зростання транснаціональної мобільності власників робочої сили та появи нових форм зайнятості, а саме дистанційної;
- 7) зростає рівень використання гнучких форм зайнятості;
- 8) існує постійна невідповідність між масштабами і структурою пропозиції робочих місць та попитом на них, що зумовлено наступними причинами:
  - 8.1) пропозиція робочих місць та їх вимоги швидко змінюються під впливом високих темпів науково-технічного прогресу, характерних для інноваційної економіки;
  - 8.2) рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки власників робочої сили формується тривалий час і не встигає за змінами вимог робочих місць на фоні швидкого старіння професійних навичок і знань;
- 9) значна частина економічно активного населення перебуває у стані безперервної освіти, щоб відповідати швидкозростаючим вимогам робочих місць, та володіє високим рівнем професійної і територіальної мобільності;
- 10) розширюється перелік існуючих професій на фоні збільшення кількості трудових функцій, яких вимагає окреме робоче місце, що призводить до скорочення класифікації робітників до двох-трьох категорій;
- 11) промислові підприємства вкладають значні кошти у підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрового потенціалу;
- 12) здійснюється переміщення компаній-виробників у регіони та країни, які є споживачами їх товарів та послуг, із наступним широким використанням місцевої робочої сили [1, 2, 3].

Стосовно інноваційного розвитку європейських країн та його впливу на ринок праці слід зазначити, що продуктивність праці тут дещо нижче, ніж у США. Це пов'язано із намаганням європейських урядів залучити якомога більше безробітних

до сфери зайнятості. В результаті деякої лібералізації ринку праці в країнах ЄС (зростання часткової зайнятості, кількості тимчасових контрактів, зменшення відрахувань на соціальне забезпечення низькокваліфікованих працівників тощо) зросла частка зайнятих із невисоким рівнем освіти і професійної підготовки, які не здатні працювати із сучасним найновішим обладнанням. В цілому це призвело до зниження загального показника продуктивності праці в європейських країнах [4].

Інноваційна модель розвитку тісно пов'язана з концепцією постіндустріального суспільства, яка в розгорнутому вигляді представлена в книзі Д. Белла «Прихід постіндустріального суспільства. Досвід соціального прогнозу». По-перше, відбувається зростання зайнятості у третинному секторі економіки – сфері послуг на фоні скорочення відповідного показника для сільськогосподарського та промислового секторів. По-друге, зростає частка службовців, професійно-технічного класу та вчених на фоні зниження частки напівкваліфікованих робітників. По-третє, основою суспільства стають наука, знання та нововведення, а саме їх виробництво, контроль, впровадження тощо, що впливає на рівень технічної і технологічної оснащеності робочих місць та зростання вимог до якості робочої сили [5].

Одним із результатів глобалізації є регіоналізація, яка передбачає виникнення регіональних угруповань країн, чії національні економіки тісно пов'язані. Одним із таких угруповань є Європейський Союз, до якого прагне вступити Україна. Тому, на нашу думку, для вдосконалення вітчизняного ринку праці треба спиратися в першу чергу на досвід європейських країн.

Стосовно еволюції ринку праці та зайнятості у європейських країнах після Другої світової війни, то тут можна виділити наступні етапи.

Перший етап тривав з початку 60-х до середини 70-х років ХХ ст. на фоні економічного підйому та широкомасштабного державного регулювання економіки, яке базувалося на кейнсіанській теорії. Протягом цього періоду уряди більшості країн прагнули досягнення повної і постійної зайнятості в усіх секторах економіки. Значна увага приділялась пристосуванню робочої сили до структурних і циклічних зрушень шляхом їх перенавчання та підвищення рівнів професійної, галузевої та регіональної мобільності.

Другий етап почався після економічної кризи і тривав з середини 70-х до початку 80-х років ХХ ст. Для подолання масового безробіття держави здійснювали значні асигнування для підтримання зайнятості, збільшили витрати на перепідготовку робочої сили. Щоб запобігти зростанню безробіття широко застосовувався такий захід як переведення працівників на неповний робочий тиждень. Зросла роль місцевих органів влади у вирішенні питань, пов'язаних із регулюванням зайнятості.

Третій етап припав на 80-ті роки ХХ ст. і характеризувався відходом від кейнсіанських поглядів на економіку та початком домінування монетаризму в економічній політиці більшості європейських держав. Бажаючи підвищити конкурентоспроможність підприємств, уряди лібералізували правила найму і звільнення робочої сили та всіляко сприяли зростанню її гнучкості. Здійснювалося субсидювання перепідготовки безробітних на підприємствах. Заохочувалась самозайнятість.

Четвертий етап розпочався з кінця 80-х років ХХ ст. в умовах посилення процесів глобалізації, регіоналізації, інтенсифікації інноваційного розвитку європейських країн. Продовжується політика по заохоченню мобілізації і всебічного розвитку робочої сили, відбувається розширення ролі людського капіталу у функціонуванні підприємств, зростає вплив кваліфікованих працівників на управлінські процеси в межах підприємств тощо. Проте слід зазначити, що перераховані вище заходи не дали очікуваного результату і не сприяли зниженню масштабів безробіття [6].

Об'єднання економічного простору європейських країн стало поштовхом для формування єдиної політики в сфері зайнятості. У 1997 році на самміті у Люксембурзі було висунуто ідею єдиної Європейської стратегії у сфері зайнятості, основними цілями якої були забезпечення повної зайнятості, продуктивної та якісної праці населення. Лісабонська стратегія, прийнята у 2000 році, передбачала підвищення зайнятості населення за рахунок молоді та осіб похилого віку і скорочення жіночого безробіття. Проте цих цілей поки що не досягнуто.

На фоні процесів глобалізації стає більш істотною ще одна проблема, безпосередньо пов'язана із ринком праці – демографічна. На фоні подовження середньої тривалості життя населення та скорочення народжуваності серед корінного європейського населення значно зростає частка іммігрантів зі східних та африканських країн, населення яких характеризується високими темпами народжуваності. Це означає, що згодом частка корінного населення в Європі скорочуватиметься на користь некорінного [7]. До того ж іммігранти погоджуються працювати за значно нижчу заробітну плату, ніж європейці, і таким чином можуть бути причиною збільшення кількості безробітних серед корінного населення. Безробітні ж іммігранти можуть стати причиною зростання злочинності та соціальної нестабільності у європейському суспільстві.

Розглянемо особливості ринку праці провідних європейських країн – Німеччини, Великобританії, Нідерландів – та заходи, які вони вжили для боротьби із соціальними наслідками економічної кризи.

Перш за все слід зазначити, що існує дві основні моделі державного регулювання трудових відносин: рейнська (Франція, Німеччина, скандинавські країни тощо) та англосаксонська (Великобританія, США тощо). Рейнська (європейська) модель побудована на припущенні, що наймана робоча сила об'єктивно займає більш слабкі позиції на ринку праці, ніж роботодавці, а тому потребує державного захисту у формі досить високих рівнів законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, універсального соціального і медичного страхування та спеціальних державних органів, які захищають права працівників. В межах англосаксонської моделі роботодавці та наймані працівники розглядаються як «рівні гравці» на ринку, а держава лише забезпечує безперебійне функціонування необхідних для ринку елементів: конкуренції, юридичної системи, обмеження монополій тощо [8].

Механізм зайнятості в Німеччині суттєво відрізняється від чисто ринкового. Працівники і роботодавці зобов'язані вступати у корпоративні спілки – відповідно профспілки та союзи роботодавців. Взаємовідносини між ними регулюються Федеральним відомством праці, яке володіє законодавчо закріпленим монополієм

правом на проведення політики зайнятості відповідно до соціально-економічної політики уряду. До основних функцій відомства належать:

- 1) дослідження і прогнозування національного, регіонального та міжнародного ринків праці;
- 2) працевлаштування безробітних;
- 3) профорієнтаційна робота серед населення;
- 4) перенавчання безробітних тощо [9].

Іншою особливістю німецького ринку праці є дуже сильні позиції профспілок. Останні напряму беруть участь у керівництві діяльністю підприємств, причому до ради директорів компанії входить така кількість представників профспілкової організації, яка є достатньою для прийняття чи відхилення тих чи інших рішень.

Спроби уряду та окремих роботодавців зробити ринок праці більш гнучким часто наштовхуються на організований спротив з боку працівників. Так було після прийняття рішення про підвищення тривалості робочого тижня державних службовців з 38,5 до 40 годин. А співробітники міжнародної корпорації Wal-Mart свого часу виступали із вимогою про підвищення заробітної плати до рівня, передбаченого галузевими домовленостями [10]. В окремих випадках роботодавцям вдавалося досягти консенсусу із працівниками. Одним із таких найбільш яскравих прикладів є домовленість компанії Фольксваген про гнучкий графік робочого часу (2004).

З початком економічної кризи як на національному рівні, так і окремими підприємствами для збереження зайнятості застосовувався ряд інструментів ринку праці.

По-перше, це колективні договори про регулювання робочого часу, такий як «Угода про робочий час» IG Metall, яка передбачає можливість скорочення робочого тижня до 30 годин (Західна Німеччина) та 33 годин (Східна Німеччина) для того, щоб уникнути скорочення робочих місць.

По-друге, це угоди компаній про оптимізацію робочого часу у формі його особливого обліку та скорочення відпусток, які є основним інструментом з часу початку кризи. Облік робочого часу вводиться для досягнення двох основних цілей:

- 1) довгостроковий облік впливає на планування всієї кар'єри працівника (включаючи різноманітні тренінги та вихід на пенсію);
- 2) «гнучкий» графік обліку робочого часу необхідний для розподілу робочого часу в залежності від потреб ринку у товарах даної компанії.

По-третє, це законодавчо закріплене правило про скорочений робочий час. Воно гарантує працівникам деяких категорій (будівники, сезонні робітники) оплату певної кількості робочих годин (крім тих, які оговорені у колективному договорі), яка компенсує втрати, викликані тимчасовим простоем виробництва. З початком кризи це правило розповсюджено на промисловий сектор. Втрати доходу, викликані скороченням робочих годин, компенсуються субсидіями, які виділяються Федеральним відомством по праці. У випадку повної зупинки виробництва 60 чи 67% (в залежності від сімейного стану) останньої зарплати виплачується державою, інше – роботодавцем. Останній повинен зберегти всі соціальні гарантії, такі як медичне, пенсійне та інші види страхування. Умовами для початку дії такого інструменту є труднощі в економіці та суттєве зниження попиту на продукцію

підприємства. По причині економічної кризи дія схеми скороченого робочого дня була подовжена з 5 до 12 місяців у другій половині 2008 року і до 18 місяців у 2009 році. У випадку, якщо криза затягнеться, то наказом Федерального відомства по праці схему можна буде подовжити до 24 місяців. По даним відомства, кількість заяв компаній на введення цієї схеми у промисловому секторі зросло приблизно з 52000 у жовтні до 295000 у грудні 2008 року, а у лютому 2009 року склало 700000. Профспілки в основному виступають за введення подібної схеми, оскільки вона компенсує працівникам втрати доходу. Але цей інструмент не може захистити працівників від деяких видів скорочень, а такі скорочення стають закономірними під час глибокої та затяжної рецесії. Результатом економічної кризи стало звільнення тимчасових працівників та контрактників, тому профспілки намагаються працевлаштувати цих людей на неповний робочий день [11].

Державна політика в сфері зайнятості у період кризи принесла певні результати. В Німеччині у жовтні 2009 року рівень безробіття знизився із 8 до 7,7% та став найнижчим з грудня 2008 року. Щоб продовжити позитивні тенденції в сфері зайнятості та з метою збереження наявних робочих місць уряд має намір до кінця 2010 року звільнити від внесків до фондів соціального страхування всі підприємства, які погоджуються подовжувати скорочений робочий тиждень більше, ніж на півроку, або будуть займатися перепідготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу [12].

На відміну від основних європейських країн, регулювання ринку праці у Великобританії здійснюється за мінімальної участі держави та профспілок. Держава слідкує за тим, щоб підтримувалась певна відповідність між попитом та пропозицією на ринку праці і надає певну допомогу безробітним, проте ніяких законодавчих гарантій зайнятості, крім тих, що передбачені у контрактах працівників із роботодавцями, не існує. Наймані працівники мають право звернутися за захистом своїх інтересів до суду чи до трибуналу по питаннях трудових суперечок у випадку, якщо роботодавець порушує умови контракту про найом стосовно заробітної плати, умов праці та режимів робочого часу чи інших умов угоди.

Особливостями ринку праці Великобританії є наступні:

- 1) вузька спеціалізованість профспілок за окремими професіями, їх слабкість;
- 2) широке застосування роботодавцями по відношенню до основної маси працівників найму на короткі строки, неповного робочого дня, понадурочних робіт, гнучких графіків роботи тощо;
- 3) створення «ядра» з невеликої кількості висококваліфікованих працівників, які інтенсивно працюють на умовах постійної зайнятості і мають можливості професійно-кваліфікаційного зростання, розвитку кар'єри, участі в прибутках, управління підприємством та забезпечують процеси виробництва конкурентоспроможної продукції;
- 4) підготовка тимчасових працівників відповідно до потреб окремих компаній здійснюється на спеціальних курсах, але через відсутність такої системи на більшості британських підприємств економіка країни зазнає певних труднощів;

5) наявність державних програм по професійній підготовці і перепідготовці кадрів, зокрема молоді, безробітних, в тому числі тих, що не могли знайти роботу тривалий час;

б) роботодавці, які надають робоче місце безробітним для набуття ними досвіду, отримують субсидії від держави;

7) повна відсутність (з 1988 р.) державних проектів по створенню нових робочих місць.

Ще одна суттєва особливість британського ринку праці – це наявність добре розвинутої системи соціального страхування на випадок безробіття. В рамках державної програми національного страхування безробітні протягом року за умови активного пошуку роботи отримують певні грошові виплати, які дозволяють деякий час підтримувати достатній для нормального існування рівень доходів. Після того, як минає рік, безробітний продовжує отримувати грошову допомогу, але в значно менших розмірах. Програма фінансується за рахунок обов'язкових відрахувань, що здійснюються роботодавцями та працівниками. Крім того, існує розвинена система недержавного соціального страхування [13].

Для боротьби із негативним впливом світової економічної кризи на зайнятість уряд Британії додатково виділив 1,3 мільярди фунтів на допомогу безробітним по пошуку нової роботи, переглянув програму запобігання скороченням. Опосередковано на ринок праці мала вплинути державна підтримка підприємств. В якості допомоги останнім було зменшено ПДВ, подовжено строк виплати усіх форм податків для малого та середнього бізнесу, а також здійснено інвестиції по таким напрямкам як ремонт та будівництво доріг, шкіл та соціального житла (3 мільярди фунтів), енергозбереження і залізничний транспорт (535 мільйонів). В автомобільну галузь були направлені кредити від Європейського інвестиційного банку у розмірі 1,3 мільярди та від уряду – 1 мільярд фунтів. Ці гроші мають бути використані для просування екологічно чистого автотранспорту. Департамент з інновацій, університетів та навичок збільшив фінансування працівників виробництва залізничних вагонів з 65 мільйонів фунтів до 100 мільйонів.

Проте мали місце тимчасові закриття заводів. Від скорочень найбільше постраждали контрактники та працівники, направлені від агентств по працевлаштуванню. Деякі автовиробники (Хонда, GM) для запобігання скороченню робочих місць використовують практику «добровільного» виходу у тривалу відпустку.

Сумніви британських профспілок щодо ефективності добровільних схем – таких як вихід у відпустку – для досягнення тимчасового скорочення, були виправдані після масових звільнень на виробництвах та у сфері послуг, а також у суспільному секторі. Через відсутність інструментів ринку праці для захисту працівників під час економічної кризи порівняно з діючими у таких країнах як Німеччина, Франція, Нідерланди, британські працівники – особливо ті, що працюють по тимчасовому контракту – значно більше знаходяться під загрозою звільнення.

Певні антикризові заходи в сфері зайнятості здійснювалися не тільки державою, але і роботодавцями. Протягом 2009 року дві третини роботодавців провели значні зміни у внутрішній організації робочої сили підприємства, зокрема

розширили кількість робочих змін, скоротили тривалість надурочних робіт, що, з одного боку, призвело до збереження значної кількості робочих місць, а з іншого – до зменшення розмірів доходів працівників.

В цілому в результаті різних заходів по боротьбі із безробіттям відбулося суттєве зростання кількості робочих місць, але в основному у тих секторах, які отримали державні дотації. Продовжилося скорочення вакансій у виробництві та будівництві.

Модель державного регулювання ринку праці, яка застосовується у Нідерландах, в принципі є англосаксонською за своєю суттю, оскільки не передбачає надання будь-яких гарантій населенню стосовно збереження робочих місць. У Нідерландах роботодавець може легко наймати і звільняти працівників. Під час зростання економіки уряд не субсидує створення нових робочих місць або збереження існуючих. Пошуком робочих місць для безробітних займаються приватні агентства з тимчасового працевлаштування. Підвищення кваліфікації зайнятих та безробітних відбувається у спеціальних приватних агентствах, які отримують значні державні субсидії.

Проте із початком економічної кризи в Нідерландах за активної участі уряду були вжиті заходи, подібні до тих, що застосовані в Німеччині. Слід зазначити, що в законодавстві даної країни передбачені певні інструменти впливу на ринок праці в кризові часи, які будуть розглянуті далі.

У зв'язку із економічною кризою у кінці листопада 2008 року уряд Нідерландів заявив про виділення 6 мільярдів євро на стимулювання споживчої активності та промислового виробництва. Уряд також вирішив допустити компанії, які були змушені скоротити працівників або зменшити кількість їх робочих годин, до використання фондів по безробіттю.

У Нідерландах скорочення робочого часу регулюється за допомогою колективних договорів на міжгалузевому, галузевому рівнях та рівні окремих компаній.

Різні способи регулювання також є на законодавчому рівні у відповідності із Законом про безробіття. Під цей закон підпадають працівники, яким на обмежений період часу були скорочені робочі години. У суспільних фондах, які управляються цим законом, міститься біля 9 мільярдів євро, а у листопаді 2008 року уряд додав до них ще 200 мільйонів. Більше того, правила про регулювання ситуації зі зменшенням робочих годин при форс мажорних обставинах були змінені – до них була включена ситуація з виникненням економічної кризи.

У листопаді 2008 року Міністр Праці та Соціального захисту тимчасово розширив сферу використання цих правил. Компанії, які змогли довести, що у них відбулося зниження доходу на 30% (раніше – на 20%) протягом двох місяців до кінцевої дати подачі відповідної заяви про введення правил регулювання зменшення годин робочого часу (1 березня 2009 року), отримали дозвіл на використання фондів по безробіттю повністю або частково на період з 6 до 24 тижнів. Тимчасова допомога по безробіттю, яка оплачується із суспільних фондів, покриває 75% заробітної плати протягом перших двох місяців, а після цього строку – 70%. Профспілки виражають свою незгоду з тим, що тільки постійні працівники можуть отримувати подібну допомогу, а тимчасові, а також ті, що знаходяться на обліку в



агентствах по працевлаштуванню – не можуть. У квітні 2009 року була задіяна нова антикризова програма в сфері зайнятості – «часткове безробіття», відповідно до якої роботодавці можуть скоротити робочий час і заробітні плати працівника на 50%, і при цьому до 70% заробітної плати буде компенсовано державою.

З усіх трьох розглянутих вище прикладів антикризових заходів в сфері зайнятості Нідерланди досягли найбільшого успіху. В жовтні 2009 року рівень безробіття у країні склав 3,7% і був одним із найнижчих у світі [14, 15].

**Висновки.** На основі огляду моделей ринків праці вищезазначених країн та заходів, вжитих для захисту ринку праці від наслідків глобальної економічної кризи, можна зробити наступні узагальнення.

По-перше, як свідчить досвід Німеччини і Нідерландів, для ефективної державної політики в сфері регулювання ринку праці за будь-якої ситуації (особливо в умовах кризи) є необхідною наявність чітко відпрацьованих законодавчо визначених інструментів ринку праці.

По-друге, країни рейнської моделі чітко проявили свою соціальну орієнтованість. Уряди цих країн не тільки надавали фінансову допомогу постраждалим галузям промисловості, але і вживали заходів по недопущенню масового безробіття одночасно із забезпеченням соціальної допомоги економічно активному населенню. В той же час працівники Великобританії виявилися незахищеними перед масовими звільненнями, навіть не дивлячись на значні обсяги фінансової підтримки промислових підприємств з боку уряду. До речі, в 2009 році у Великобританії зайнятість почала знову зростати саме в тих галузях, які отримали державну фінансову підтримку, що теж говорить на користь посилення державного регулювання економіки.

Проте в межах України позитивний досвід Нідерландів та Німеччини не може бути використаний в повній мірі. Для реалізації соціально-орієнтованих програм, подібних до тих, які були використані у Німеччині та Нідерландах, необхідно, щоб економіка держави, і в першу чергу її промислова галузь, перебувала на досить високому рівні розвитку. Вітчизняні ж промислові підприємства характеризуються значною застарілістю та зношеністю основних фондів, енергоємністю та матеріаломісткістю виробництва тощо. Обсяги державних бюджетів України та високорозвинених європейських країн також суттєво розрізняються.

Хоча Великобританія – одна із найбагатших країн світу, слід враховувати мінімальне втручання цієї держави у функціонування ринку праці і відповідно відносно незначні витрати в цій сфері. Через це для України з фінансової точки зору та враховуючи важкий стан промислової галузі більш доцільним є застосування деяких аспектів британського досвіду. В першу чергу важливо здійснити значні інвестиції у найбільш стратегічно важливі з економічної точки зору галузі промисловості задля забезпечення їх виживання в умовах кризи, а далі – модернізації та інноваційного розвитку. Зростання цих галузей в майбутньому означатиме відновлення та деяке збільшення кількості робочих місць, але найголовніше – зміцнення економіки в цілому та стабільних надходжень у бюджет. Паралельно слід здійснювати інвестиції на пільгових умовах у сферу малого та середнього бізнесу, де є можливість швидко створити нові оплачувані робочі місця.

## Література

1. Бандур С. І., В. Т. Пухлій. Про відповідність підготовки кадрів вимогам інноваційної моделі розвитку економіки: стан, проблеми, перспективи та шляхи забезпечення // Зайнятість та ринок праці: Зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – с. 5-15.
2. Кравчук О. Я. Кадровий потенціал промисловості України в контексті проблеми інтернаціоналізації ринку праці // Зайнятість та ринок праці: Зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – с. 21-25.
3. Эсаулова И.Современные подходы к регулированию рынка труда в странах ЕС "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2008, N 8
4. Власенко Татьяна [Выпуск газеты №2\(619\) от 14.01.2003 / Экономическая политика](#) Незавершенная продукция Европы. Экономическая газета
5. Белл Деніел. Прихід постіндустріального суспільства //Сучасна зарубіжна соціальна філософія. - К., 1996. - С.194-251.
6. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект: Монографія. - Донецьк: Видавництво Донецького національного університету, 2005. – 227 с.
7. Эсаулова И.Современные подходы к регулированию рынка труда в странах ЕС "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2008, N 8
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО "БИЗНЕС-ШКОЛА "ИНТЕЛ-СИНТЕЗ", 2000. – 364 с.
9. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: Монографія. – Сімферополь, 2008. – 328 с.
10. Эсаулова И.Современные подходы к регулированию рынка труда в странах ЕС "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2008, N 8
11. Влияние экономического кризиса на рынок труда в Европе <http://mojazarplata.by/main/news/industry-and-agriculture/issledovanie-vlijanie-jekonomicheskogo-krizisa-na-rynok-truda-v-evrope>
12. Рауль Виде. Рынок труда Европы уже начинает идти на поправку: [www.ekspressjob.ee](http://www.ekspressjob.ee)
13. Эсаулова И.Современные подходы к регулированию рынка труда в странах ЕС "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2008, N 8
14. Влияние экономического кризиса на рынок труда в Европе <http://mojazarplata.by/main/news/industry-and-agriculture/issledovanie-vlijanie-jekonomicheskogo-krizisa-na-rynok-truda-v-evrope>
15. Рауль Виде. Рынок труда Европы уже начинает идти на поправку: [www.ekspressjob.ee](http://www.ekspressjob.ee)