

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 331.5: 351: 330.1

UDC 331.5: 351: 330.1

І. І. Кичко, д. е. н, професор,
Л. М. Мекшун, к. е. н, доцент

I. I. Kychko, Doctor of Economics,
Associate Professor,
L. M. Mekshun, Candidate of Economic
Sciences, Associate Professor

ОСОБЛИВОСТІ СКАНДИНАВСЬКОЇ МОДЕЛІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**THE SPECIFICS OF THE SCANDINAVIAN MODEL OF LABOR MARKET REGULATION**

Актуальність теми дослідження викликана потребою аналізу ефективних моделей регулювання ринку праці з метою застосування досвіду їх побудови в Україні.

Постановка проблеми. Національні моделі ринку праці пов'язані з особливостями політики зайнятості в різних країнах, менталітетом та різною участю держави. Проблема полягає в недостатньому аналізі особливостей скандинавської моделі регулювання ринку праці та можливостей застосування її досягнень в національній економіці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти регулювання ринку праці розглянуті в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких: К. Армстронг, М. Барінова, Я. Безугла, Д. Богиня, П. Василенко, Д. Вінкот, Х. Дент, В. Дівнич, Г. Еспінг-Андерсен, Е. Лібанова, П. Регнард, А. Салір, Я. Столярчук, С. Сіденко, Дж. Хопкін, В. Швець та ін.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. У більшості досліджень щодо національних моделей регулювання ринку праці дається їх загальна характеристика. Мало дослідженими залишаються особливості регулювання ринку праці в скандинавських країнах.

Постановка завдання. Завдання полягає в аналізі регулювання ринку праці в Фінляндії, Швеції, Данії та Норвегії, виділенні спільних та відмінних рис, пошуку можливостей застосування їх досвіду в Україні.

Виклад основного матеріалу. У статті показано, що в скандинавській моделі регулювання ринку праці значна роль відводиться державі. Вона відіграє ключову роль, забезпечуючи населення робочими місцями, високими доходами, безкоштовною освітою, охороною здоров'я та соціальними виплатами. В скандинавських країнах на нинішньому етапі розвитку збережена соціалізація ринку праці з урахуванням нових економічних реалій та процесів глобалізації. Виділено принципи соціалізації скандинавського ринку праці, які б доцільно було застосувати в Україні на сучасному етапі соціально-економічного розвитку національної економіки.

Висновки. Для України оптимальною моделлю ринку праці повинно стати гармонійне поєднання стимулювання індивідуальних досягнень у праці та соціальних гарантій з боку держави. Така модель забезпечує рівною мірою економічний добробут та соціальний консенсус.

Ключові слова: регулювання; ринок праці; скандинавська модель; соціалізація ринку праці.

DOI: 10.25140/2410-9576-2019-1(17)-7-13

Актуальність теми дослідження. Ринок праці – це один з найбільш складних та динамічних елементів загальноекономічного ринкового механізму. Він відображає різні аспекти життєдіяльності суспільства, забезпечуючи в значній мірі розширене відтворення людського капіталу. Тому процес його функціонування, збалансування попиту та пропозиції постійно знаходиться у колі зору держави.

Urgency of the research is caused by a need for an analysis of effective models of labor market regulation in order to use that experience in Ukraine.

Target setting. National models of labor markets are linked to the specific policies of employment in different countries, the mentality and the different participation level of the state. The problem is insufficient analysis of the specifics of the Scandinavian model of labor market regulation and the possibilities of using its achievements in the national economy.

Actual scientific researches and issues analysis. Some aspects of labor market are covered by the studies of such domestic and foreign scientists as K. Armstrong, M. Barinova, I. Bezugla, D. Boginya, P. Vasilenko, D. Vinkot, H. Dent, V. Divnich, G. Esping-Andersen, E. Libanova, P. Regnard, A. Sapir, Y. Stolyarchuk, S. Sidenko, J. Hopkin, V. Shvech and others.

Uninvestigated parts of general matters defining. Most studies on national models of labor market regulation provide a general characteristic of them. Little research remains on the peculiarities of labor market regulation in Scandinavian countries.

The research objective. The task is to analyze the regulation of labor markets in Finland, Sweden, Denmark and Norway, the allocation of common and distinctive features, the search for opportunities to apply their experience in Ukraine.

The statement of basic materials. The article defined that in the Scandinavian model of labor market regulation the most significant role is assigned to the state. It plays a key role in providing people with jobs, high incomes, free education, health care and social benefits. In the Scandinavian countries, at the current stage of development, the socialization of the labor market is preserved considering the new economic realities and processes of globalization. The principles of socialization of the Scandinavian labor market, which would be expedient to apply in Ukraine at the present stage of socio-economic development of the national economy, are highlighted.

Conclusions. For Ukraine, the optimal model of the labor market must be the harmonious combination of stimulating individual achievements in labor and social guarantees by the state. This model provides equally economic well-being and social consensus.

Keywords: regulation; labor market; Scandinavian model; the socialization of the labor market.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Ознайомлення з національними моделями регулювання ринку праці ЄС свідчить про їхню розмаїтість та своєрідність, що обумовлено особливостями формування і розвитку цих країн. Однак всім ринкам праці ЄС притаманні тенденції старіння населення, посилення конкурентної боротьби, що суттєво погіршують умови зайнятості. Зазначені чинники зумовлюють необхідність проведення цілеспрямованої політики щодо збалансованості ринку праці, використовуючи можливості та досвід загальноєвропейського та національного рівня. Зазначене актуалізує питання вивчення досвіду державного регулювання ринку праці ЄС, зокрема скандинавських країн.

Постановка проблеми. Національні моделі ринків праці пов'язані з особливостями політики зайнятості в різних країнах, менталітетом та різною участю держави. Проблема полягає в недостатньому аналізі особливостей скандинавської моделі регулювання ринку праці та можливостей застосування її досягнень в національній економіці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти регулювання ринку праці розглянуті в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких: К. Армстронг, М. Барінова, Я. Безугла, Д. Богиня, П. Василенко, Д. Вінкот, Х. Дент, В. Дівнич, Г. Еспінг-Андерсен, Е. Лібанова, П. Регнард, А. Сапір, Я. Столярчук, С. Сіденко, Дж. Хопкін, В. Швець та ін.

Так, Е. Лібанова виділяє та дає загальну характеристику трьом моделям регулювання ринку праці: патерналістській, ліберальній та соціал-демократичній [1, с. 32-35].

В. Швець та ін. вважають, що доцільно виділити англосаксонську, європейську, скандинавську, китайську і японську моделі [2, с. 72-73].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. У більшості досліджень щодо національних моделей регулювання ринку праці дається їх загальна характеристика, без розгляду особливостей в кожній країні.

Постановка завдання. Завдання полягає в аналізі регулювання ринків праці в Фінляндії, Швеції, Данії та Норвегії, виділенні спільних та відмінних рис, пошуку можливостей застосування їх досвіду в Україні.

Викладення основного матеріалу. На ринку праці переплітаються інтереси роботодавців і працівників, формуються попит і пропозиція на робочу силу, ефективну збалансованість яких забезпечують чотири регулятори: нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП); національні особливості та менталітет нації; економічні закони, зокрема закон конкуренції, закон ціноутворення; рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації.

Національні ринки праці формуються з урахуванням специфіки розвитку економіки, політики, ресурсного забезпечення та традицій кожної країни. Скандинавську модель часто наводять у вигляді орієнтира, до якого необхідно прагнути. Скандинавія відома багатьма компаніями Skype, Spotify, Rovio (Angry Birds), Ikea, H&M, Ericsson, Nokia, Volvo, Electrolux, Tele2 та ін. Проте держава не боїться вільної ринкової економіки і намагається в неї не втручатися. Наприклад, Швеція не рятувала збанкрутілу компанію Saab та дозволила китайській Geely купити Volvo. Але держава регулює ринок праці і соціальне забезпечення громадян.

В даній статті ми розглянемо особливості ринку праці в Фінляндії, Швеції, Данії і Норвегії. В них багато спільного, але також є певні відмінності. Для скандинавської моделі в цілому характерними є високий рівень життя і соціалізація ринку праці. За індексом процвітання (The Legatum Prosperity Index 2018) Норвегія посіла перше місце, Фінляндія – третє, Швеція – п'яте, Данія – сьоме (Україна – 112 місце) [3].

Для шведської моделі регулювання ринку праці характерна висока міра державного втручання і активна роль профспілок в регулюванні трудових відносин. У післявоєнний період тут була впроваджена модель соціально орієнтованої економіки, концепція якої розроблена шведськими ученими Е. Ліндалем, Е. Лундбергом, Г. Мюрдалем, Б. Уліном. Вони виходили з того, що політика держави не може обмежуватися тільки сприянням в працевлаштуванні і виплатами на випадок безробіття, а повинна перешкоджати появі і зростанню безробіття. У шведській моделі регулювання ринку праці можна виділити чотири основні елементи: активна політика держави по зменшенню безробіття і зростанню зайнятості; політика солідарності; висока оплата праці; підтримка соціально важливих сфер національної економіки.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Регулюванням ринку праці в країні займається Міністерство зайнятості (швед. Arbetsmarknadsdepartementet), якому допомагають Рада Європейського соціального фонду в Швеції, Інститут оцінювання ринку праці, Суд по трудовим спорам, Національне посередницьке бюро, Національний інститут трудового життя, Шведська рада страхування на випадок безробіття, Шведське управління охорони праці [4]. Агентство зайнятості, підпорядковане Міністерству зайнятості, захищене законом про працю, що забороняє створення приватних компаній по працевлаштуванню. Його діяльність спрямована на стимулювання активного пошуку роботи безробітними за допомогою створення нових робочих місць в державному секторі економіки, здійснення підготовки та перепідготовки працівників у відповідності з потребами ринку, виділення субсидій компаніям за найм безробітних, заохочення робітників переїзджати в регіони, де є вільні робочі місця тощо. Оперативному заповненню вільних робочих місць сприяє добре поставлена комп'ютеризація служби зайнятості і її зв'язок з працедавцями. До служби звертаються 80% безробітних і близько 30% тих, хто змінює місце роботи. У Швеції витрати з бюджету на регулювання ринку праці становлять 7% (стільки ж і на оборону), з них на активні (попереджувальні) заходи щодо регулювання зайнятості витрачають 69%; на пасивні заходи (компенсаційні) – 31% [5]. Особливістю активної політики є її випереджаючий характер, тобто завчасне створення робочих місць або перепідготовки кадрів. Різними формами навчання і перекваліфікації охоплено 35% працездатного населення країни. В країні застосовується концепція «безперервної освіти», або «освіти протягом усього життя».

Державний сектор охоплює управління різними муніципальними органами, сфери охорони здоров'я, освіти, охорони правопорядку та оборони. Приблизно кожний третій швед працює в цьому секторі, а держава 65% ВВП витрачає на суспільні потреби. Соціальна рівність забезпечується податковою політикою. Рівень оподаткування становить до 70 % від доходу, в результаті чого в державному та комунальному бюджетах акумулюються кошти для фінансування соціальної інфраструктури [5, с. 45].

При укладанні колективних договорів на рівні галузей і фірм застосовується принцип соціального партнерства, в основі якого лежить співробітництво між роботодавцями й найманими працівниками, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Діюча система ведення колективних переговорів вважається розвиненою і дає змогу регулярно підписувати обов'язкові за законом угоди про оплату та умови праці, які поширюють свою дію на основну частину шведського ринку праці. У Швеції прийнято регулярно проводити опитування серед роботодавців, що дає можливість своєчасно прогнозувати тенденції у сфері зайнятості та уникати катастрофічних ситуацій.

За даними Агенства зайнятості Швеції, кількість безробітних в країні у 2018 році становила 350 тис осіб (6,9% від працездатного населення), рівень зайнятості – 67,6 %, рівень безробіття серед молоді – 18,4%, кількість нових робочих місць – 133303. [6].

В країні забезпечення повної зайнятості передбачає боротьбу з безробіттям шляхом організації суспільних робіт. Тільки 10% витрат на регулювання ринку праці виділено на компенсації в разі безробіття і 90% - на заходи по стимулюванню зайнятості [5, с. 46].

В Швеції немає встановленої законом мінімальної заробітної плати. Для більшості працівників вона визначається колективною угодою між роботодавцем і галузевими профспілками. Розмір середньомісячної заробітної плати у грудні 2018 року становив 41150 крон і зріс на 2,8% порівняно з груднем 2017 року. Розмір погодинної заробітної плати робітників у приватному секторі до відрахування податків дорівнював 172,3 крони. Понаднормова робота не може перевищувати 50 годин на місяць і оплачується за більш високим тарифом. [6].

Не дивлячись на те, що шведська модель організації та регулювання ринку праці визнана однією з найбільш передових у Європі, вона формує у громадян споживацьке ставлення до держави і переважну частину державний бюджет соціальними видатками.

У Фінляндії найменша кількість громадян живуть за межею бідності – 3,8% (для порівняння в США – 14,1%, в середньому по країнах ЄС – 10,6%). За даними Статистичного центру Фінляндії населення країни у 2018 році становило 5,5 млн осіб, серед них біля 2,5 млн осіб у віці 15-69 років були працевлаштовані. Рівень безробіття на початок 2018 року становив 8,8 %, а рівень молодіжного безробіття – 17,7%. [7].

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

У Фінляндії діють три центральні профспілкові організації, що об'єднують 77 галузевих профспілок. Їх головне завдання – укласти трудові угоди для своїх членів. У країні трудові угоди укладаються з усіма найманими працівниками незалежно від місця проживання і роботи. Існуюча система ринку праці передбачає наявність спільної відповідальності.

Кожний працівник сплачує державний і муніципальний податковий податок. Муніципальний податок є фіксованим, а його розмір змінюється в залежності від місця проживання. Державний податок є прогресивним. Крім цього, із заробітної плати вносяться платежі до пенсійного фонду, страхування на випадок безробіття та медичне страхування. Розмір відрахувань становить у середньому 34%. Роботодавці також сплачують платежі у ці фонди. Муніципалітети в країні відповідають за дошкільні заклади, освіту, поліклініки і лікарні.

У Фінляндії мінімальна заробітна плата не встановлюється законодавчо. Замість цього в колективних угодах прописуються базові основи для нарахування заробітної плати, які є однаковими для фінів і іноземних громадян.

За даними Статистичного центру Фінляндії у 2018 році розмір плати за годину роботи у муніципалітетах із населенням понад 200 тис осіб становив 19,1 євро, а з населенням менше 10 тис осіб – 15,8 євро. В середньому по країні за годину роботи оплата праці становила 17,4 євро [8].

Згідно із законодавством Фінляндії робочий час в країні становить 8 годин на добу, або 40 годин на тиждень. По окремих галузях він зменшений до 37,5 годин на тиждень. Понаднормові роботи обмежені (за рік не більше 250 годин) та оплачуються за більш високим тарифом.

Щорічна відпустка передбачена як законодавством країни, так і колективною угодою. У відповідності із законом про працю за час трудових відносин менше 1 року надаються 2 дні відпустки за кожний відпрацьований місяць, а якщо тривалість трудових відносин більше 1 року – 2,5 дні за кожний відпрацьований місяць. Розмір оплати відпустки залежить від розміру заробітної плати. Крім цього, в колективних угодах передбачена додаткова виплата у розмірі 50% від номінальної заробітної плати.

Під час хвороби робітника роботодавець також виплачує йому заробітну плату, розмір якої залежить від тривалості трудової діяльності. Якщо трудові відносини не перевищують 1 місяць, то розмір лікарняного становить 50 % від заробітної плати. Після виплати лікарняних всі особи, які постійно живуть у Фінляндії, отримують економічну допомогу по медичному страхуванню і картці KELA.

Також в країні надається відпустка за сімейними обставинами: по вагітності і пологам, по догляду за дитиною до одного року, спеціальні відпустки по догляду за дитиною від одного до трьох років. Загальна тривалість відпустки по вагітності, пологам і догляду за дитиною становить 263 календарні дні, протягом яких Національний пенсійний фонд робить виплати пропорційні розмірам доходів працівника. В деяких колективних угодах передбачена оплата відпустки по вагітності і пологам у розмірі 100 % від заробітної плати. Після закінчення відпустки за сімейними обставинами працівник має право повернутися на своє робоче місце [8].

Також роботодавець зобов'язаний створити безпечні умови праці і призначити відповідально за охорону праці. Всі працівники зобов'язані застрахуватися від нещасних випадків на виробництві. Їм також компенсують лікування професійних захворювань.

Роботодавець має право звільнити працівника за порушення трудової дисципліни, а також у разі погіршення фінансового стану компанії чи фірми. Він зобов'язаний попередити працівника про звільнення за 14 днів. Продаж компанії іншому власнику не дає права на звільнення працівників.

У Фінляндії найбільша потреба у робочій силі спостерігається на транспорті, у будівництві та сфері зв'язку. Для забезпечення відповідності між попитом і пропозицією на робочу силу уряд країни розробив ряд тактичних завдань, які визначають сучасну політику на ринку праці: створення сприятливих умов для розвитку підприємництва; проведення активної іміграційної політики; зростання продуктивності праці і підвищення рівня життя; створення можливостей для додаткового навчання, перекваліфікації, професійно-технічної атестації.

З січня 2017 року Фінляндія почала дворічний пілотний експеримент із наданням громадянам базового доходу – безумовної виплати, яка замінила допомогу по безробіттю. Базовий дохід виплачує Агентство соціального страхування Фінляндії (KELA). На сьогодні 2000 безробітних фінів отримують щомісячний платіж у розмірі 560 євро в якості базового доходу. Це перший проект такого роду в Єв-

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

ропі. Автори ідеї вважають, що базовий дохід допомагає залучити безробітних до тимчасової роботи, забезпечує певні гарантії і усуває небезпеку, пов'язану з роботою, де працівники не мають трудових контрактів. Також вони вважають, що базовий дохід сприяє підвищенню мобільності на ринку праці, оскільки люди все ще мають дохід між змінами робочих місць [9].

У Норвегії започаткування активної політики зайнятості почалося з 1954 року, коли була прийнята поправка до Конституції Норвегії, згідно з якою пріоритетним завданням держави стало сприяння оплачуваній зайнятості населення. На сьогодні Міністерство праці і соціального захисту, державні центри зайнятості на рівні губерній і муніципалітетів є важливим інструментом регулювання ринку праці, головна мета якого – забезпечення кожному громадянину рівних можливостей щодо працевлаштування.

Дослідник історії Норвегії Т. Грьонлі писав, що для норвезької моделі регулювання ринку праці характерним є намагання створити умови для найповнішої зайнятості працездатного населення, дотримання принципу універсальності, за яким послуги у державі повинні надаватися усім, а не лише тим громадянам, які цього найбільше потребують [10, с. 22].

Залучення працівників до видобутку нафти у Північному морі, яке почалося з 70-х років минулого століття, а також активна політика держави на ринку праці призвели до низького рівня безробіття у Норвегії в порівнянні з іншими промислово розвиненими країнами. За даними Центрального статистичного бюро Норвегії, у 2018 році рівень безробіття в країні становив 3,7% [11].

У країні активно розвивається риболовецька галузь, сфера інформаційних технологій, будівництво, оптова і роздрібна торгівля, фінанси, страхування, медицина, освіта та ін. На національному рівні мінімальна зарплата в Норвегії регулюється колективними угодами між роботодавцями, місцевими органами влади і профспілками, а для деяких секторів економіки встановлюються конкретні почасові ставки. В цілому кваліфікований фахівець з дипломом бакалавра отримує не менше 386,7 тисяч крон в рік (близько 41 тисячі євро). За офіційними даними Центрального статистичного бюро Норвегії, середня зарплата в країні у 2018 році зросла порівняно з 2017 роком на 2,8% і до сплати податків складала 44,8 тисяч крон в місяць, що еквівалентно 4,8 тисячам євро [11].

В країні діє прогресивна система оподаткування, яка є ефективним засобом перерозподілу доходів. Робочий тиждень законодавчо встановлений на рівні 37 годин. У Норвегії всі громадяни є членами державних фондів страхового і пенсійного забезпечення.

Модель регулювання ринку праці Данії схожа з моделями інших скандинавських країн. Держава регулює ринок праці за допомогою активної політики стимулювання зайнятості і обмеження безробіття. В країні соціальне партнерство здійснюється на трьох рівнях: національному, галузевому та виробничому. На державному рівні ринок праці регулюється законодавчо, галузеві профспілки відповідають за укладання колективних угод і дотримання рівня оплати праці в галузі, підприємство заключає з працівником трудову угоду і забезпечує йому гідні умови і безпеку праці. Членами профспілок в країні є 80 % працюючих.

За даними статистичного управління Данії, рівень безробіття у 2018 році становив 5,0%, середня заробітна плата в країні в 2018 році – 38,9 тисячі крон на місяць до сплати податків, що еквівалентно 5,2 тисячі євро. Офіційного мінімального рівня в країні не передбачено, але в цілому ставка становила близько 110 крон за годину (14,5 євро), або трохи більше 2 тисяч євро на місяць. Максимальна сукупна ставка прибуткового податку в Данії не повинна перевищувати 52,02% [12].

Висновки. Спільними для скандинавських країн рисами соціал-демократичної моделі регулювання ринку праці є: значна участь держави в регулюванні ринку праці; дотримання принципів соціального діалогу та соціального партнерства в управлінні; розвинуті механізми регулювання ринку праці; сильні і дієздатні профспілкові організації; створення робочих місць в державному секторі чи надання підприємствам субсидій на утримання неконкурентоздатних працівників; проведення «політики солідарності» в заробітній платі для досягнення однакової плати за однаковою працю; підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які забезпечують вирішення соціальних завдань; проведення фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних.

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Данія, Норвегія, Швеція та Фінляндія відрізняються між собою показниками рівня безробіття, середньої заробітної плати, різними підходами до виплат по безробіттю. Ця різниця обумовлена традиціями та рівнем розвитку економіки кожної країни.

Досвід регулювання ринку праці в скандинавських країнах показує, що в Україні необхідно вирішити цілу низку питань для забезпечення ефективної зайнятості, зокрема: підвищення ролі служби зайнятості та координації її діяльності з органами державної влади й суб'єктами ринку праці; стимулювання створення робочих місць як в державному, так і приватному секторах економіки; перенесення акцентів з постійної боротьби з безробіттям на заходи щодо його попередження; підвищення ролі і активності профспілкових організацій; забезпечення високого рівня оплати праці; посилення мобільності трудових ресурсів в умовах безперервної професійної освіти.

На нашу думку, для України оптимальною моделлю ринку праці повинно стати гармонійне поєднання стимулювання індивідуальних досягнень у праці та соціальних гарантій з боку держави. Така модель забезпечує рівною мірою економічний добробут та соціальний консенсус.

Література

1. Лібанова, Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с.
2. Швець, В. Я. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення / В. Я. Швець, Н. Ф. Єфремова, В. О. Галаганов // Економіка та держава. – 2015. – № 2. – С. 70-74.
3. The legatum prosperity index 2018. RETRIEVED FROM <https://www.prosperity.com/rankings?pinned=&filter=>.
4. Уряд Швеції [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/>.
5. Дівнич, В. М. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці / В. М. Дівнич // Держава та регіони. Серія : Державне управління. – 2017. – № 2 (58). – С. 43-47.
6. Статистика Швеції [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: <http://svspb.net/sverige/statistika-shvecii.php>.
7. Статистичний центр Фінляндії [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: https://www.stat.fi/index_en.html.
8. Заработная плата, оклады и статистика труда. Данные Статистического центра Финляндии [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: https://www.stat.fi/til/pra/2018/pra_2018_2019-03-07_tie_001_en.html.
9. Фінляндія не зупиняє експеримент із виплати базового доходу. Європейська правда. 26.04.2018 р. [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: <https://www.euointegration.com.ua/news/2018/04/26/7081010/>.
10. Гелле, К. Історія Норвегії / К. Гелле, С. Дюрвік, Р. Даніельсен, Е. Говланд, Т. Гронлі ; пер. з норв. Н. Іванчук, І. Сабор, М. Красавіна. – Львів : Літопис, 2001. – 336 с.
11. Центральне статистичне бюро Норвегії. Ринок праці [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: <https://www.ssb.no/en/publikasjoner?sorting=&omrade=Labour+market+and+earnings>.
12. Статистичне управління Данії [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу: RETRIEVED FROM <https://denmark.dk/>.

References

1. Libanova, E. M. (2003). *Rynok pratsi [Labor market]*. Kyiv: Central Election Commission [in Ukrainian].
2. Shvets, V. Ya., Yefremova, N. F., Halahanov, V. O. (2015). Analiz modeley rynku pratsi: teoretychne ta praktychne znachennya [Analysis of labor market models: theoretical and practical value]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and state*, 2, 70-74 [in Ukrainian].
3. The legatum prosperity index 2018. Retrieved from <https://www.prosperity.com/rankings?pinned=&filter=> [in English].
4. Ofitsiyni sait Uryadu Shvetsiyi [Official site of Government of Sweden]. www.government.se. Retrieved from <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/> [in English].
5. Divnych, V. M. (2017). Svitovi modeli rynku pratsi ta inozemnyy dosvid derzhavnoho rehulyuvannya rynku pratsi [World labor market models and foreign experience in state regulation of the labor market]. *Derzhavne upravlinnya. Seriya: Derzhavne upravlinnia – State and regions. Series: Public Administration*, 2(58), 43-47 [in Ukrainian].
6. Ofitsialnyi sait Statistiki Shvetsii [Official site of Statistics of Sweden]. svspb.net. Retrieved from <http://svspb.net/sverige/statistika-shvecii.php> [in Russian].
7. Ofitsiyni sait Statystychnoho tsentru Finlyandiyyi [Official site of Statistical Center of Finland]. www.stat.fi. Retrieved from https://www.stat.fi/index_en.html [in English].
8. Wages, salaries and labor statistics. (n.d.). www.stat.fi. https://www.stat.fi/til/pra/2018/pra_2018_2019-03-07_tie_001_en.html [in English].
9. Finlyandiya ne zupynyaye eksperyment iz vyplaty bazovoho dokhodu [Finland does not stop the experiment on basic income payments. European truth]. (2018). www.euointegration.com.ua. Retrieved from <https://www.euointegration.com.ua/news/2018/04/26/7081010/> [in Ukrainian].
10. Helle, K., Dyurvik, S., Danielsen, R., Hovland, E., Hronli, T. (2001). *Istoriya Norvehiyyi [History of Norway]*. (N. Ivanychuk, I. Sabor, M. Krasavina, Trans). Lviv: Litopys [in Ukrainian].
11. Ofitsiyni sait Tsentralnogo statystychnoho byuro Norvehiyyi. Rynok pratsi [Official site of the Central Statistical Bureau of Norway. Labor market]. www.ssb.no. Retrieved from <https://www.ssb.no/en/publikasjoner?sorting=&omrade=Labour+market+and+earnings> [in Ukrainian].
12. The official website of the Danish government. denmark.dk. Retrieved from <https://denmark.dk/> [in English].

Надійшла 19.03.2019

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Бібліографічний опис для цитування :

Кичко, І. І. Особливості скандинавської моделі регулювання ринку праці / І. І. Кичко, Л. М. Мекшун // Науковий вісник Полісся. – 2019. - № 1 (17). – С. 7-13.

- Кичко
Ірина Іванівна** доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, Чернігівський національний технологічний університет;
<https://orcid.org/0000-0002-1110-4177>;
ResearcherID: H-1753-2016;
E-mail: ira41215@ukr.net;
- Кучко
Ірина Іванівна** Doctor of Economics, Associate Professor, Head at the Department of Personnel Management and Labor Economy, Chernihiv National University of Technology;
<https://orcid.org/0000-0002-1110-4177>;
ResearcherID: H-1753-2016;
E-mail: ira41215@ukr.net;
- Мекшун
Людмила Миколаївна** кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Чернігівський національний технологічний університет;
<https://orcid.org/0000-0002-8966-8116>;
ResearcherID: B-1484-2017;
E-mail: Ludmila.mek1966@gmail.com;
- Mekshun
Liudmyla Mykolaivna** Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Personnel Management and Labor Economy, Chernihiv National University of Technology;
<https://orcid.org/0000-0002-8966-8116>;
ResearcherID: B-1484-2017;
E-mail: Ludmila.mek1966@gmail.com.