

Доцільним є продовження проведення реформи податкової системи; розроблення комплексної стратегії розвитку державних банків; забезпечення створення ефективної системи моніторингу та контролю державної допомоги суб'єктам господарювання; створення належних умов для ведення бізнесу; удосконалення корпоративного управління юридичних осіб, акціонером яких є держава; продовження розвитку електронної системи закупівель; удосконалення законодавства у сфері інтелектуальної власності та розвитку інновацій; створення умов для стабільного та передбачуваного фінансування програм і проєктів регіонального розвитку; стимулювання розвитку агропромислового комплексу; визначення стратегічних орієнтирів розвитку паливно-енергетичного комплексу України.

Таким чином бюджетна стратегія є ваговою складовою економічних перетворень. Основу бюджетної стратегії складають стратегічні напрями і завдання спрямовані на забезпечення макроекономічної стабільності, зростання рівня життя громадян та підвищення його якості на основі сталого економічного розвитку.

ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Т.Ю. Нечитайло

*Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ*

В умовах трансформаційних перетворень соціально-економічної системи в більшості зарубіжних країн відбувається формування нових підходів й механізмів регулювання національних систем соціально-трудова відносин та переорієнтація певних аспектів функціонування сфери зайнятості. Дослідження міжнародного досвіду щодо модернізаційних змін в сучасній системі соціально-трудова відносин є досить актуальними для України.

Перебіг модернізаційних процесів в системі соціально-трудова відносин зарубіжних країн характеризується наступними ознаками: активна роль держави в політиці регулювання соціально-трудова відносин; превалювання соціального партнерства, особливо в економічно розвинутих країнах; відведення важливої ролі укладанню трудового договору між сторонами соціально-трудова відносин; активна регулююча діяльність профспілкових організацій в процесі становлення відносин між працедавцем і найманим працівником тощо.

В європейських країнах з високим рівнем економічного розвитку державне регулювання в соціально-трудова сфері має на меті покращення якісних характеристик робочої сили відповідно до сучасних вимог, формування ефективної професійно-кваліфікаційної структури, збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, стабілізацію та зменшення масштабів безробіття, створення сприятливих трудова умов та підвищення конкурентоздатності робочої сили. В США контроль за відповідністю трудового законодавства нормам міжнародних конвенцій, ратифікованих в США, здійснює Міністерство праці. Крім того воно регулює дотримання законів щодо мінімальної заробітної платні, досліджує стан підготовки та перспективи попиту на спеціалістів, займається організацією співпраці федеральних відомств в трудова сфері. Досить активною є державна трудова політика щодо вразливих верств робітників, що має прояв в полегшенні можливостей отримання професійної освіти, кредиту тощо.

У ряді економічно розвинутих країн (Франція, Скандинавські країни, Німеччина та ін.) законодавча система в трудова сфері є жорсткою й чітко регулює відносини між найманим працівником та працедавцем з питань найму, звільнення, покращення умов праці й заробітної платні. Основним інституційним елементом трудового законодавства цих країн є трудова договір. Для європейських країн з високим рівнем економічного розвитку характерними ознаками трудового договору є добровільність його укладання та рівноправність сторін. Однією з головних тенденцій трудового права в Європі, що склалися в цих країнах є обов'язок працедавця чітко в письмовій формі інформувати найманого працівника щодо умов виконуваної роботи. Наприклад, у Великобританії після тринадцятого тижня від початку роботи складається договір, який містить розміри заробітної платні та методи її підрахунку, періоди її виплати, робочий графік, тривалість відпочинку, порядок оплати святкових днів, лікарняних, пенсій. Також найманому робітникові надається інформаційний документ, де зазна-

чаються основні юридичні норми щодо виконуваної роботи та техніки безпеки, правила трудової дисципліни, порядок розгляду скарг у випадку трудових суперечок.

Оформлення трудового договору, наприклад, в Люксембурзі відзначається окресленням основних характеристик, таких як: функціональні обов'язки найманого працівника, тривалість робочого часу, випробного терміну, розмір заробітної платні. Якщо хоча б одна із сторін відмовляється оформлювати трудовий договір у письмовій формі, інша сторона має право перервати трудові відносини без попереджень та без виплати компенсацій.

Трудове законодавство Норвегії визначає мінімальні відомості, які фіксує трудовий договір: найменування сторін, місце роботи, дата початку роботи, тривалість робочого дня, робочого тижня та відпустки, розмір заробітної платні, надбавок та пенсій, тривалість терміну попередження про розірвання договору.

В більшості зарубіжних країн правове регулювання питань, пов'язаних з оплатою праці, також здійснює держава. В основному державна регуляторна політика стосується наступних аспектів:

- визначення структури заробітної платні;
- встановлення розміру мінімальної заробітної платні;
- визначення форм оплати праці;
- індексація заробітної платні і контроль її рівня;
- фіксація необхідності виплати надбавок за роботу в понадурочний час та визначення мінімального розміру надтарифних надбавок.

Щодо регламентації відпустки, то в цьому питанні існують відмінності в різних зарубіжних країнах. В деяких країнах відпустки для основної маси робітників встановлюються законодавчими актами (Німеччина, Франція). В Італії законодавча регламентація відпустки встановлюється лише для певних категорій робітників. А, наприклад, у Великобританії й США відсутня законодавча регулююча система щодо відпусток, це питання вирішується лише через колективні трудові договори.

В розвинених країнах Європи значну регулюючу роль в трудовій сфері відіграють профспілкові організації. Наприклад в Німеччині профспілки приймають активну участь безпосередньо в управлінні підприємствами шляхом входження представників до ради директорів в певній кількості, необхідній для прийняття чи відхилення рішення. Правовий статус профспілок в кожній країні регламентується Конституцією країни.

В зарубіжних країнах профспілки створюють за трьома основними ознаками:

- єднання за професією (цехові профспілки, яких на одному підприємстві може бути декілька). Такі профспілки послаблюють єдність робітників підприємства в разі конфлікту з працедавцем. Розповсюджені у Великобританії, Австралії, США;
- створення профспілок за принципом приналежності робітників підприємства до певної галузі виробництва (промислові профспілки, в основному розповсюджені в європейських країнах);
- об'єднання робітників у профспілки за приналежністю до конкретної релігії (конфесійні профспілки, створюються в таких країнах як Нідерланди, Німеччина, Італія).

В цих країнах досить розвинутою є система соціального страхування, що реалізує гарантії з боку держави щодо пенсіонерів, людей що втратили роботу та соціально незахищених верств населення тощо. Для соціально-трудова сфери країн Північної Європи характерним є створення фондів соціальної підтримки, фінансування яких відбувається не за рахунок індивідуальних грошових внесків працівників, а відрахувань з ВВП країни.

Отже, для зарубіжних розвинених країн процеси становлення соціально-трудова відносин характеризуються серйозним підходом щодо нормативно-правових форм регулювання й активними діями саме державної регуляторної політики. Щодо України, складові міжнародного досвіду є досить актуальними для модернізації національної трудової сфери і використання його елементів повинно відбуватися відповідно до особливостей національної економічної системи. Це дозволить зменшити обсяги неформальної зайнятості в сфері тіньової економіки, створити сприятливі умови щодо підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів та продуктивності праці, сприятиме формуванню більш гнучкого ринку, що легко адаптується до модернізацій сучасних соціально-економічних умов.