

2. Закон України. Про засади державної політики захисту прав людини в умовах подолання наслідків збройного конфлікту (проект від 26.01.2018) <https://helsinki.org.ua/articles/prezentatsiya-zakonoprojektu-pro-zasady-derzhavnoji-polityky-zahystu-prav-lyudyny-v-umovah-podolannya-naslidkiv-zbrojnoho-konfliktu>.

3. Оцінка ситуації в Донбаському регіоні України. Стратегічні та оперативні рекомендації для підготовки Стратегії USAID в галузі співробітництва в цілях розвитку на період з 2017 по 2022 рік. Київ, 24 квітня 2017 р. (<https://helsinki.org.ua/articles/otsinka-sytuatsiji-v-donbaskomu-rehioni-ukrajiny-stratehichni-ta-operativni-rekomendatsiji-dlya-pidhotovky-stratehiji-usaid-zi-spivrobitnytstva-u-haluzi-rozvytku-na-2017-2022-roky/>).

4. Понад 13 тисяч загиблих та втрата 7 % території – Порошенко в ООН назвав страшну ціну агресії братньої Росії https://zn.ua/internal/donbass-aksiomy-reintegracii-265826_.html; <https://helsinki.org.ua/korotkyj-ohlyad-stanu-z-pravamy-lyudyny-v-tak-zvanyh-lnr-i-dnr/>.

Петро ОПАНАЩУК, кандидат історичних наук, доцент, завідувач проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці ІПК ДСЗУ.

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ НАДАННЯ ПОСЛУГ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В КРАЇНАХ З ЛІБЕРАЛЬНОЮ МОДЕЛЮ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Боротьба з безробіттям і підвищення життєвого рівня населення є головною метою діяльності усіх без виключення урядів сучасних країн. Особливо гостро дане завдання стоїть у країнах постсоціалістичного табору, оскільки більшість інструментів державного регулювання зайнятості населення були успадковані ними ще з часів СРСР. У більшості з цих країн упродовж останніх десятиліть, як правило, відбувалась лише адаптація їх ключових норм до потреб сьогодення.

Поряд із тим, у країнах Заходу було вироблено й успішно апробовано різноманітні моделі регулювання зайнятості й ринку праці. Головними з них, відповідно до класифікації, запропонованої в 1990 р. Г. Еспрінг-Андерсеном, є: скандинавська (або соціально-демократична), континентально-європейська (консервативна), та ліберальна (або англосаксонська) [3]. Для першої моделі, яка базується на досвіді скандинавських країн (насамперед Швеції), характерними є прагнення досягти повної зайнятості працездатного населення, надання соціальних гарантій населенню та забезпечення рівних можливостей для досягнення благополуччя. Континентально-європейська модель, характерна для більшості розвинутих країн Західної Європи (Німеччини, Швейцарії,

Австрії, Франції, Бельгії), базується на прагненні підтримувати високий рівень зайнятості при підвищенні ефективності праці [4, с. 111-112].

Ліберальна модель регулювання зайнятості й ринку праці базується, у перш чергу, на досвіді Великобританії, США та Канади. У цих країнах чітко простежується визначена законодавчо рівність роботодавців та найманих працівників, робиться акцент на якісні характеристики робочої сили [1, с. 18].

Відмінною рисою даної моделі є значні регулюючі функції ринку при мінімальному втручанні держави в поєднанні з розвинутою системою приватної благодійності. Класичним прикладом цьому є досвід Великобританії, у якій ще за часів перебування при владі Маргарет Тетчер було вжито заходів з переведення соціальної політики на комерційну основу в поєднанні зі скороченням державних видатків на соціальну сферу. З цією метою урядом здійснювалося роздержавлення, приватизація та створення ринку сфери соціальних послуг, залучення на контрактній основі недержавних організацій до їх надання [3].

Відтак, державна політика зайнятості в країнах з ліберальною моделлю регулювання ринку праці носить переважно пасивний характер, оскільки держава надає адресну допомогу лише найбільш вразливим категоріям населення. Відповідно, у наданні соціальних послуг висока частка належить не державним органам, а приватним підприємствам й громадським організаціям. Держава, таким чином, делегує частину своїх повноважень у сфері зайнятості населення іншим суб'єктам ринку праці (роботодавцям, профспілкам, посередникам у процесі працевлаштування), залишаючи за собою регулюючі та контролюючі функції. Поряд із тим, даний тип регулювання ринку праці є більш мобільним, виступає стимулюючим фактором для економічної активності підприємництва.

Можливість делегування функцій у сфері зайнятості населення є можливою лише за умови наявності в країні розвинутої інституційної основи ринку праці. Як правило, розгалужені економічні інститути в поєднанні з високим рівнем соціального захисту є характерною рисою більшості розвинутих країн [1, с. 19]. Наприклад, розгалужена мережа напівурядових організацій, які працюють у сфері зайнятості населення, функціонує в інституційній системі регулювання економіки й соціальних відносин Великобританії. У цій країні, як і в США, поряд із державними службами активно діють приватні структури, такі як кадрові агентства. Їх діяльність є спеціалізованою й базується на системі ліцензування й контролю за основною діяльністю [4, с. 112; 5, с. 836]. Значна кількість програм у країнах з ліберальною моделлю останнім часом також виконуються на рівні органів місцевої влади.

Досвід країн з ліберальною моделлю регулювання ринку праці показує, що ефективній політиці у сфері зайнятості населення сприяє впровадження дієвих механізмів соціальної підтримки громадян, при яких втручання держави зводиться до мінімуму. Серед них – розвиток систем страхування, підвищення ролі власних коштів в оплаті соціальних послуг, зростання ролі профспілок як

посередника у вирішенні спірних питань з приводу соціального захисту між підприємцями й найманими робітниками. Наявність сильних профспілкових об'єднань позитивно впливає на становище робітників, сприяє встановленню високого розміру заробітної плати.

Обрання моделі регулювання ринку праці значною мірою залежить від особливостей розвитку національної економіки та специфіки функціонування демократичної публічної влади кожної окремо взятої країни. Досить часто особливості в наданні соціальних послуг існують навіть у різних регіонах однієї й тієї ж країни, що є особливо характерним, наприклад, для Великої Британії [2, с. 18].

В цілому, як зазначають дослідники, ліберальна модель регулювання ринку праці ефективна в умовах економічної стабільності та підйому. Однак вона виявляється недостатньо ефективною в умовах кризи, спаду чи при вимушеному скороченні виробництва. В таких обставинах неминучим стає урізання соціальних програм, що призводить до значного погіршення становища багатьох соціальних груп [4, с. 112].

Зважаючи на вищезазначене, варто відмітити, що для пострадянських країн, у тому числі й України, ідея децентралізації надання послуг у сфері зайнятості населення на принципах ліберальної моделі регулювання ринку праці, як правило, є відносно інноваційною. Це зумовлено тим, що люди в таких країнах звикли у всьому покладатись на державні гарантії соціального захисту, в онові яких лежить встановлена державою система пільг, яка, до того ж, носить у більшості випадків компенсаторний характер.

Таким чином, зарубіжний досвід децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення може стати корисним для України. Однак необґрунтоване копіювання досвіду провідних країн світу без врахування національних особливостей може призвести до наслідків, протилежних очікуваним. Саме тому при впровадженні елементів зарубіжного досвіду надання соціальних послуг варто враховувати відмінності як в економічному розвитку, так і специфіку функціонування публічної влади в кожній конкретно взятій країні.

Список використаних джерел:

1. Ашмаров И.А. Современные рынки труда: их особенности и классификации / И.А. Ашмаров // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. – 2010. – №2. – С. 15-20.
2. Бартош О. Соціальна політика та соціальна робота з безробітними у Великій Британії / Бартош Олена // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – 2012. – Вип. 24. – С. 18-22.
3. Ільчук Л. Світовий досвід моделей соціальної політики та їх можливість використання в Україні / Леонід Ільчук [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://ipzn.org.ua/svitovyj-dosvid-modelej-sotsialnoyi-polityky-ta-yih-mozhlyvist-vykorystannya-v-ukrayini/#more-457>.

4. Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2016. – Т. 10, №3. – С. 109-115.

5. Полищук Е.А. Институциональные практики регулирования рынка труда молодежи в зарубежных странах / Е.А. Полищук // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 5. – С. 831-848. [Электронный ресурс]. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/316056539_Institucionalnye_praktiki_regulirovania_rynka_truda_molodezi_v_zarub_eznych_stranah.

Олена НЕЖИНСЬКА, кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології ІПК ДСЗУ.

НАРОЩУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ ЯК УМОВА ПОКРАЩЕННЯ ПРОЦЕСУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НАДАННЯ ПОСЛУГ

У контексті покращення процесу децентралізації надання послуг лідерство та нарощування лідерського потенціалу працівників державної служби є одним з ключових аспектів в умовах викликів сьогодення. При цьому слід відмітити, що ефективна діяльність особистості фахівця залежить не лише від його організаційної структури, зовнішніх факторів, виконання функціональних обов'язків, але і від наявності особистих лідерських якостей. І на сьогоднішній день це не просто оновлення традиційних схем відносин у державній службі у контексті змін, а наповнення їх новим змістом професійної діяльності в умовах реформи децентралізації публічної влади.

Необхідним є зазначити, що загалом лідерство розглядають як соціальну позицію особистості, пов'язану з прийняттям рішень, що спрямована на спонукання людей до досягнення загальних цілей. Лідерство є власне психологічним феноменом, яке зумовлено взаємодією багатьох змінних (психологічними характеристиками особистості лідера, соціально-психологічними характеристиками малої групи та ін.) та яке формується у процесі спільної діяльності. Зазначимо, що крім володіння фаховими знаннями і професійними якостями державні службовці повинні виховувати та розвивати в собі лідерські якості, оскільки їх робота в різноманітних напрямках потребує знань у актуальних проблемах сьогодення, орієнтації в різних аспектах індивідуальної та групової взаємодії, а також передбачає залучення до неї членів громади, розуміння мотивації поведінки людей, груп, спільнот та їх мотивацію на колективні дії, допомогу людям у можливих змінах власного статусу, володіння методами посилення їх віри у можливість змін, посилення