

Київський національний торговельно – економічний університет

Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ»**

Студентки 6 курсу,
13 групи денної форми навчання
факультету економіки,
менеджменту та психології
спеціальності 281 «Публічне управління
та адміністрування

(підпис студента)

Оруджової
Анни
Вагіфівни

Науковий керівник
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії
та конкурентної політики

(підпис керівника)

Штундер
Ірина
Олександрівна

Гарант освітньо – професійної
програми
доктор наук з державного
управління, професор

(підпис гаранта)

Орлова
Наталія
Сергіївна

Київ 2018

ЗМІСТ

Вступ	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи зайнятості населення	6
1.1. Соціально-економічна природа зайнятості населення	6
1.2. Форми, види та показники зайнятості населення	12
1.3. Методи державного регулювання зайнятості	18
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	24
РОЗДІЛ 2. Аналіз державної політики зайнятості населення в Україні ...	26
2.1. Інституційне забезпечення державного регулювання зайнятості населення в Україні	26
2.2. Принципи та методи здійснення державної політики зайнятості населення в Україні	33
2.3. Тенденції зайнятості населення в Україні	37
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	45
РОЗДІЛ 3. Проблеми реалізації державної політики зайнятості населення в Україні та шляхи їх вирішення	47
3.1. Зарубіжний досвід формування державної політики зайнятості населення	47
3.2. Шляхи удосконалення державної політики зайнятості населення та перспективи розвитку ринку праці України	57
3.3. Удосконалення інструментарію державного регулювання зайнятості населення в Україні	66
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	71
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76

ВСТУП

Актуальність теми. Сьогодні економіка України переживає часи трансформаційних змін, коли одні реформи впроваджуються, а інші скасовуються. Негативні тенденції посилились в усіх сферах функціонування соціуму. Бідність, безробіття, демографічна криза, соціальна незахищеність більшої частини населення становлять реальну загрозу національній безпеці за всіма своїми основними складовими: соціально-економічною, політичною та екологічною. Український уряд, використовуючи ті чи інші економічні важелі, намагається досягти стабільності на ринку та забезпечити добробут громадян своєї держави.

Проблема зайнятості населення є не менш важливою серед інших і потребує термінового вирішення. Робота для людини – це джерело отримання доходів, яке дає можливість задовольнити фізичні, матеріальні та духовні потреби. Зараз в Україні рівень заробітної плати і швидкість зростання інфляції не відповідають один одному. Звичайному українцю не вистачає коштів аби гідно жити, а не виживати. Більшість громадян України покидають власні домівки і вирушають на заробітки до сусідніх держав. Таким чином, ми втрачаємо не лише людські ресурси, а й економічні.

Саме тому, уряд України має приділити велику увагу вирішенню проблем на ринку праці, шляхом реалізації державної політики зайнятості населення. Аналіз зарубіжного досвіду показав – використання ефективних інструментів державного регулювання зайнятості, з акцентом на активні заходи державної політики, що попереджають появу такого явища як безробіття, дасть змогу Україні вийти на новий якісний рівень і гідно триматись вектору європейського економічного розвитку.

Проблема державного регулювання зайнятості громадян перебуває під пильною увагою вчених-економістів. Різноманітні її аспекти розглядалися в працях таких дослідників як Ю. М. Маршавін, О. А. Грішнова, С. Бандур, О. Здоровцов, Е. Лібанова, І. Петрова, Т. Заяць. Але не дивлячись на значну

кількість наукових праць, проблеми зайнятості нині залишаються актуальними, що є вагомою причиною для подальших наукових досліджень.

Мета дослідження. Метою випускної кваліфікаційної роботи є аналіз державної політики зайнятості населення в Україні та розроблення практичних заходів вдосконалення державного регулювання ринку праці.

Основні завдання дослідження. З огляду на поставлену мету, в роботі були поставлені такі завдання:

- розкрити сутність соціально – економічної природи зайнятості населення;
- виділити основні форми, види та показники зайнятості населення;
- розкрити сутність основних методів державного регулювання ринку праці;
- проаналізувати останні тенденції зайнятості населення України;
- дослідити зарубіжний досвід формування державної політики зайнятості населення;
- сформулювати заходи вдосконалення державної політики зайнятості населення України.

Об'єкт дослідження – це відносини, що виникають з приводу зайнятості населення в сфері державного управління.

Предмет дослідження є державна політика зайнятості населення в Україні.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, офіційні матеріали та документи міжнародних організацій щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості, офіційні видання Державної служби статистики України, тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань.

Методи дослідження. Теоретико – методологічною основою випускної кваліфікаційної роботи є наукові праці вітчизняних вчених. Для вирішення постановлених задач було використано наступні методи: узагальнення

теоретичних даних, що визначають сутність зайнятості; аналіз статистичних даних щодо зайнятості населення за останні роки; зіставлення зарубіжного й вітчизняного досвіду формування державної політики зайнятості населення; моделювання основних заходів вдосконалення державної політики зайнятості населення України.

Структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох основних розділів, висновків, списку використаних джерел. Матеріали дослідження викладено на 15 рисунках та у 11 таблицях. Літературна база дослідження налічує 92 джерела.

Практичне значення дослідження полягає у розробці шляхів вдосконалення державної політики зайнятості населення в Україні, із використанням досвіду зарубіжних країн.

Основні положення випускної кваліфікаційної роботи відображені у статті: Оруджова А. «Державна політика зайнятості населення в Україні» / Управління і адміністрування: зб. наук. ст. студ. ден. форми навч. відп. ред. С. І. Бай. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. – Ч. 2. – 500 с.

РОЗДІЛ 1

Теоретичні основи зайнятості населення

1.1. Соціально-економічна природа зайнятості населення

Одним із найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини є зайнятість, яка пов'язана із задоволенням її потреб у сфері праці. Саме праця людини забезпечує виробництво валового національного продукту країни, що становить економічну основу життя суспільства. Зайнятість населення має також соціальний характер, тому що відображає потреби людей не лише в грошах, але і у самореалізації через суспільно корисну діяльність. Якщо людина працює – це добре, бо вона зайнята. Якщо ні – це погано, бо вона безробітна. Отже, все просто. Але, насправді, це не відображає всю сутність зайнятості як соціально-економічної категорії. Зайнятість населення ґрунтується на особистій праці та винагороді, що є запорукою ефективного використання трудового потенціалу держави. Вона показує як громадяни забезпечені робочими місцями в системі відносин суспільної праці.

В повсякденному житті праця людини сприймається як просте і зрозуміле явище нашого життя. Спершу здається, що цей процес легко дослідити та вивчити. З одного боку, для людини праця може бути радістю, а з іншого - покаранням. Тож якою вона буде залежить від організатора трудової діяльності. Основоположники класичної політекономії У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо розглядали працю як специфічний товар. А. Сміт, наприклад, вважав, що праця - це будь-яка виробнича діяльність людини. До кінця XX ст. уявлення про працю спиралось на погляди політекономістів XIX ст. як доцільну діяльність людини, спрямовану на збереження, видозміну, пристосування середовища проживання для задоволення своїх потреб, на виробництво товарів і послуг. У наступні періоди акцент в підходах до праці перейшов з взаємодії людини з природою на відносини між його учасниками. При цьому зауважували, що праця має двоїсту природу, тому що являє собою

як засіб "обміну речовин" між людиною і природою, так і засіб спілкування між людьми в процесі виробництва.

В Україні сучасне поняття зайнятості почало формуватися у 80-х роках ХХ століття (табл.1.1). Економічна енциклопедія трактує зайнятість як «сукупність економічних відносин, пов'язаних з робочими місцями і участю в господарській діяльності» [1, с. 535].

У своїх роботах А.С. Лук'янов визначає, що структурні прояви категорії «зайнятість населення» залежать від рівня розвитку суспільства – системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин, – а також підкреслює роль самої особи в процесі її зайнятості [2, с. 59].

А.І. Рофе дає визначення зайнятості з точки зору активності громадян – як їх діяльність [3, с. 15]. Автор підкреслює, що зайнятість населення має приносити дохід, але поза увагою науковців залишається різноманіття форм зайнятості, тобто діяльності, що не суперечить чинному законодавству.

Розуміння категорії «зайнятість населення» у роботі В.С. Васильченка, Б.Н. Крижанівського, В.В. Онікієнка [4, с. 121] подібне до визначення цього поняття, яке дає А.І. Рофе, хоча й не вимагає відповідності чинному законодавству, а також деталізує форми прибутку особи від зайнятості. З економічних позицій розглядає зайнятість В.М. Петюх [5, с. 95], враховуючи при цьому і макрорівень (створення суспільного продукту або національного доходу), і рівень та якість життя кожної окремої особи.

С.В. Мочерний розглядає зайнятість як систему соціально-економічних відносин між людьми, що виникає в процесі їх діяльності, зорієнтованої на задоволення своїх потреб, а також при забезпеченні працездатного населення робочими місцями та здійсненні розширеного відтворення робочої сили [6].

О.А. Грішновою, зайнятість визначається як трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід) [7, с. 154].

Основні визначення категорії «зайнятість населення»

Автор	Визначення
Економічна енциклопедія. Політична економія (в 4 томах)	Сукупність економічних відносин, пов'язаних з робочими місцями і участю в господарській діяльності
А.С. Лук'янов	Загальна категорія, яка має історичний характер, її структура, мета, способи функціонування та інші характеристики не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини.
А.І. Рофе	Діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу.
В.С. Васильченко, Б.Н. Крижанівський, В.В. Онікієнко	Діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі: у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі.
В.М. Петюх	1) Діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу; 2) Економічний потенціал суспільства, рівень та якість життя загалом і добробут окремих громадян.
С.В. Мочерний	Це система соціально-економічних відносин між людьми, що виникає в процесі їх діяльності, зорієнтованої на задоволення своїх потреб, а також при забезпеченні працездатного населення робочими місцями та здійсненні розширеного відтворення робочої сили.
О.А. Грішнова	Це трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід).

Джерело: складено автором на основі [1, с. 535]; [2, с. 59]; [3, с. 15]; [4, с. 121]; [5, с. 95]; [6]; [7, с. 154]

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Зайнятість населення України ґрунтується на таких основних принципах:

- виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством). Цей принцип передбачає право людини працювати чи не працювати, а якщо працювати – то там і стільки, де і скільки це їй потрібно. Сфера найманої праці стає однією з рівноправних сфер суспільно корисної діяльності (як наприклад, навчання, виховання дітей, ведення домашнього господарства, зміцнення здоров'я, громадська і благодійницька діяльність, спорт та інші незаборонені види діяльності);
- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи згідно з Конституцією України [8].

З економічної точки зору зайнятість означає систему економічних відносин щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, визначення способу його участі в суспільному господарстві та одержання необхідних засобів до існування [9, с. 175]. Для зайнятості населення характерні визначеність сфери і виду трудової діяльності; забезпеченість людини конкретним робочим місцем задоволеність особистих потреб працівників пов'язаних з рівнем оплати праці, характером та умовами праці, тривалістю робочого тижня (дня), охороною праці, інтенсивністю праці тощо. Зайнятість повинна приносити людині дохід у вигляді заробітної плати, прибутку або в іншій формі, підвищувати соціальний статус працівника в суспільстві, на підприємстві, в сім'ї [10, с. 3].

Сучасна економічна наука визначає працю не тільки як свідому створювальну діяльність, спрямовану на одержання корисного результату для задоволення матеріальних та духовних потреб, а і як вияв людської особистості. Крім цього, поняття “праця” розглядається і як вид економічних ресурсів. У такому контексті праця характеризує можливості людини або групи людей у процесах продукування благ та ресурсів. Ці можливості доцільно визначати як трудовий потенціал — поєднання трьох компонент діяльності людини: регламентованої праці; творчої праці; духовної — координаційно-мотиваційної праці [11, с. 78].

Елементи творчості характерні для діяльності науково-технічних працівників, програмістів, організаторів виробництва та інших видів діяльності, для робітників-раціоналізаторів. Духовна компонента праці важлива для діяльності керівників. Їхня головна функція полягає в координації та мотивації колективної роботи. Разом з тим діяльність керівників суттєво впливає на духовну сферу підлеглих, що прямо чи опосередковано відображується на результатах їхньої праці. Основними характеристиками процесів праці є: корисність результатів, затрати часу та енергії працівників, їхні доходи та міра задоволення від змісту виконуваних функцій [12, с. 35].

Соціальний аспект зайнятості полягає у необхідності людини до самовираження через роботу. Це відображає всебічний розвиток людини за допомогою трудової діяльності. Завдяки роботі ми задовольняємо свої потреби у самореалізації, повазі, спілкуванні один з одним. Працюючи людина не стоїть на місці. Вона постійно щось пізнає, вдосконалює свої навички [13, с. 195]. Відомий американський підприємець Г. Форд, оцінюючи значення праці в житті людини, стверджує, що праця є основною умовою здоров'я, самоповаги і щастя. Вплив праці на людину й суспільство можна відобразити у вигляді схеми (рис.1). Зайнятість як соціальне явище розкривається саме в своїх соціальних функціях:

- створення культурних благ;

- створення матеріальних благ, що задовольняють потреби особистості;
- розділення праці на престижну і менш важливу, що визначає соціальний статус працівника у суспільстві;
- формування моральних принципів, життєвих цілей та бачення майбутнього.



Рис. 1.1. Роль праці в розвитку людини і суспільства [13, с. 195]

Головним обов'язком держави є забезпечення гідних економічних відносин для своїх громадян. Коли в державі економічне становище занепадає, то починає зростати громадське невдоволення, посилюються процеси розшарування у всіх сферах, люди відчують прірву між багатими та бідними. Саме такі проблеми ми маємо зараз в Україні. Людині дуже важко знайти своє місце на ринку праці[14, с. 29]. Вимушене тривале безробіття є справжньою соціальною трагедією. Ринкові відносини не лише

загострили існуючі проблеми в економіці, а й додали до них нові. В час ринкових перетворень розв'язання проблеми зайнятості є запорукою добробуту кожного працівника.

Отже, зайнятість – це дуже змістовна соціально-економічна категорія, правильне розуміння якої є запорукою формування здорового ринку праці. Сутність зайнятості розкривається через всі сторони життєдіяльності людини: виробництво, розподіл, споживання, доходи, культуру, спосіб життя. Завдяки зайнятості населення має робочі місця, приймає участь у суспільно-корисній діяльності, що дає їм заробіток.

1.2. Форми, види та показники зайнятості населення

Зайнятість населення є важливим індикатором соціального прогресу держави. Це макроекономічний показник, що відображає економічний розвиток країни [15, с. 98]. Вона характеризується різними аспектами, основними з яких є її види, форми та показники.

Основні форми зайнятості можна класифікувати за багатьма ознаками (рис. 1.2.1) [16, с. 133]:

1. За способом участі працівника в суспільній праці розрізняють зайнятість за наймом і самозайнятість (підприємництво).
2. За формою власності підприємств розрізняють зайнятість на державних, колективних і приватних підприємствах.
3. За легітимністю працевлаштування розрізняють формальну (законно зареєстровану в офіційній економіці) зайнятість на підприємствах і в організаціях реального сектору та неформальну (не зареєстровану в офіційній економіці) – вулична торгівля, домашнє виробництво, особисте підсобне господарство з реалізацією продукції без реєстрації, зайнятість на підприємствах тіньового сектору економіки і т. ін..
4. За формами організації розрізняють стандартну та нестандартну зайнятість:

- стандартна зайнятість характеризується стабільністю трудових відносин, стаціонарністю робочого місця, повною нормою робочого часу.

- нестандартна зайнятість має протилежні ознаки: нестабільність трудових відносин, відсутність постійного робочого місця, неповна норма робочого часу. Це є робота вдома, робота за сумісництвом, маятникова трудова міграція, робота за контрактом, випадковий заробіток. Нетоварна зайнятість – це різновид нестандартної зайнятості. До неї належать всі види неоплачуваної роботи, результати якої споживаються самими працівниками або членами їх сімей. Мається на увазі, що це робота в особистому підсобному господарстві, а також перенесення в сім'ю тієї роботи, що при нормальній платоспроможності є платними послугами (наприклад, ремонт квартири, підстригання волосся, пошиття одягу і т.д.). Чим нижчі доходи родини, тим більшу частину заробітку вона отримує з нетоварного сектору зайнятості [17, с. 157].

5. За рівнем урбанізації класифікують: зайнятість у місті чи у селі.

6. Професійно-кваліфікаційні ознаки: це фізична праця – працівники ручної фізичної праці, які мають відповідні професії та спеціальності; працівники кваліфікованої фізичної праці, які зайняті керуванням машинами; розумова праця.

7. За статевіковою ознакою: праця чоловіків та жінок; молоді, інвалідів, осіб середнього та похилого віку.

Народногосподарські, галузеві регіональні потреби обліку трудових ресурсів, аналізу й контролю за їх формуванням, розподілом і використанням викликають необхідність виділення різних видів зайнятості. Основними з них є повна, продуктивна, раціональна, ефективна, вільно вибрана зайнятість.

Повна зайнятість в ринковій економіці означає достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати. Показує рівень захищеності населення на ринку праці й визначається відношенням кількості зайнятих у народному господарстві до загальної кількості економічно активного населення. Є основою ефективного використання трудового

потенціалу суспільства. Однак сама собою ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці [18, с. 204].

Продуктивна зайнятість – це економічно доцільна, вигідна зайнятість. Економічна вигода від роботи перевищує витрати на організацію цієї роботи. Для працівника продуктивна зайнятість означає отримання більшого трудового доходу, а для роботодавця – отримання максимального прибутку від найманої праці.



Рис. 1.2.1. Класифікаційні ознаки форм зайнятості [16, с. 133]

Раціональна зайнятість – це одночасно доцільна робота з економічної й соціальної точки зору. Вона зайнятість дає змогу працівникові досягти високої продуктивності праці і мати заробіток, що дає змогу забезпечити нормальне життя, а підприємству – високої ефективності виробництва. І все це без шкоди для суспільства і навколишнього середовища.

Під ефективною зайнятістю маю на увазі повну зайнятість, що відповідає вимогам раціональності. Працівник отримує такий дохід, за якого відбувається розширене кількісне і якісне відтворення трудового потенціалу, а роботодавець отримує прибуток і можливість відтворення капіталу на інвестиційно-інноваційному ґрунті (інформаційний продукт, сфера послуг).

Кількісну оцінку ефективної зайнятості можна характеризувати через систему показників [19, с. 147]:

1. *Рівень зайнятості населення професійною працею* – це коефіцієнт зайнятості населення професійною працею, який визначається діленням зайнятих професійною працею на загальну чисельність населення. Цей показник відбиває залежність зайнятості від демографічних факторів (коефіцієнта народжуваності, смертності і приросту населення).

2. *Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві*. Цей показник пов'язаний з динамікою працездатного населення залежно від змін демографічних і соціально-економічних факторів. Він розраховується аналогічно першому показникові, тобто як відношення чисельності населення, зайнятого професійною працею, до чисельності всього працездатного населення (трудові ресурси).

3. *Рівень розподілу трудових ресурсів суспільства по сферах суспільно-корисної діяльності*. Коефіцієнти зайнятості навчанням, у домашньому господарстві та в інших видах суспільно-корисної діяльності визначаються аналогічно попереднім з метою установлення необхідних пропорцій у розподілі трудових ресурсів.

4. *Рівень раціональної структури розподілу працівників по галузях і секторах економіки*. Цей показник характеризує раціональну зайнятість і має

самостійне значення. Раціональна зайнятість являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять, галузями, секторами економіки.

Вільно вибрана зайнятість – це зайнятість, коли громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, а також професію, місце роботи, відповідно до своїх здібностей. Примушення до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності [20, с. 330].

Конвенція Міжнародної організації праці (1988 р.) про сприяння зайнятості й захисту від безробіття передбачає, що держави, які до неї приєдналися, «всіма відповідними засобами здійснюватимуть політику сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості всіма 17 відповідними засобами, серед яких соціальне забезпечення. Такі засоби повинні містити, серед іншого, служби зайнятості, професійну підготовку та професійну орієнтацію» [21, ст. 7].

Дивлячись на реальні умови розвитку нашого суспільства, необхідно акцентувати увагу на тому, що становлення ринку праці в Україні відбувається в умовах стійкого зростання пропозиції робочої сили при скороченні попиту на неї. Забезпечення повної і, тим паче, раціональної зайнятості стане можливим лише через кілька років нормального функціонування ринкового механізму.

Для того, щоб мати реальну картину соціального становища в державі, ми маємо правильно аналізувати такі явища як зайнятість і безробіття. Оскільки вони дуже змістовні, то й характеризувати їх потрібно з різних сторін [22, с.168]. Основні показники названих соціально-економічних явищ можна поділити на дві групи: абсолютні, які відображають розміри, обсяг економічної активності населення, зайнятості й безробіття, відображаючи чисельність відповідно економічно активного населення, зайнятих і

безробітних; відносні, які показують рівень поширеності в суспільстві певного явища, відображаючи частку відповідної категорії відносно усього (або певної більшої категорії) населення.

До основних показників зайнятості населення належать: чисельність економічно активного населення, рівень економічної активності населення, чисельність зайнятих, рівень зайнятості [23, с. 178].

1. *Чисельність економічно активного населення ($Ч_{еан}$)* – абсолютний показник економічної трудової активності, що відображає її розміри.
2. *Рівень економічної активності населення ($Р_{еан}$)* – відносний показник, який розраховується як відношення чисельності економічно активного населення до загальної чисельності населення віком 15-70 років:

$$Р_{еан} = (Ч_{еан} / Ч_{н15-70}) * 100$$

3. *Чисельність зайнятих ($Ч_з$)* – абсолютний показник зайнятості населення економічною діяльністю, що показує її розміри.
4. *Рівень зайнятості ($Р_з$)* – відносний показник, який розраховується як відношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності населення віком 15-70 років:

$$Р_з = (Ч_з / Ч_{н15-70}) * 100 \text{ (посіб Кустова)}$$

Отже, представлені показники можна розрахувати для населення за різними ознаками: вікові групи, стать, місцем проживання, освіта ін. Проаналізувавши статистичні дані можна побачити втрати від неповного використання праці внаслідок безробіття. Ці дані необхідні для зображення ситуації на ринку праці в державі.

1.3. Методи державного регулювання зайнятості

На сучасному етапі економічного розвитку України проблеми зайнятості населення є надзвичайно актуальними. Повноцінний ринок праці не може існувати лише за рахунок саморегуляції та дії ринкових механізмів. Держава займає провідну ланку в процесі забезпечення єдності регулюючих і само регулюючих функцій, впливаючи на зайнятість через певні інститути і правові методи регулювання. Уряд країни регулює зайнятість населення за допомогою державної політики зайнятості – діяльності, яка спрямована на регулювання елементів ринку праці за допомогою комплексу економіко-правових та організаційних заходів, які мають забезпечити баланс між попитом і пропозицією, гарантувати належний розмір заробітної плати та надання соціального захисту працівникам та їх родинам.

Визначення ролі держави у процесі регулювання зайнятості населення різняться в контексті історичного розвитку суспільства. Теоретико-методологічні підходи залежать від тієї або іншої спрямованості економічного аналізу. Класична теорія зайнятості ґрунтується на невтручанні держави в регулювання процесів зайнятості населення, вважаючи її нормою ринкової економіки [24, с. 445].

Представники неокласичного підходу (Дж. Перрі, М. Фелдстайн, Р. Холл) розглядали зайнятість як виробничий ресурс, який розподіляється через ринок. Вони вважали, що ринок праці, як і всі інші функціонує на базі умовної рівноваги. Основним регулятором якої є ціна – заробітна плата, на робочу силу. Ціна реалізується за потребами ринку, встановлюється автоматично, залежно від попиту та пропозиції, а безробіття, якщо і можливе, то тільки добровільне.

Марксистки (К. Маркс, Ф. Енгельс, Г.А. Лопатін, Н.І. Зібер) розглядали ринок як ринок робочої сили, а безробіття – як «надлишкове робоче населення» як необхідний продукт нагромадження капіталу. Вони вважали, що безробіття є вадой капіталістичного суспільства, викоринити яку можливо лише змінивши суспільний устрій [25, с. 49].

Кейнсіанська школа, яка сформувалася у 30-х рр. XX ст., коли більшість країн були вражені економічною кризою, масовим безробіттям а соціальними конфліктами. Згідно думки представників цієї школи, попит на робочу силу регулюється не коливанням ринкових цін на працю, а сукупним попитом, який визначається державною політикою. Ідеї кейнсіанської школи щодо регулювання зайнятості та безробіття впродовж тривалого часу допомагали вирішити економічні проблеми того часу у західних країнах. Але економічна криза 1979-1981 років показала неспроможність кейнсіанського підходу до державного регулювання. Після цього на місце кейнсіанської школи прийшли нові моделі державного регулювання. Зокрема подальшого розвитку дістали ідеї неокласичного підходу, який мав на меті реалізовувати політику дерегулювання.

Таким чином, ми бачимо, що існували різні погляди на роль держави в регулюванні зайнятості, жоден з яких не розкрив повною мірою всю складність проблеми зайнятості та безробіття. До сих пір регулювання зайнятості залишається складовою управління розвитком суспільства.

Державне регулювання зайнятості є ваговою частиною державного регулювання економічних та соціальних процесів. Його безпосередньо забезпечують органи законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів, за активною участю профспілок. До загальної організаційної структури управління державою належать [26, с. 87]:

- Верховна Рада України — вищий законодавчий орган, який приймає закони, визначає засади внутрішньої і зовнішньої економічної політики, затверджує загальнодержавні програми економічного, соціального, науково-технічного розвитку, охорони довкілля, формує державний бюджет та приймає інші рішення;

- Президент України — для реалізації наданих йому повноважень створює свій апарат — Адміністрацію Президента України, котра аналізує економічні, політичні, соціальні процеси та за результатами аналізу подає Президенту України відповідні пропозиції;

– Кабінет Міністрів України — вищий орган у системі органів виконавчої влади, який спрямовує і координує роботу міністерств та інших органів виконавчої влади, забезпечує у сфері управління економікою ведення політики в сфері праці, соціального і культурного розвитку;

– міністерства, які підпорядковані Кабінету Міністрів України і є головною ланкою системи органів центральної виконавчої влади та покликані формувати і реалізувати державну політику у відповідних сферах суспільного життя;

– державні комітети, що сприяють міністерствам та уряду в реалізації державної політики;

– місцеві державні адміністрації, які є єдиноначальними органами загальної компетенції [27, с. 53]

Регулювання зайнятості здійснюється на основі відповідного інформаційного і наукового забезпечення, основу яких складають: дані державної служби статистики; дані обстежень домогосподарств і суб'єктів економічної діяльності органами статистики і державною службою зайнятості.

Важливою складовою нормативно-правової бази державного регулювання процесів, що відбуваються на вітчизняному ринку праці, є Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП). Акти МОП, які встановлюють міжнародні стандарти в означеній сфері, є підсумком узагальнення передового світового досвіду, якнайкращого задоволення інтересів усіх учасників ринку праці [28, с. 107].

Регулювання зайнятості населення державою має ґрунтуватися на таких основних засадах як: економічна доцільність досягнення певного рівня зайнятості, вибір відповідних регулюючих важелів, ефективний розподіл ресурсів праці. Це в свою чергу зумовлює формування основних принципів державного регулювання зайнятості (рис 1.3.1) [29, с. 82].

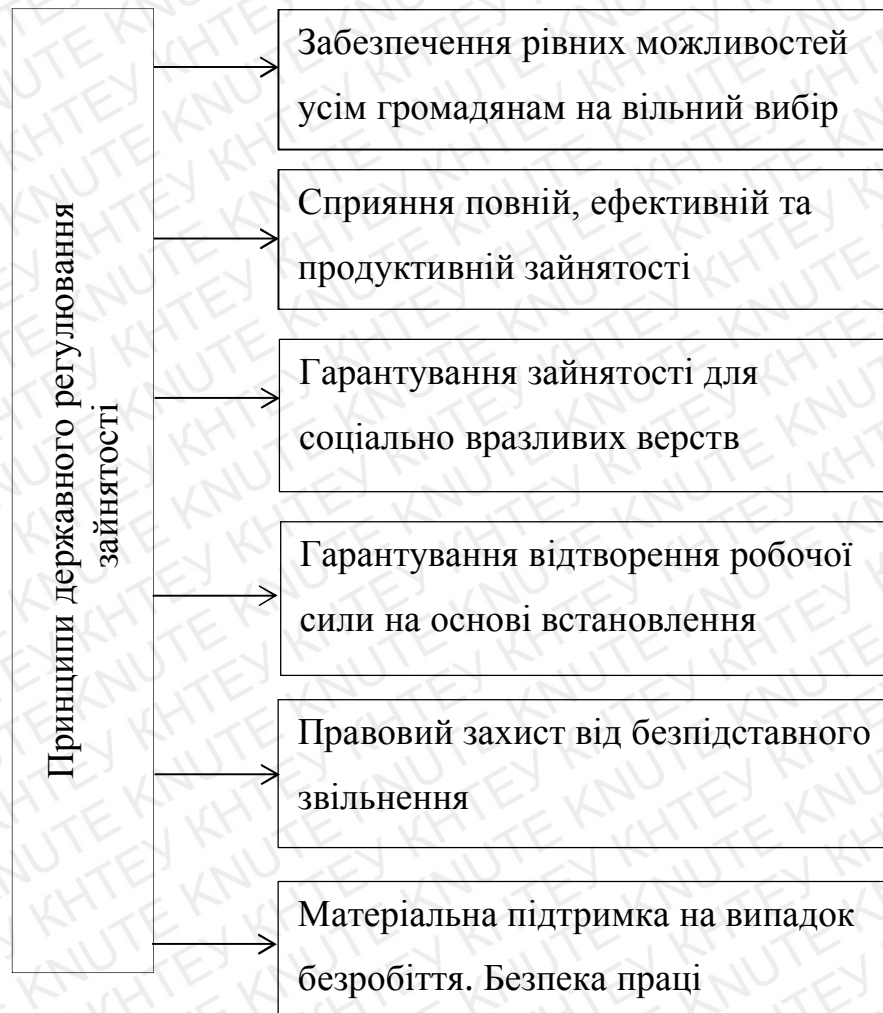


Рис. 1.3.1. Принципи державного регулювання зайнятості [29, с. 82]

Державне регулювання зайнятості населення передбачає комплекс заходів, що допомагають громадянам підлаштуватися під характер і темп ринкових перетворень. У переважній більшості наукових досліджень механізм державного регулювання зайнятості населення складається з комплексу елементів регулювання на макроекономічному рівні, які являють собою систему правових, економічних, соціальних і організаційних заходів, методів та форм, що охоплюють всю сукупність факторів впливу на зайнятість, ефективне застосування яких спроможне забезпечити позитивні якісні зміни у функціонуванні системи зайнятості (табл. 1.3.1) [30, с. 232].

Законодавчо-правове регулювання – це сукупність усіх правових засобів, завдяки яким уряд здійснює владний вплив в усіх галузях держави, зокрема у сфері зайнятості населення. До основних інструментів правового регулювання належать: Конституція України, укази і розпорядження Президента України, постанови Верховної Ради, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів, нормативно-правові акти центральних органів, нормативні акти органів місцевого самоврядування й т.д..

Економічне регулювання зайнятості має на меті підтримання збалансованого співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили з точки зору ринкової економіки. До основних методів економічного регулювання прямої і непрямой дії відносяться: пільгове оподаткування підприємств, надання їм пільгових кредитів, оптимізація заробітної плати робітника, укладання державних контрактів про створення додаткових робочих місць, виплата допомоги по безробіттю, інвестиції у розвиток людського капіталу, створення нових робочих місць за рахунок додаткових інвестицій в економіку і т.д. [31, с. 44].

Соціальне механізм реалізується за допомогою соціальної політики держави. Соціальна політика передбачає комплекс заходів, які захищають кожного громадянина України від економічної й соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадку втрати чи різкого скорочення доходів, хвороби, народження дитини, виробничої травми, інвалідності, похилого віку, тощо.

Адміністративно-організаційний механізм регулювання зайнятості населення – це набір програм сприяння працевлаштуванню громадян, програми навчання та підвищення кваліфікації робітників, ліцензування та сертифікація навчання кадрів, статистичні норми і показники, організація громадських робіт. З дня Незалежності України державні програми постійно удосконалюються, адже цього потребує економічний розвиток. Розширюються сфери застосування праці. Створюються нові робочі місця. Підвищується мобільність робочої сили на ринку праці.

Класифікація елементів механізму державного регулювання зайнятості населення [30, с. 232]

Елементи механізму державного регулювання зайнятості на макроекономічному рівні	
<i>Законодавчо-правовий</i>	• Конституція України; • Кодекс України про працю; • Закон про зайнятість населення; • Законодавчі акти; • Нормативно-правові акти; • Конвенції та пропозиції МОП.
<i>Економічний</i>	• Доходи населення; • Податкова політика; • Інвестиції; • Ринкова інфраструктура; • Кредитна політика; • Ціноутворення і т.д.
<i>Соціальний</i>	• Соціально-трудова відносина; • Соціальна стабільність держави; • Соціальне партнерство; • Соціальне страхування; • Соціальні гарантії зайнятості.
<i>Адміністративно-організаційний</i>	• Науково-методичне забезпечення управління зайнятістю населення; • Прогнозування процесів зайнятості; • Моніторинг змін у сфері зайнятості; • Програми зайнятості населення • Цільові комплексні програми; • Інформаційне забезпечення зайнятості населення; • Реєстр населення.

З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє, а Верховна Рада України затверджує державну програму зайнятості населення. Державна програма зайнятості населення розробляється на підставі основних прогнозних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм у частині їх впливу на сферу зайнятості. У державній програмі

зайнятості населення визначаються пріоритети у сфері зайнятості, механізми їх реалізації, джерела фінансового забезпечення її виконання, прогнозні загальнодержавні й територіальні показники зайнятості та безробіття. Реалізація державної програми зайнятості населення здійснюється шляхом виконання планів дій та заходів щодо сприяння зайнятості населення, які розробляються з урахуванням основних показників ринку праці Міністерством праці та соціальної політики за участю інших центральних і місцевих органів виконавчої влади [32, с. 145].

Таким чином, головною метою державного регулювання зайнятості є впорядкування і розвиток соціально-економічних і трудових відносин на ринку праці. Підтримання балансу між попитом і пропозицією на ринку праці здійснюється за допомогою реалізації вираженої державної політики зайнятості населення.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Дослідження природи зайнятості населення як соціально – економічної категорії дало змогу зробити певні узагальнення. У цьому дослідженні зайнятість населення розглядається, як суспільна економічна категорія. В економічному аспекті зайнятість – це діяльність працездатного населення, пов'язана із створенням суспільного продукту чи національного доходу. Це система економічних відносин щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, визначення способу його участі в суспільному господарстві та одержання необхідних засобів до існування. Соціальний аспект зайнятості полягає у необхідності людини до самовираження через роботу. Це відображає всебічний розвиток людини за допомогою трудової діяльності. Завдяки роботі ми задовольняємо свої потреби у самореалізації, повазі, спілкуванні один з одним.

2. Зайнятість населення – це важливий макроекономічний показник, що відображає рівень економічного розвитку держави. Вона характеризується різними аспектами, основними з яких є її види, форми, та

показники. Форми зайнятості класифікуються за багатьма ознаками: за способом участі працівника в суспільній праці, за формою власності підприємств, за легітимністю працевлаштування, за формами організації зайнятості, за рівнем урбанізації, професійно – кваліфікаційними ознаками та статевовіковою ознакою. Народногосподарські, галузеві регіональні потреби обліку трудових ресурсів, аналізу й контролю за їх формуванням, розподілом і використанням викликають необхідність виділення різних видів зайнятості. Основними з них є повна, продуктивна, раціональна, ефективна, вільно вибрана зайнятість. До основних показників зайнятості населення належать: чисельність економічно активного населення, рівень економічної активності населення, чисельність зайнятих, рівень зайнятості. Представлені показники можна розрахувати для населення за різними ознаками: вікові групи, стать, місцем проживання, освіта ін. Проаналізувавши статистичні дані можна побачити втрати від неповного використання праці внаслідок безробіття. Ці дані необхідні для зображення ситуації на ринку праці в державі.

3. З'ясовано, що механізм державно регулювання зайнятості населення – це сукупність методів і засобів впливу державних органів та суб'єктів організаційної інфраструктури на суспільні відносини у сфері зайнятості населення. Доцільно розрізняти економічний, соціальний, адміністративно – організаційний та законодавчо – правовий методи державног регулювання. Головною метою державного регулювання зайнятості є впорядкування і розвиток соціально-економічних і трудових відносин на ринку праці. Підтримання балансу між попитом і пропозицією на ринку праці здійснюється за допомогою реалізації виваженої державної політики зайнятості населення.

РОЗДІЛ 2

Аналіз державної політики зайнятості населення в Україні

2.1. Інституційне забезпечення державного регулювання зайнятості населення в Україні

Інституційне забезпечення державного регулювання зайнятості населення України здійснюється за допомогою: вищих органів державної влади – Президента України, Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики, Прокуратури та органів судочинства України; та органів організаційної інфраструктури ринку праці – Державної служби зайнятості та її регіональних центрів, Науково – дослідного інституту соціально – трудових відносин Мінсоцполітики України, Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Науково – дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН України, Інститут підвищення кваліфікації кадрів Державної служби зайнятості, кадрові агентства та інші посередники з працевлаштування (рис. 2.1.1) [33, с. 5].

Органи вищої законодавчої влади становлять правове поле для регулювання ринку праці та реалізації державної політики зайнятості населення України. Вони здійснюють державний контроль за дотриманням законодавства та вирішують спори у соціально – трудових відносинах. Інститути організаційної інфраструктури виконують допоміжну функцію. Тобто допомагають державним органам контролювати процеси на ринку праці та надають послуги у вирішенні питань з працевлаштування всім категоріям населення.

Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, політики зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин [34].



Рис. 2.1.1. Інститути державного регулювання зайнятості населення України [33, с. 5]

Мінсоцполітики у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, іншими актами законодавства [35]. Однією з головних функцій Міністерства є функція державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства всіма суб'єктами ринку праці. Також Міністерство соціальної політики досліджує розвиток ринку праці та виявляє його основні проблеми. Систематично розробляє та реалізує низку заходів щодо вдосконалення організаційної структури Державної служби зайнятості та покращення її матеріально – технічної бази.

Державна служба зайнятості – централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України. Державна служба зайнятості створена в грудні 1990 року на підставі постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 21.12.1990 № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» шляхом перебудови діючої на той час служби працевлаштування на спеціалізовану службу, до завдань якої належить забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, працевлаштуванням, соціальною підтримкою тимчасово непрацюючих громадян. Основним законодавчим актом, який регулює діяльність державної служби зайнятості, став Закон України «Про зайнятість населення» (№ 803-ХІІ від 01.03.1991). Цей закон визначив соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості [36].

Державна служба зайнятості України являє собою цілісну систему органів виконавчої влади з трирівневою структурою. До першого (базового) рівня належать районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості, які надають громадянам послуги у відповідності до чинного законодавства про зайнятість населення. До другого рівня відносять регіональні центри зайнятості. Їх основна функція полягає в здійсненні

територіального розподілу трудових ресурсів та участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб. До третього (верхнього) рівня відносять Державний центр зайнятості, основна задача якого полягає в реалізації єдиної політики зайнятості на всій території України, організації заходів соціального захисту, а також сприяти зайнятості незайнятих громадян. Також центральний Державний центр зайнятості відповідає за організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, здійснює підготовку кадрів усіх рівнів. Окрім того, він відповідає за міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів Фонду зайнятості населення (рис.2.1.2) [37, с. 107].

На державну службу зайнятості покладені наступні завдання:

- реалізація державної політики зайнятості населення України;
- соціальний захист безробітних на ринку праці;
- систематичний моніторинг та аналіз ринку праці;
- підтримання попиту і пропозиції робочої сили;
- підвищення кваліфікації працівників відповідно до сучасних вимог ринку;
- становлення та підтримання партнерських відносин з роботодавцями.

За для виконання покладених на неї зобов'язань, служба зайнятості має певні права:

- запрошувати статистичні дані про наявність вільних вакансій незалежно від форми власності підприємства;
- запрошувати інформацію про характер і умови праці;
- розробляти і вносити на розгляд до місцевих органів влади пропозиції для підприємств щодо кількості квоти прийняття на роботу осіб, що потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на рівних для всіх умовах.

- може запропонувати безробітним долучатися за їх бажанням до оплачуваної громадської роботи;
- може розпоряджатися коштами фонду сприяння зайнятості згідно законодавства України;
- застосовувати штрафні санкції до підприємств, установ та організацій в разі порушення трудового законодавства.

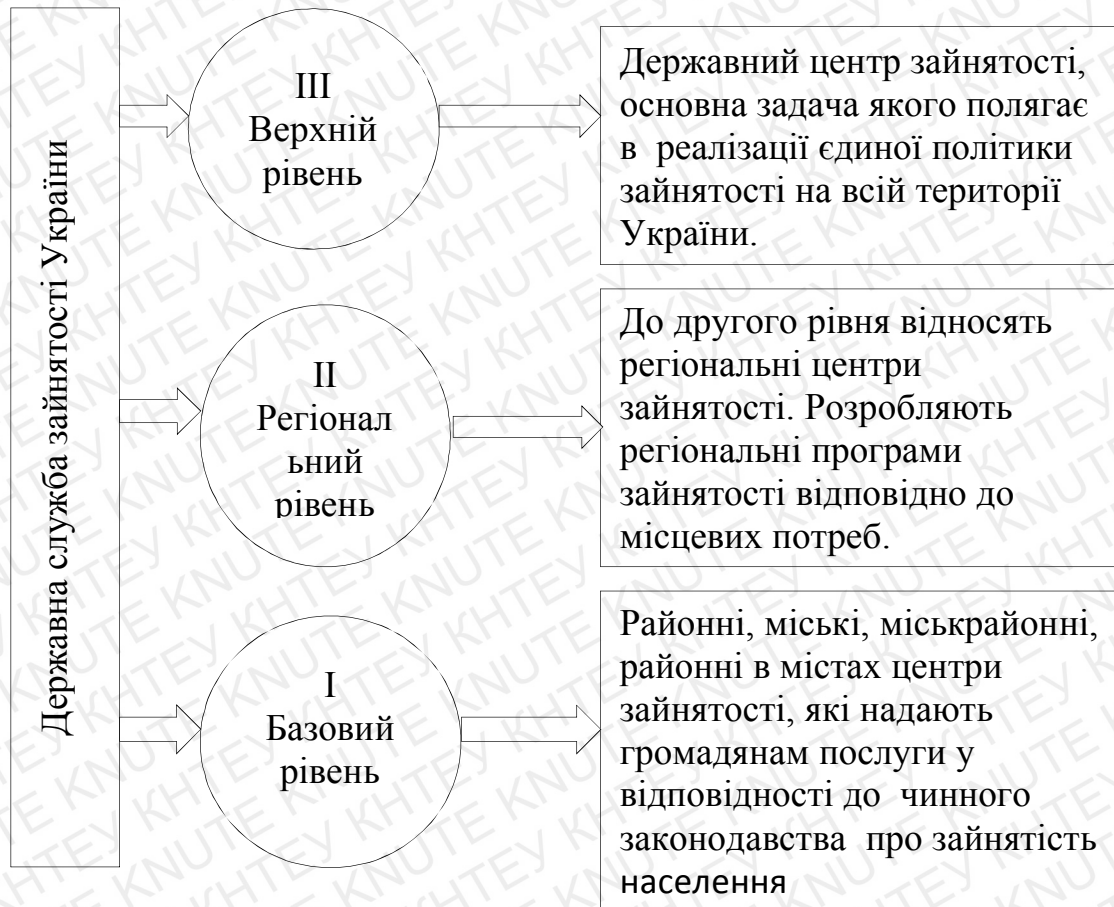


Рис. 2.1.2. Структура державної служби зайнятості

Джерело: складено автором на основі [37, с. 107]

Таким чином, державна служба зайнятості є ключовою ланкою на ринку праці України. Саме за допомогою служби роботодавці і робітники знаходять один одного. Сьогодні державна служба зайнятості – це установа, що об'єднує в собі 583 регіональні центри зайнятості по всій Україні. Усі центри працюють як одне ціле за єдиною схемою надання послуг. Служба

зайнятості має єдину базу даних по всій державі. Громадяни України можуть звернутися у будь-яке відділення та отримати повний пакет соціальних послуг, що пов'язаний з працевлаштуванням і передбачений законодавством.

Історія становлення інститутів соціального захисту працюючих нараховує близько ста років і бере свій початок у Німеччині, де протягом 1883 – 1889 років було прийнято ряд законів про державне соціальне страхування робітників. Перші подібні закони в Україні були прийняті на початку XX століття, коли вона входила до складу Російської імперії.

Фонд соціального страхування України – це державний цільовий фонд, який здійснює керування та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням в Україні від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням. Фонд провадить акумуляцію страхових внесків. Здійснює контроль за використанням коштів. Забезпечує фінансування виплат за видами страхових випадків та виконує інші функції згідно із затвердженим статутом. Головним завданням Фонду соціального страхування України є реалізація державної політики у сферах соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, медичного страхування та впровадження низки профілактичних заходів настання нещасних випадків [38].

Функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування ґрунтується на ідеї розподілу збитків, яких зазнає застрахований працівник, між усіма суб'єктами страхування.

Фонд соціального страхування – це некомерційна організація, управління якою здійснюється на паритетній основі державою представниками застрахованих осіб та роботодавців. Робота фонду спирається на його статут, що затверджується правлінням фонду. Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг. Кошти фонду не включаються до складу Державного

бюджету України. Фонд соціального страхування фінансується за рахунок надходження: страхових внесків від застрахованих осіб; коштів від фінансових санкцій та адміністративних штрафів, що стягуються з підприємців за порушення законодавства; кошти державного бюджету, що спрямовуються до фонду у випадках передбачених законом; благодійних внесків та інших надходжень у випадках передбачених законодавством України. Кошти фонду витрачаються на виплати застрахованим особам та надання соціальних послуг. Видатки бюджету Фонду щодо забезпечення виплати допомоги по безробіттю є захищеними. Фінансування цих видатків проводиться у першочерговому порядку. Розміри внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування залежно від його виду щорічно встановлюються законодавчим органом України окремо для роботодавців і застрахованих осіб з кожного виду страхування на календарний рік у відсотках одночасно із затвердженням державного бюджету України. [39, с. 357].

Отже, інститути регулювання зайнятості виступають правовим, економічним та соціальним гарантом з боку держави перед громадянами, які потребують допомоги у вирішенні проблеми працевлаштування або потребують матеріальної допомоги і соціального захисту в разі втрати працездатності. Державні інститути регулювання зайнятості слідкують за дотриманням усіх суб'єктів ринку праці трудового законодавства України. Надають можливість покращувати професійні знання громадян в інститутах підвищення кваліфікації аби ті завжди залишались конкурентоспроможними на вітчизняному ринку праці і були задіяні в роботі.

2.2. Принципи та методи здійснення державної політики зайнятості населення в Україні

За всіх часів розвитку та становлення економічного суспільства зайнятість населення регулюється ринком та державою. За державою завжди були закріплені класичні функції боротьби з монополістами, стимулювання ділової активності, захист прав власності, дотримання законодавства, регулювання грошового обігу і т. д. За для цього у сфері зайнятості уряд розробляє та впроваджує державну політику зайнятості населення.

Державна політика зайнятості населення України – це комплексна програма, в якій розроблено низку соціально-економічних заходів, що покликані подолати проблеми пов'язані з ринком праці України шляхом подолання диспропорцій попиту і пропозиції робочої сили та забезпечення рівних прав на працевлаштування усім громадянам України незалежно від їх соціального статусу. Так Кабінетом Міністрів України було ухвалено Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року. Програма уряду побудована на таких основних принципах [40]:

- пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- співпраця підприємців та професійних спілок з державою стосовно розробки, впровадження та контролю за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення.

Політика зайнятості ґрунтується на активних і пасивних діях уряду. Заходи активної політики спрямовані на скорочення рівня безробіття та пожвавлення ділової активності. До таких заходів належать: створення нових

робочих місць завдяки розвитку малого і середнього бізнесу; поліпшення інвестиційного клімату в Україні та залучення як іноземних, так і внутрішніх інвестицій; стимулювання росту сукупного попиту; гідна заробітна плата; податки та пільги; грошово-кредитна політика; підвищення кваліфікації робітників і т.д. В свою чергу пасивні заходи реалізується шляхом надання соціального захисту безробітним за рахунок виплат допомоги у зв'язку з безробіттям або тимчасовою втратою працездатності. Незалежно від методів реалізації політики зайнятості, всі заходи фінансуються за кошти державно бюджету.

Аби активна політика дала очікувані результати та врівноважила попит і пропозицію робочої сили, уряд країни має перш за все використовувати економічні важелі регулювання ринку праці. Про це також говорив у своєму виступі Прем'єр Міністр України В. Гройсман в квітні 2016 року: « ... Хотів би ще раз особливо наголосити – одне з ключових наших завдань в сфері економіки – це подолання безробіття і створення робочих місць. Саме в секторі малого і середнього бізнесу, в галузях, орієнтованих на створення високої доданої вартості – найбільший потенціал зростання і економіки і зайнятості. Відсоток вкладу, який цей сектор вносить у ВВП у нас і в європейських країнах, просто не піддається порівнянню.» [41]. Потрібно зауважити, що на перший погляд, ці дії мають успіх. Адже за останні роки Україна має не найнижчий показник економічної активності (71,1%) серед країн Європи. А чи це справді працює?

З об'єктивної точки зору, ми бачимо, що Державна політика зайнятості спирається на теоретичні засади індустріального суспільства другої половини ХХ століття, коли виробництво та попит і пропозиція були нерозривно пов'язані. Безробіття є наслідком економічних криз та спаду виробництва. Саме таку тенденцію ми спостерігаємо з часів становлення України як незалежної держави.

У своїй роботі Маршавін Ю. М. також говорить про те, що уряд не враховує необхідність наявності ресурсів для здійснення активної політики

зайнятості. Так, у чинній Програмі сприяння зайнятості населення до 2017 року відсутні конкретні макроекономічні показники, які планується досягти. Навіть пункт «залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури» не містить жодної цифри [42, с. 681].

То ж ми бачимо, що в Україні політика зайнятості спирається на пасивні методи впливу за рахунок діяльності таких державних інституцій як Міністерство соціальної політики, Державну службу зайнятості України та Фонду соціального страхування та реалізації програми соціального захисту громадян (рис 2.2.1) [43, с. 140].



Рис 2.2.1. Система соціального захисту в Україні [43, с. 140]

Соціальний захист населення – це найбільша стаття видатків державного бюджету. Так у 2017 році на соціальний захист було витрачено 152 448 млн. грн.. Це навіть більше ніж на охорону здоров'я, освіту та економічну діяльність (табл. 2.2.1) [44]. В свою чергу збільшення соціальних стандартів спонукає уряд до підвищення податків. І виходить замкнуте коло. Податковий тиск змушує підприємців або скорочувати кількість працюючих,

або заохочувати людей до тіньової зайнятості. Такі дії уряду та бізнесу аж ніяк не вирішують існуючі проблеми зайнятості населення.

Таблиця 2.2.1

Видатки Державного бюджету України на 2018 рік [44]

млн. грн.

№ п/п	Показники	2017 рік (затверджено)	2018 рік (передбачено в законопроекті)
	Всього видатків з них :	841 103	948 129
1	Загальнодержавні функції	147 997	176 550
2	Оборона	73 288	85 697
3	Громадський порядок, безпека та судова влада	82 680	107 571
4	Економічна діяльність	43 900	64 084
5	Охорона навколишнього природного середовища	4 128	4 297
6	Житлово-комунальне господарство	39	138
7	Охорона здоров'я	16 085	29 819
8	Духовний та фізичний розвиток	7 979	8 304
9	Освіта	40 494	40 297
10	Соціальний захист та соціальне забезпечення	152 448	152 376
11	Кошти, що передаються до бюджетів інших рівнів.	272 065	278 996

Звідси виходить, що політика зайнятості все ж таки має використовувати інструменти активної політики, в результаті якою будуть конкретні макроекономічні показники.

2.3. Тенденції зайнятості населення в Україні

Сучасний стан економіки України характеризуються тенденцією зuboжіння населення. Бідні люди стають ще біднішими, а багаті ще багатшими. Нагальні проблеми залишаються не вирішеними: державний борг та інфляція зростають, видатки державного бюджету перевищують доходи, імпорту товарів перевищує експорт. Зростання макроекономічних показників відбувається дуже повільно. Саме тому, усі ланки економіки до сих пір залишаються у кризовому становищі. І ринок праці також. В наслідок спаду підприємницької діяльності зростає міграція робочої сили за кордон. Вітчизняна заробітна плата залишається неконкурентоспроможною в порівнянні з європейськими країнами.

На ринку праці України показник рівня зайнятості жінок є нижчими ніж у чоловіків. Так показник рівня зайнятості чоловіків майже на 5 в. п. більше ніж серед жінок (табл. 2.3.1). Рівень економічної активності та рівень зайнятості жінок працездатного віку також поступається чоловічому (табл. 2.3.2) [45].

Таблиця 2.3.1

Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні, 2016 рік, % [45]

Стать	Зайняте населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами (років)							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Жінки	48,09	6,41	11,72	13,60	13,80	27,5	22,61	4,33	47,94
Чоловіки	51,91	7,60	14,58	15,77	14,01	24,10	20,21	3,73	52,06

Проте аналіз за видами економічної діяльності показав, що жінки переважають чоловіків майже за всіма галузями: серед технічних робітників 83, 2% жінок проти 16, 8% чоловіків; у сфері торгівлі та послуг жінок на 35% більше; жінки фахівці мають показник у 61, 2%, а чоловіки – 38, 8%; серед

професіоналів також 60, 7% жінок та лише 39, 3% чоловіків. Чоловічий показник переважав над жіночим у таких професійних групах як кваліфіковані робітники з інструментом 85, 7% та 84% у обслуговуванні контролю за роботою технічного устаткування (табл. 2.3.3) [46, с. 109].

Таблиця 2.3.2

Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами в Україні, 2016 рік, % [45]

Стать	Всього	у тому числі за віковими групами (років)							Праце- здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Жінки	55,9	31,0	67,7	72,7	79,9	82,9	61,0	17,3	65,4
Чоло- віки	69,1	38,90	89,9	91,1	90,6	86,7	75,1	12,3	77,0

Таблиця 2.3.3

Зайняте населення за видами економічної активності та статтю в Україні, 2016 рік, тис. осіб [46, с. 109]

Види діяльності	Усе населення	Жінки	Чоловіки
Всього	16276, 9	7827,4	8449,5
у т. ч. за видами діяльності			
законодавчі, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1259,7	514,9	744,8
професіонали	2906,0	1765,3	1140,7
фахівці	1909,3	1237,0	672,3
технічні службовці	485,4	404,0	81,4

Види діяльності	Усе населення	Жінки	Чоловіки
працівники сфери торгівлі та послуг	2734,7	1837,1	897,6
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	138,7	50,5	88,2
кваліфіковані робітники з інструментом	1946,5	279,2	1667,3
робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1821,2	291,2	1530,0
найпростіші професії	3075,4	1448,2	1627, 2

Жіноче безробіття залишається актуальною проблемою до сих пір як в країнах Європейського Союзу, так і в Україні. У 2016 році показник рівня жіночого безробіття, який визначений за методологією МОП, становив 8%, а чоловічий – 11% (в абсолютному вимірі число безробітних жінок у 2016 р. було 652 тис. осіб, а кількість безробітних чоловіків – 1026 тис. осіб. Станом на перше липня 2016 року кількість безробітних жінок дорівнювала 617 тис. осіб, а чоловіків – 998,6 тис. осіб (табл.2.3.4). Наведені дані не говорять про дискримінаційний характер ринку праці стосовно жінок. При тому, що рівень жіночого безробіття є меншим, порівняно з чоловічим (за умови, що чисельність зайнятих жінок є меншою, порівняно з чисельністю зайнятих чоловіків: 7,8 млн. зайнятих жінок проти чоловіків - 8,5 млн. осіб віком 15-70 років станом на кінець 2016р.), серед осіб, які мали статус зареєстрованого безробіття, значною мірою переважали жінки, частка яких становила 55,3%, або 225, 1 тис. осіб. (з 407, 2 тис. осіб, які мали статус зареєстрованого безробітного упродовж I кварталу 2016р.) [47].

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю та віковими групами в Україні, 2016 рік, % [47]

Стать	Всього	у тому числі за віковими групами							Праце- зданого віку
		15- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 49	50- 59	60- 70	
Жінки	7,7	21,5	10,2	7,6	7,0	6,3	5,2	-	8,0
Чоло- віки	10,8	24,0	12,8	10,0	8,9	9,1	9,3	0,2	11,2

Як за абсолютними, так і відносними показниками рівень зайнятості чоловіків все ж таки перевищує жіночий. Не дивлячись на закон про Захист громадян від дискримінації у сфері зайнятості, жінкам складніше знайти роботу. У першому кварталі 2016 року 70,9 тис. жінок отримали роботу за направленням Державної служби зайнятості України (з яких 46, 6 тис. осіб. є зареєстрованими безробітними). Серед чоловіків було влаштовано на 30, 2 тис. осіб більше.

Жіноче безробіття можна пояснити декількома причинами: структурою сучасної економіки України, яка потребує чоловічих кадрів, особливо у галузі промисловості та тим, що роботодавці не зацікавлені в працевлаштуванні молодих жінок, які можуть в майбутньому претендувати на полегшені умови праці та декретну відпустку.

Аналіз безробіття за причинами незайнятості показав, що жінки здебільшого звільняються за власними бажанням чи згодою сторін, робота має сезонний характер, закінчується термін дії контракту, а чоловіки переважно звільнені з економічних причин (табл. 2.3.5) [47].

Безробіття в Україні за причинами незайнятості, 2016 рік, % [47]

№ п/п	Причини незайнятості	Стать	
		Жінки	Чоловіки
1	звільнені з економічних причин	25,3	20,7
2	звільнені за власним бажанням, за згодою сторін	35,1	31,6
3	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	5,9	11,6
4	не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	17,7	14,3
5	робота має сезонний характер	6,7	11,6
6	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	4,4	2,4
7	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	1,1	2,3
8	демобілізовані з військової служби	-	1,1
9	інші причини	3,8	4,4

Географія зайнятості населення показує, що показники сільської місцевості є досить низькими. Причиною тому є процес урбанізації. Досить тривалий час сільськогосподарський сектор занепадав. І молоді сім'ї переїжджали жити до міста.

За I півріччя 2018 року чисельність зайнятого населення становила 16,3 млн. осіб, з них 31% (5,0 млн. осіб) проживають у сільській місцевості та 69% (11,3 млн. осіб) - у міських поселеннях. Рівень зайнятості населення, що проживає у сільській місцевості, становив 54,4%, серед міського населення – 58,0%. Чисельність безробітних становила 1 600,4 тис. осіб, з них 33% (534,4 тис. осіб) проживають у сільській місцевості та 67% (1 066,0 тис. осіб) у міських поселеннях. Рівень безробіття (за методологією Міжнародної організації праці) у сільській місцевості становив 9,6%, серед громадян, що проживають у міських поселеннях - 8,7% економічно активного населення.

У регіональному розрізі найвищий рівень безробіття у 1-му кварталі 2018 року спостерігався у Західних областях та деяких центральних. Найменше від безробіття потерпало працездатне населення Харківської та Київської областей, де його рівень не підійнявся вище 7%. Ще у 15 регіонах рівень безробіття перевищував середній показник по Україні (рис.2.3.1) [48].

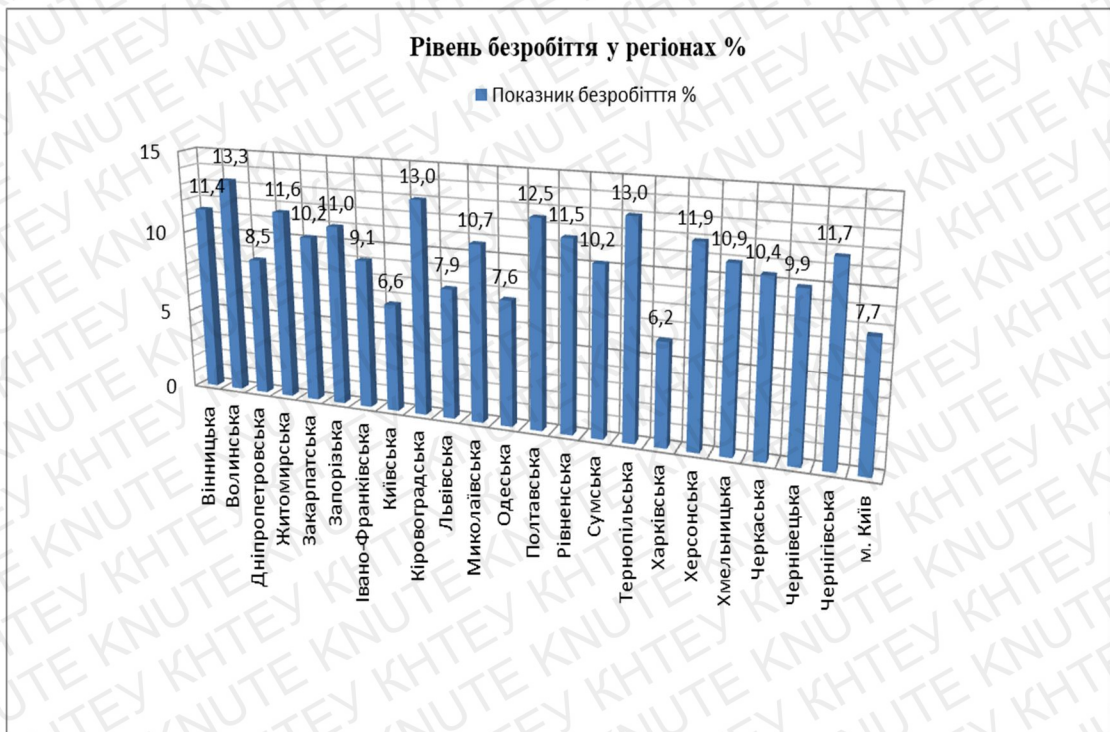


Рис. 2.3.1 Рівень безробіття у регіональному розрізі у 1-му кварталі 2018 року [48]

Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років. За даними Державної служби статистики у 2017 році рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 69,7% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (56,1%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 27,9%. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років у 2017 році становив 11,3%.

Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 18,9% та був удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Протягом 2017 року статус безробітного у державній службі зайнятості мали 431,0 тис. осіб у віці до 35 років. Серед безробітних у віці до 35 років, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які мали професійний досвід, 24% раніше працювали в сільському, лісовому та рибному господарстві; 19% – в оптовій та роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів; 15% – у сфері державного управління й оборони, обов’язкового соціального страхування; 13% – у переробній промисловості (табл. 2.3.6) [49]. Ситуація у сфері працевлаштування молоді потребує особливої уваги держави, оскільки йдеться про найменш соціально захищену, але найбільш активну та мобільну частину суспільства. Незайнятість у молодому віці загрожує не лише втратою кваліфікації, вона посилює мотивацію до еміграції за кордон. Трудова міграція з України є наслідком цих негативних проявів. Вона охопила нині не лише низько кваліфікованих, але й висококваліфікованих працівників, яких активно спонукають до трудової міграції країни Західної Європи. Це створює загрозу того, що Україна може повністю втратити середній клас та перетворитись у типову країну третього світу [50].

Таблиця 2.3.6

Показник безробіття молоді у віці до 35 років у 2016-2017 роках [49]

	Мають статус безробітного на кінець періоду			з них:		
				Отримують допомогу по безробіттю		
	2016 р.	2017 р.	%	2016 р.	2017 р.	%
А	25	26	27	28	29	30
Усього	134 376	115 298	85,8	103 461	87 495	84,6
Вінницька	8 064	6 353	78,8	6 733	5 189	77,1
Волинська	3 702	3 174	85,7	2 809	2 386	84,9

Дніпропетровська	11 684	9 475	81,1	8 846	7 204	81,4
Житомирська	6 449	5 062	78,5	4 863	3 676	75,6
Закарпатська	2 105	1 762	83,7	1 663	1 347	81,0
Запорізька	8 694	7 797	89,7	6 257	5 570	89,0
Івано-Франківська	4 723	3 761	79,6	3 882	3 084	79,4
Київська	6 079	4 944	81,3	4 723	3 846	81,4
Кіровоградська	6 272	5 893	94,0	4 368	4 028	92,2
Львівська	7 260	6 027	83,0	5 867	4 840	82,5
Миколаївська	6 358	6 459	101,6	4 533	4 110	90,7
Одеська	4 257	3 862	90,7	3 201	2 877	89,9
Полтавська	8 501	7 963	93,7	6 794	6 363	93,7
Рівненська	6 093	5 120	84,0	4 823	3 906	81,0
Сумська	4 643	4 601	99,1	3 436	3 416	99,4
Тернопільська	3 976	3 332	83,8	3 158	2 694	85,3
Харківська	8 126	7 321	90,1	6 166	5 667	91,9
Херсонська	3 911	3 619	92,5	3 007	2 735	91,0
Хмельницька	5 227	3 927	75,1	4 252	3 136	73,8
Черкаська	6 884	5 851	85,0	5 175	4 364	84,3
Чернівецька	2 909	2 228	76,6	2 299	1 746	75,9
Чернігівська	4 205	3 589	85,4	3 126	2 695	86,2
м. Київ	4 254	3 178	74,7	3 480	2 616	75,2

Таким чином, аналіз зайнятості населення за останні роки показав, що проблема безробіття громадян залишається не вирішеною. Особливо це стосується молоді, яка щойно закінчила вищі навчальні заклади, та жінок. Вимушене безробіття та недостойна заробітна плата спонукають наших громадян до трудової міграції за кордон. Тож вирішення цієї проблеми потребує невідкладної виваженої державної політики зайнятості населення та узгоджених дій уряду та приватного сектору економіки.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Таким чином, інституційне забезпечення державного регулювання зайнятості населення України здійснюється за допомогою: вищих органів державної влади – Президента України, Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики, Прокуратури та органів судочинства України; та органів організаційної інфраструктури ринку праці – Державної служби зайнятості та її регіональних центрів, Науково – дослідного інституту соціально – трудових відносин Мінсоцполітики України, Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Науково – дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН України, Інститут підвищення кваліфікації кадрів Державної служби зайнятості, кадрові агентства та інші посередники з працевлаштування. Інститути регулювання зайнятості виступають правовим, економічним та соціальним гарантом з боку держави перед громадянами, які потребують допомоги у вирішенні проблеми працевлаштування або потребують матеріальної допомоги і соціального захисту в разі втрати працездатності. Державні інститути регулювання зайнятості слідкують за дотриманням усіх суб’єктів ринку праці трудового законодавства України. Надають можливість покращувати професійні знання громадян в інститутах підвищення кваліфікації аби ті завжди залишались конкурентоспроможними на вітчизняному ринку праці і були задіяні в роботі.

2. Було з’ясовано, що державна політика зайнятості населення має ґрунтуватись на комплексному поєднанні активних і пасивних заходів уряду щодо регулювання ринку праці. Заходи активної політики спрямовані на скорочення рівня безробіття та пожвавлення ділової активності. До таких заході належать: створення нових робочих місць завдяки розвитку малого і середнього бізнесу; поліпшення інвестиційного клімату в Україні та залучення як іноземних, так і внутрішніх інвестицій; стимулювання росту сукупного попиту; гідна заробітна плата; податки та пільги; грошово-

кредитна політика; підвищення кваліфікації робітників і т.д. В свою чергу пасивні заходи реалізується шляхом надання соціального захисту безробітнім за рахунок виплат допомоги у зв'язку з безробіттям або тимчасовою втратою працездатності. Незалежно від методів реалізації політики зайнятості, всі заходи фінансуються за кошти державно бюджету.

3. Аналіз зайнятості населення за останні роки показав, що проблема безробіття досі залишається не вирішеною. На ринку праці України показник рівня зайнятості жінок є нижчим ніж у чоловіків. У зв'язку з активним процесом урбанізації показники зайнятості населення у сільській місцевості є досить низькими. Працевлаштування молоді також потребує особливої уваги держави. Незайнятість у молодому віці загрожує не лише втратою кваліфікації, вона посилює мотивацію до еміграції за кордон. То ж не можна зволікати з розв'язанням цих проблем.

РОЗДІЛ 3

Проблеми реалізації державної політики зайнятості населення в Україні та шляхи та їх вирішення.

3.1. Зарубіжний досвід формування державної політики зайнятості населення

Історичний досвід різних країн світу говорить про те, що трансформаційні процеси в економіці так чи інакше супроводжувались динамікою на ринку праці – рівень зайнятості населення то зростав, то падав. Кожна країна має свої особливості становлення ринку праці, які пов'язані із вибором характеру соціальних. Індустріальні країни постійно намагаються знайти золоту середину поєднання активних і пасивних заходів державної політики у сфері зайнятості.

Активні заходи державної політики зайнятості населення є невід'ємною частиною сучасної ринкової економіки. Сполучені штати Америки та країни Європейського союзу мають тривалу історію впровадження таких заходів. Кожна країна на свій розсуд обирає співвідношення фінансування активних і пасивних заходів політики зайнятості населення. Перш за все, на це впливає рівень розвитку національної економіки та інтеграції у світовий економічний простір.

Кожна держава має власну національну модель регулювання ринку праці, на розвиток якої істотно вплинули історичні, культурні, та політичні чинники. На сьогоднішній день, визнано п'ять основних моделей регулювання рівня зайнятості [51, с. 77].

Американська модель – людина повинна в першу чергу сама докласти зусиль для досягнення професійного успіху та самореалізації. Децентралізований ринок праці. Кожен штат окремо має власне законодавство стосовно питань зайнятості. Працівники мають бути мобільними: як професійно, так і географічно.

Англосаксонська або ліберальна модель (Великобританія, Канада, Австралія) – модель характеризується пасивністю державної політики. Багато функцій в регулюванні ринку та забезпеченні належних умов праці виконують профспілки та громадські організації. На державному рівні роботодавцям надають широкі права у питаннях найму та звільнення робітників, оплати праці та графіку роботи.

Скандинавська або соціал-демократична (Швеція, Норвегія, Данія) – це модель з активною політикою держави на ринку праці. Головною метою є максимальне подолання безробіття.

Континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія) – підвищення продуктивності праці через стимулювання заробітною платою. Надання пільг підприємствам, що створюють робочі місця. Моделі притаманний високий рівень захищеності працівника на законодавчому рівні. Має жорсткі норми трудового права. Законодавчо встановлений мінімум оплати праці.

Японська або патерналістська модель – діє принцип «довічного найму» з гарантіями для працівників на весь період трудової діяльності, зазвичай до 55–60 років. Розмір зарплати прямо залежить від досвіду роботи на підприємстві. Ринок праці є статичним, з рівнем мобільності близько 2 % зайнятих.

У березні 2010 року Європейською Радою було ухвалено стратегію соціально – економічного розвитку Європейського Союзу «Європа – 2020». Одним із ключових елементів нового документу є підвищення соціального залучення та зайнятості населення.

Європейська стратегія зайнятості – це головний інструмент координації політики зайнятості держав – членів та визначення їх спільних пріоритетів. Для реалізації стратегії розроблений «відкритий метод координації», тобто Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав – членів і оприлюднюють «Спільний звіт». Далі Комісія пропонує, а Рада затверджує «Головні напрямки щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС

розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомогає Раді в цій роботі Комітет із зайнятості, який здійснює моніторинг політики держав членів ЄС у сфері зайнятості та ринків праці, сприяє її координації [52].

Таким чином, регулювання ринку праці у Європейському Союзі не має жорсткого характеру. На загальнообов'язковому рівні для всіх країн – членів визначені мінімальні трудові права та гарантії для найманих працівників. Сьогодні, кожна країна розробляє власну політику зайнятості, обирає свою модель поведінки, яка ґрунтується на загальних цінностях та пріоритетах розвитку Європейського Союзу як єдиного цілого.

Звідси, характерними рисами ринку праці ЄС є: вільне переміщення робочої сили, система соціального забезпечення і соціального захисту, сприяння професійній мобільності, взаємодія у сфері підготовки кваліфікованих кадрів.

Так, сьогодні у Євросоюзі є дуже відомою програма «Молодь в дії», автором якої є Європейська комісія. Головна мета програми – допомогти молодому поколінню здобути знання, отримати необхідні навички та досвід для того, щоб знайти реальне робоче місце. Це спеціальний пакет політичних ініціатив в галузі освіти та науки, зайнятості населення для молодих людей у Європі. Програма є одним із інструментів досягнення цілей стратегії Європа – 2020, а саме зменшення з 15% до 10% тих, хто кидає навчання в школі та збільшення до 40% людей з вищою освітою. Сприяє створенню умов для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках місця в університеті чи роботи. Надає можливості співпраці з Європейськими державними центрами зайнятості [53].

Програма «Молодь в дії» надає можливість усвідомити молодому поколінню, що вони є європейськими громадянами. Згуртовує разом молодь з різних культурних, етнічних чи релігійних громад, маючи на меті розвиток міжкультурного навчання. Залучає до дій молодих людей з обмеженими можливостями. Міжнародний характер діяльності – це обов'язкова умова програми. Завдяки цьому можна отримати фінансову підтримку на

організацію міжнародних молодіжних зустрічей, навчальних поїздок та стажування (рис. 3.1.1.) [54].

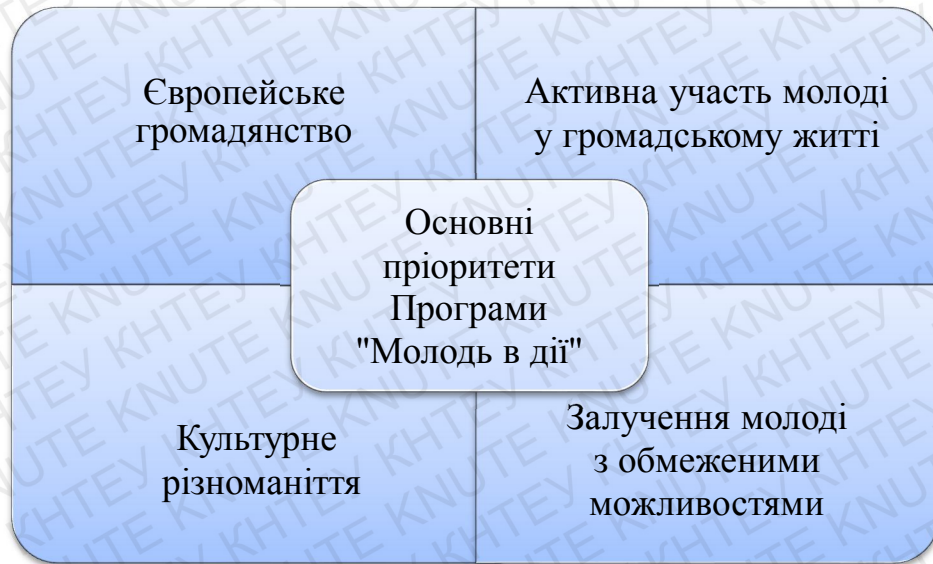


Рис. 3.1.1. Основні пріоритети Програми «Молодь в дії»

Джерело: складено автором на основі [54]

Соціальна політика захисту населення у Франції є однією з найкращих систем у Європі та світі. Вона задовольняє такі основні потреби громадян, як захист від безробіття, охорону здоров'я, забезпечення у старості та захист сім'ї. Французька система соціального захисту – це виплата пенсій, допомога по безробіттю, матеріальна допомога сім'ям, допомога у житлово-комунальних справах і головне – сприяння у працевлаштуванні кожного громадянина. Вектор соціального розвитку країни сформувався у перші три післявоєнні десятиліття при безпосередній участі держави [55, с. 408].

Практика неповного робочого дня є характерною рисою французького ринку праці. Країна посідає третє місце у світі за часткою тимчасово зайнятих громадян. Дієвим інструментом державної політики зайнятості Франції є надання стартового капіталу безробітними для створення власної справи. Що в свою чергу також сприяє появі нових робочих місць. Також уряд країни заохочує бізнес брати молодь на роботу за допомогою надання певних пільг. Пільги знижують витрати на робочу силу на 20-25%. Підприємства звільняються від сплати внесків у систему соціального

забезпечення за рахунок створення нового робочого місця. З державного бюджету Франції виділяється 28,4% коштів на заходи активної політики зайнятості і 71, 6% коштів для пасивних [55].

Вперше за останні роки кількість найманих працівників в Німеччині перевищила позначку у 40 мільйонів осіб. Згідно з даними Федерального статистичного відомства ФРН кількість зайнятих на ринку праці становила 40 млн. 175 тис. осіб, що на 1,8% більше ніж у 2016 році. Причиною зростання рівня зайнятості є рекордний ріст економіки у 2017 році за останні вісім років [57].

Німеччина є яскравим прикладом того, як макроекономічні показники впливають на ринок праці. Зростання зайнятості є результатом не лише підйому економіки, а й реалізації державної політики зайнятості населення. Фундаментом ринку праці ФРН є пільги для підприємців, що не скорочують штат працівників; впровадження молодіжної політики; постійне підвищення кваліфікації робітників. Підприємства, які надають професійну підготовку молоді, отримують компенсацію заробітної плати таких підлеглих. Німеччина має рівномірний розвиток територій, що зменшує міграцію людей в мегаполіси, і сприяє рівномірному розподілу робочої сили на ринку праці.

Скандинавська модель «Соціального добробуту» включає обов'язкову соціальну політику, регульований рівень доходів, а також зрівняльний, загальний характер соціальних пільг і допомоги [58]. Шведська модель соціального захисту має універсальний характер. Вона охоплює всі прошарки суспільства. Соціальні блага перерозподіляються від заможних громадян до найбільш уразливих категорій населення. Рівень оподаткування у Швеції становить близько 67% і є одним із найвищих у світі. Та це повною мірою компенсується за рахунок відсутності значного контрасту між багатством і бідністю, політичною і соціальною стабільністю [59].

Сучасна політика зайнятості Швеції зосереджена не на подоланні наслідків безробіття, а на тому, щоб спрацювати на випередження і попередити їх виникнення. Модель зорієнтована на розвиток

підприємництва. Увага зосереджена на групах зі слабкою позицією на ринку праці. Як і в інших країнах Європи, бізнес заохочує працевлаштовувати молодь за допомогою надання спеціальних субсидій на заробітну плату. Надається стартовий капітал для розвитку малого і середнього бізнесу за зниженими відсотками і спрощеною системою оподаткування. Гнучка форма зайнятості є дуже популярною на ринку праці. Так, частка зайнятих жінок працює неповний робочий день. Також приділяється дуже велика увага процесам міграції населення і робочої сили. Аби врівноважити попит і пропозицію робочої сили на місцях, держава надає кредити громадянам для переїзду із районів з надлишком робочих рук до районів, де є достатня кількість вакантних місць для роботи. Зі своєї сторони уряд Швеції не лише стимулює приватний сектор створювати нові робочі місця, а відкриває вакансії в державному секторі економіки країни.

У Швеції є власна система страхування від безробіття. Вона здійснюється добровільно за допомогою профспілок. Система страхування складається з базового і добровільного компонентів, які розраховуються на підставі сплачених податків. Допомога виплачується з каси страхування – Альфа каси. Виплати отримують лише члени фонду страхування. Набуття членства залежить від певних умов: термін і характер роботи; особа має бути зареєстрована у Державній службі зайнятості, а також потрібно бути членом страхової каси з виплати допомоги з безробіття, сплачуючи щомісячні внески.

Членство у фондах страхування має бути відкритим для добровільного вступу. Членство в добровільному компоненті страхування від безробіття вільно для всіх працівників і самозайнятого населення без будь-яких обмежень. Близько 80 відсотків всіх службовців, працюючих за наймом є членами фондів страхування від безробіття [60, с. 105].

Державна служба зайнятості Швеції обслуговує своїх громадян через мережу Інтернет, центри та місцеві представництва служби. Головною метою роботи служби є ефективне зведення вакансій і тих, хто шукає роботу.

Службу зайнятості Швеції долучено до роботи в багатосторонніх проектах за участі країн – членів Європейського союзу.

Підтримка конкурентного стану економіки країни та постійне прагнення досягти індивідуального успіху – це головні риси моделі ринку праці в США. Ліберальна модель Сполучених Штатів має виражену децентралізацію законодавства про зайнятість і допомоги по безробіттю. У зв'язку з федеральним устроєм країни, кожен штат має власне законодавство щодо зайнятості населення (рис 3.1.2.) [61, с. 45].

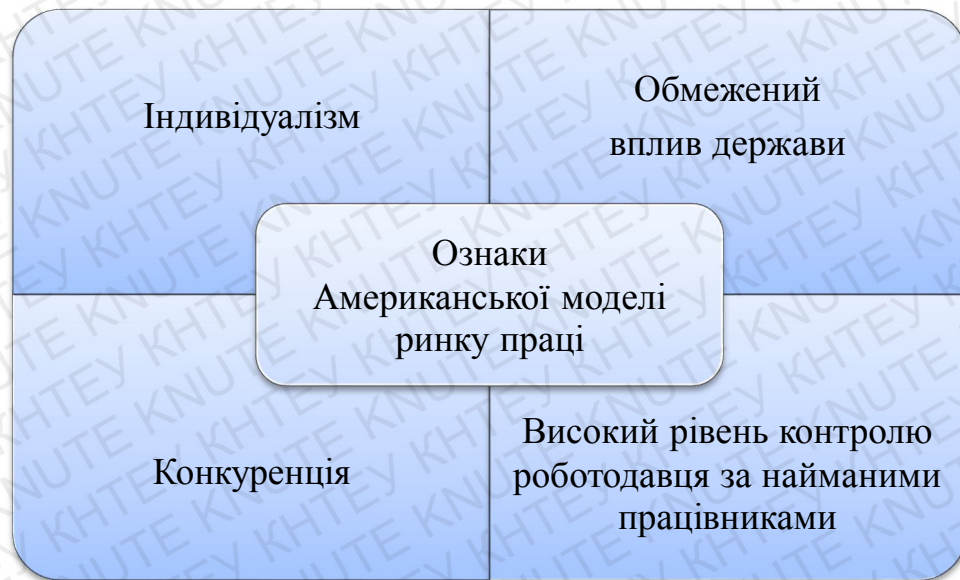


Рис. 3.1.2. Ознаки Американської моделі ринку праці

Джерело: складено автором на основі [61, с. 45]

Політика зайнятості населення США відрізняється від європейської тим, що у штатах кожен американець має самостійно дбати про своє власне благополуччя та реалізацію особистого потенціалу. Обов'язок держави лише створити для цього сприятливі умови. Бізнес орієнтується на високу мобільність робочої сили. Для підприємців важливо аби працівник міг без зайвих вагань перейти працювати з одного офісу в інший. Надається перевага вже підготовленим в освітніх закладах спеціалістам аби заощадити витрати підприємства на виробниче навчання. Розмір заробітної плати залежить від

співбесіди та укладання контракту. Також на її рівень впливає класифікація роботи та її складність.

На відміну від європейських країн в Америці на ринку праці головним гравцем є не державна служба зайнятості, а приватні агентства, які спеціалізуються на підборі кваліфікованого персоналу. Вони мають доступ до найповнішої бази даних відкритих вакансій та тих, хто шукає роботу. Система страхування на випадок безробіття у США регулюється федеральними законами і законами штатів. Спочатку встановлюються загальні принципи для всіх, які потім деталізуються окремо в кожному.

«Довічний найм» - це перше, що спадає на думку, коли мова йде про зайнятість населення в Японії. Під системою «довічного найму» розуміють роботу на одному підприємстві протягом усього життя. В Японії не прийнято переходити з одного місця роботи на інше. Поява даної системи обумовлена історичними та культурними особливостями країни. Працівник росте і розвивається в межах одного підприємства, просуваючись вгору кар'єрними сходами. Система кадрової ротації полягає в переміщенні працівників по горизонталі і вертикалі через кожні 2–3 роки. Ротація відбувається без згоди працівника з метою розширення його кругозору, збільшення знань, виявлення резервів його росту і підвищення якості продукції (рис. 3.1.3.) [62, с. 98].

Звільнення для японця – це дуже сурове покарання. Він зможе знайти іншу роботу, але з низькою заробітною платою без жодних перспектив. У системі «довічного найму» заробітна плата залежить від стажу роботи на даному підприємстві. Таким чином, заробітна плата зростає автоматично з кожним роком роботи. Японська економічна культура має великі успіхи у виробництві. Досвід японського регулювання ринку праці може сприяти вдосконаленню методів управління в країнах з розвинутою економікою.

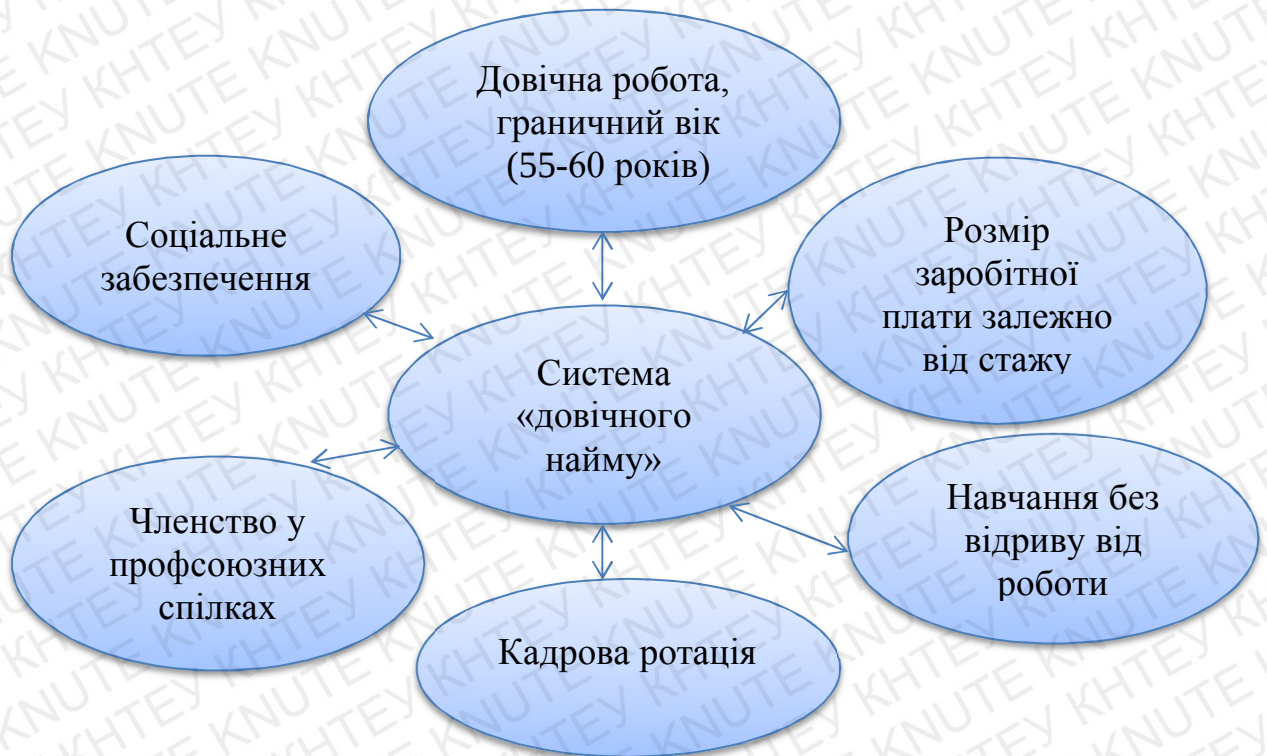


Рис. 3.1.3. Система «довічного найму» у Японії

Джерело: складено автором на основі [62, с. 98]

Англосаксонська модель соціально – трудових відносин – це система, яка характеризується зближення трудового і цивільного права, що надає значну свободу підприємцю у відносинах з працівником з питань найму та звільнення. Трудові відносини регулюються колективними договорами. У Великій Британії уряд стимулює ринок праці за допомогою реалізації різноманітних заходів державної політики зайнятості. Профспілки та громадські організації є головними органами в регулюванні ринку праці. Державна політика зайнятості розробляється як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях. Увагу зосереджено на своєчасному аналізі потреб ринку праці, профорієнтації працівників та підвищення рівня їх кваліфікації. Як і в інших країнах Європейського союзу приділяється велика увага розвитку малого і середнього бізнесу. Уряд Великобританії завжди контролює роботу фондів соціального страхування на випадок безробіття.

Людина, яка залишилась без роботи, отримує матеріальну допомогу на рівні 80% від зарплати [63, с. 44].

Отже, аналіз зарубіжного досвіду регулювання процесів зайнятості населення показав, що економічно розвинуті країни приділяють велику проблемам ринку праці. Вони спрямовують свою діяльність на випередження появи проблеми безробіття, а не на подолання її наслідків. Економічно розвинуті країни систематично виділяють кошти на фінансування, розробку та впровадження соціальних програм. Робиться ставка на підтримку та розвиток малого та середнього бізнесу, адже це прямий канал появи нових робочих місць. Кожна країна надає певні пільги, субсидії бізнесу, аби громадяни були зайняті роботою. Запорукою ефективності державної політики зайнятості є максимальна мобільність робочої сили. Саме тому, економічно розвинуті країни сприяють гнучкій системі навчання персоналу без відриву від роботи.

З огляду на зарубіжний досвід, ми бачимо, що ринок праці в Україні потребує аби уряд нашої держави переглянув постановку пріоритетів у сфері зайнятості населення. Як і інші країни, наша держава має зрозуміти, що краще реалізовувати політику зайнятості населення на випередження появи такого явища як безробіття. Але це можливо лише за умови економічного розвитку усіх сфер життєдіяльності держави. Україна має зробити структурну перебудову в економіці, яка передбачатиме ефективне використання трудового потенціалу.

3.2. Шляхи удосконалення державної політики зайнятості населення та перспективи розвитку ринку праці України

Сьогодні економіка України знаходиться у замкнутому колі, коли ріст і розвиток однієї галузі є неможливим без позитивних змін в інших. Зайнятість населення України також є невід'ємною частиною економічного життя країни. І тому в реалізації державної політики зайнятості поки відсутні позитивні зрушення. Зростають видатки державного бюджету на фінансування матеріальної допомоги по безробіттю, але проблему це не вирішує. Зубожіння населення продовжує зростати. Все більше українців виїжджають за кордон у пошуках кращої долі, а промисловість країни потерпає від нестачі робітників простих професій.

Проведений аналіз тенденцій зайнятості населення України і вивчення досвіду регулювання ринку праці зарубіжних країн показав, що діючий закон України «Про зайнятість населення» може наблизити державну політику зайнятості населення до європейських стандартів. Але діяльність уряду має бути більш зосереджена на реалізації активних заходів політики. Державна політика зайнятості має гарантувати можливість отримання роботи всім бажаючим й досягнення найкращого соціально – економічного результату. І це абсолютно правильно. Так само діють і уряди зарубіжних країн. Але усі соціальні реформи не дають очікуваних результатів, тому що загальний економічний розвиток України залишається на низькому рівні.

Якщо держава хоче досягти поставлених цілей у державній політиці зайнятості населення України, перш за все вона має розпочати свою роботу з вирішення проблеми розвитку і підтримки вітчизняного малого та середнього бізнесу (рис. 3.2.1.) [64]. Саме завдяки цим гравцям ринку ми можемо вирішити проблему появи нових робочих місць, які б відповідали внутрішнім потребам ринку праці України. Розквіт малого підприємництва сприяв би зростанню валового внутрішнього продукту, посиленню конкурентоспроможності національної економіки та знизив би соціальну напругу в суспільстві.

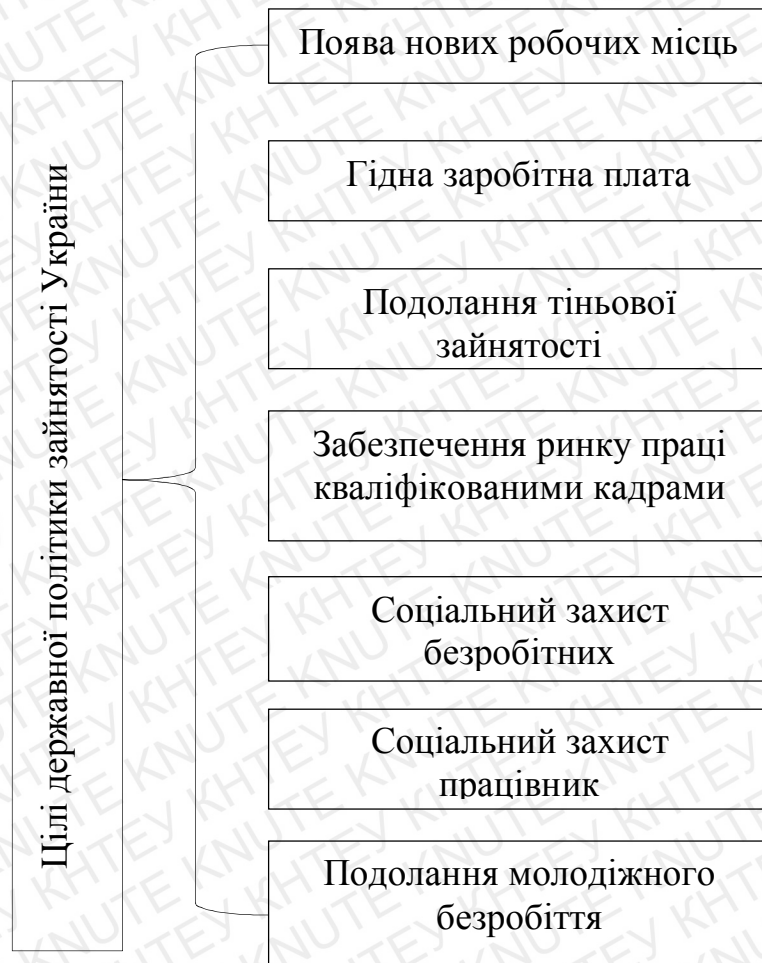


Рис. 3.2.1. Головні цілі державної політики зайнятості населення України [64]

Внаслідок того, що процес реформування зайнятості населення постійно гальмується, ми втрачаємо професійно – кваліфікаційний потенціал нашої держави. Щоб подолати тіньову зайнятість та міграційні процеси за кордон, політика зайнятості має вирішити проблему з рівнем оплати праці. Україна має перейти від моделі дешевої робочої сили до моделі з високим рівнем оплати праці. Саме тому, політика зайнятості України має ґрунтуватись на концепції гідної праці [65, с. 92].

Інститут гідної праці в сфері соціально – трудових відносин посідає вагоме місце, тому що реалізація його принципів спрямована на досягнення

економічного і соціального прогресу. Реалізація концепції гідної праці є запорукою підвищення якості трудового життя [66, с. 129].

Вперше концепцію гідної праці сформулював у своїй доповіді генеральний директор Міжнародної організації праці Хуан Сомавії у 1999 році на Міжнародній конференції праці. За його словами, гідна праці – це змістовне поняття, яке відповідає твоїм професійним знанням в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності та людської гідності (рис. 3.2.2) [67, с. 10].

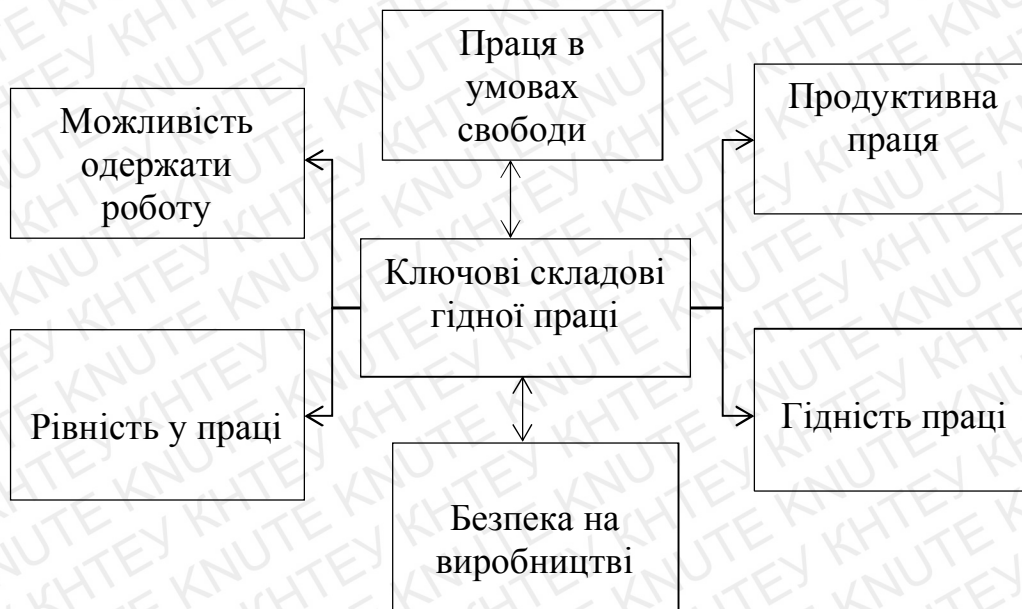


Рис. 3.2.2. Ключові складові гідної праці

Джерело: складено автором на основі [67, с. 10]

Гідна праця неможлива без наявності роботи як такої. Тобто це можливість знайти роботу для будь-якої людини, яка хоче працювати. Вона має право вільно обирати сферу діяльності, а не працювати там, де їй нав'язали роботу. А рівень заробітної плати задовольняє особисті потреби працівника [68, с. 51]. Гідна заробітна плата є індикатором не лише благополуччя людини, а й країни загалом. За умов гідної праці відсутня дискримінація на робочому місці. Підприємство піклується про здоров'я своїх працівників, а у разі погіршення надає їм матеріальну допомогу на

оздоровлення. І головне кожен працівник має право відстоювати свої власні інтереси.

Принципи гідної праці визначені Міжнародною організацією праці і представлені у сучасному українському законодавстві – Конституція України, Кодекс Законів про працю та Господарський кодекс.

Незайнятість – це глобальна проблема всіх країн світу, а отже, й концепції гідної праці, яка спрямована зайняти роботою усі верстви населення. Гостро відчуває цю проблему молоде покоління одразу після закінчення навчальних закладів. Подолати молодіжне безробіття в Україні можна за допомогою сприяння співпраці бізнесу і навчальних закладів з боку держави.

Система освіти в Україні на разі не відповідає потребам науково – технологічного прогресу ХХІ ст.. Після закінчення навчальних закладів молоді люди не можуть знайти роботу не лише з економічних причин, а ще тому що їхні знання та навички не задовольняють потреби роботодавців. У рейтингу якості вищої освіти ми посідаємо лише 54 місце. Щоб зменшити молодіжне безробіття з цієї причини, ми маємо запровадити постійний механізм співпраці бізнесу, навчальних закладів та держави [69, с. 157].

Американський вчений Генрі Іцковіц запровадив модель таких відносин – модель «потрійної спіралі». Це платформа для формування інститутів, створення нових організаційних форм для впровадження інновацій. У взаємовідносинах потрійної спіралі кожен намагається підвищити ефективність інших двох (рис. 3.2.2) [70, с. 93]. Результат взаємодії – спільна вигода для всіх учасників. В університетах відроджуються фундаментальні та прикладні дослідження. Більша частка виробництва перетворюється на високотехнологічне. А у держави зростають показники реалізації наукового потенціалу країни. Завдяки цим процесам з'являються нові місця для працевлаштування студентів. В держави відбувається соціально – економічний підйом, розбудовуються науково – технологічні центри.

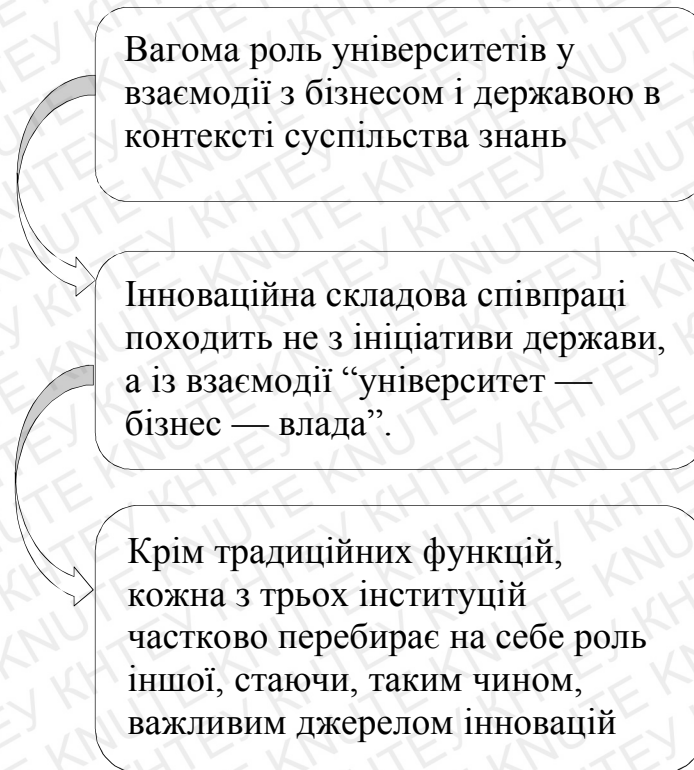


Рис. 3.2.2. Три основні елементи концепції «потрійної спіралі» [70, с. 93]

Таким чином, партнерство бізнесу і закладів освіти дасть змогу покращити кадровий потенціал України, забезпечить матеріально – технічною й інформаційною базою вищі навчальні заклади нашої держави. Завдяки такій співпраці можна буде спрогнозувати професійно – кваліфікаційний попит на ринку праці України. І стимулювати творчий потенціал та ділову активність у молодого покоління (табл. 3.2.1) [71].

Аби реалізація концепції гідної праці дала очікувані результати необхідно мати можливість здійснення систематичного моніторингу та виявлення проблем на ринку праці України. Так постає питання вдосконалення системи інформаційного забезпечення інститутів зайнятості.

Головною проблемою системи інформаційного забезпечення є якість статичних даних України і брак даних зі східних регіонів, де тривають воєнні дії. Також в Україні відсутня єдина база даних для інвесторів, де можна

розмістити бізнес – плани з новими ідеями для бізнесу. Це дало б поштовх до залучення інвестицій і появи нових робочих місць [72, с. 395].

Таблиця 3.2.1

Модель партнерських відносин між бізнесом та закладами освіти в Україні

Суб'єкти моделі	Заходи
Бізнес	- постійний діалог між бізнесом та вищими навчальними закладами стосовно підготовки фахівців необхідних ринку праці; - залучення студентів до виробничої практик на підприємствах; - включення керівників компаній до керівництва навчальних закладів, прийняття рішень у сфері освіти.
Навчальні заклади	- надання послуг підприємствам з підвищення професійно – кваліфікаційного рівня працівників; - посередницька платформа взаємодії науковців та бізнесу стосовно інноваційних розробок; - залучення викладацького складу до роботи у бізнес середовищі.
Держава	- забезпечення фінансової незалежності навчальних закладів; - надання пільг і субсидій бізнесу; - формування державного замовлення на фахівців залежно від потреб ринку праці.

Джерело: складено автором на основі [71]

В наші дні особливості розвитку глобальної економіки говорять про те, що інвестиції вкладені в людину є важливішими за інвестиції вкладені в фізичний капітал [73, с. 105].

Людський капітал в широкому визначенні - це інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки, суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуального і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності. Людський капітал є необхідною умовою для підтримки конкурентоспроможності економіки країни і держави на світових ринках в умовах глобалізації, а також найважливішою характеристикою діяльності органів законодавчої та виконавчої влади в країні. Основними складовими людського капіталу на думку багатьох науковців є: різні продуктивні здібності, знання, стан здоров'я, доступ до інформації, професійна мобільність, потреби, мотивація [74, с. 201]. З цього виходить, що залучення інвестицій у людський капітал – це ще один дієвий спосіб для українського уряду вирішити соціально – трудові проблеми в Україні.

У економічно розвинених країнах в структурі інвестиційних видатків левову частку становлять кошти, виділені на інвестиції в людський капітал. «Капля в морі» - це кошти, які уряд України виділяє на фінансування даної системи. Коли ми вкладаємо власні кошти в що-небудь, ми бажаємо отримати з цього користь або якісь переваги. Який зиск для суб'єктів ринку праці інвестувати кошти не в фізичний капітал, а в людський (табл. 3.2.2) [75, с. 142], [76, с. 19] .

Результати, які отримають працівник, роботодавець та держава від інвестування в людський капітал

Працівник	• підвищення рівня доходів та зростання якості життя; • поліпшення умов праці; • можливість самореалізації та відчуття власного успіху.
Роботодавець	• зростання продуктивності праці; • скорочення витрат робочого часу; • ріст ефективності виробництва та підвищення конкурентноспроможності фірми.
Держава	• підвищення добробуту українців; • зростання валового доходу України; • підвищення економічної активності населення

Джерело: складено автором на основі [75, с. 142], [76, с. 19]

Враховуючи позитивні результати цього процесу, ми вважаємо, що в плані дій державної політики зайнятості населення України, інвестиції в людський капітал мають займати одну із перших позицій.

Так, ми вже знаємо, що план дій політики зайнятості не буде ефективним без заходів сприяння партнерським відносинам між бізнесом та навчальними закладами, а також без інвестицій всіх суб'єктів ринку праці у людський капітал. Ще б хотілось додати до цього переліку те, що держава мусить сприяти розвитку соціального підприємництва в Україні [75, с. 16].

Соціальне підприємництво – це відносно новий вид економічної активності і його не слід плутати з роботою благодійних фондів та організацій. Це бізнес, результатом роботи якого є соціальна, а не економічна вигода (рис. 3.2.3) [77, с. 102].

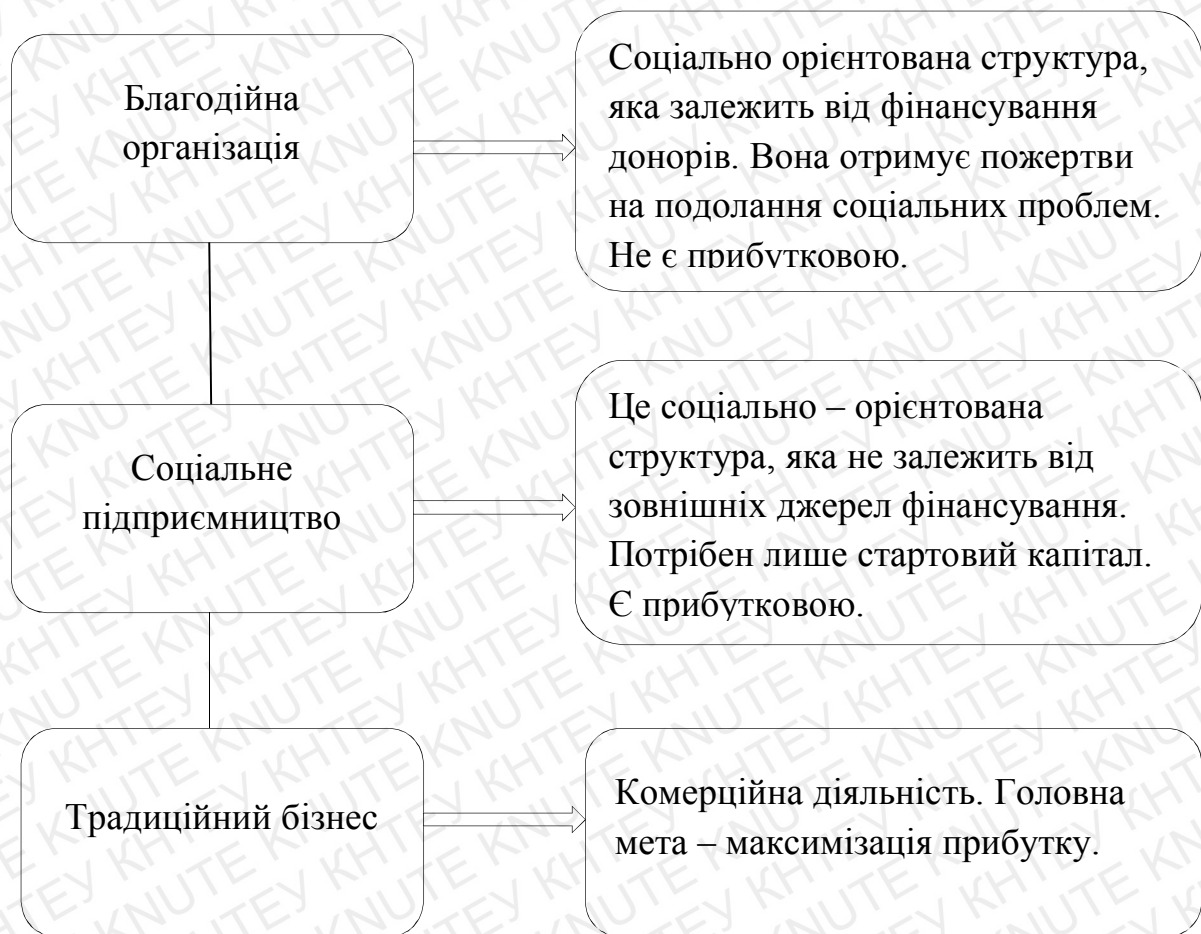


Рис. 3.2.3. Відмінність соціального підприємництва від класичного бізнесу та благодійних організацій

Джерело: складено автором на основі [77, с. 102]

Діяльність соціального підприємництва спрямована на подолання соціальних проблем та забезпечення добробуту кожної людини. За допомогою такого виду бізнесу, український уряд може вирішити проблему безробіття серед людей з обмеженими можливостями та молодих жінок (рис. 3.2.4) [78, с.158].

Соціальне підприємництво – це перспективна ніша на ринку України. Сьогодні відсутній спеціальний закон, який регулював би чітко його діяльність [79, с. 106]. Тому власники можуть обрати для себе оптимальну організаційно-правову форму. Соціальний бізнес може скористатися ідеями та ресурсами в яких не зацікавлені традиційні підприємці.



Рис. 3.2. 4. Проблеми, які вирішує соціальне підприємництво [78, с.158]

Отже, реалізація державної політики зайнятості населення України стане дієвою тоді, коли її основу становитимуть різнопланові системи, які не будуть обмежені лише регулюванням ринку праці..

3.3. Удосконалення інструментарію державного регулювання зайнятості населення в Україні.

Ефективність реалізації державної політики зайнятості населення залежить від інструментів регулювання ринку праці, які використовує держава. Так як ринок праці – це складна система взаємодії матеріальних і людських ресурсів, механізм регулювання має постійно вдосконалюватись і відповідати потребам соціально – економічного розвитку нашої держави. Основу механізму регулювання зайнятості населення в Україні становлять економічні, правові та організаційні заходи.

Головним завданням економічного механізму регулювання зайнятості населення є подолання безробіття, досягнення продуктивної праці та балансу між попитом і пропозицією [80, с. 370]. Економічні інструменти у контексті державної економічної політики мають усунути причини, що спонукають ріст показників безробіття [81, с. 154]. В умовах посилення інтеграційних процесів для України вкрай важливим є вивчення та залучення позитивного

досвіду інших країн у галузі державного економічного стимулювання зайнятості населення.

Для початку уряд має переглянути систему розподілу коштів у частині видатків державного бюджету, де соціальні потреби займають перше місце. Перерозподіливши кошти на користь інвестицій, ми можемо якісно вплинути на показники зайнятості населення України [82, с. 250]. Адже правильна інвестиційна політика може вивести вітчизняну економіку на шлях динамічного розвитку з використанням сучасних індустріальних технологій.

Також не слід забувати про вплив кредитно – грошової політики на вирішення проблем зайнятості населення. Застосування кредитів розширює можливості господарської діяльності в Україні [83, с. 25]. Застосовуючи систему пільгових кредитів, держава може стимулювати розвиток підприємств. До сих пір в Україні залишається актуальним проблема становлення і розвитку малого та середнього бізнесу, який є джерелом появи нових робочих місць на ринку праці. Ще на перших роках своєї роботи підприємства не витримують кредитного та податкового тиску і як наслідок закриваються. Уряд може зацікавити банки знизити ставку відсотка кредиту за рахунок надання державних гарантій і компенсацій.

Податки відіграють не менш важливу роль в регулюванні економічних процесів на ринку, зокрема ринку праці. З урахуванням зарубіжного досвіду держава мусить переглянути систему оподаткування підприємницької діяльності і податків на заробітну плату. Податки на заробітну плату найманих працівників скорочують потенційні можливості особистого споживання та вирівнюють доходи [84, с. 42]. Потрібно зробити акцент на податкові пільги з повним або частковим звільненням від податків. Таким чином, держава стимулює оновлення основних фондів. Відбувається розширення виробничих потужностей. Зростає заробітна плата найманих працівників. І як наслідок – відбувається зростання дохідної частини бюджету.

Наведені економічні інструменти є невід'ємними один від одного. Вони становлять економічний важіль державного регулювання зайнятості населення. Запропоновані заходи у комплексі з правовими та організаційними інструментами становитимуть ефективний механізм регулювання зайнятості населення, що дасть змогу досягнути поставлених цілей державної політики зайнятості.

Комплекс правових інструментів регулювання ринку праці є не менш важливим за економічний. Зараз в Україні механізм правового регулювання зайнятості населення має хаотичний і не комплексний характер. Соціально – трудові відносини регулюються міжнародними договорами, які ратифіковані в Україні, Конституцією і Законами України, Указами Президента України та Постановами кабінету Міністрів України. Але не всі вони відповідають європейським стандартам [85, с. 104]. В Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом зазначено, що одним із головних аспектів реформування України є удосконалення вітчизняного законодавства у сфері зайнятості населення та соціально – трудових відносин. Європейські стандарти будуть стояти на захисті прав найманих працівників в Україні та сприятимуть зниженню соціальної напруги в суспільстві. Повільний процес оновлення законодавства пояснюється слабким науковим обґрунтуванням основних концептуальних засад реформування [86].

Удосконалення державного регулювання зайнятості шляхом використання правових інструментів має ґрунтуватись на таких засадах:

- перш за все процес удосконалення правових інструментів державного регулювання зайнятості має відбуватися на постійній систематичній основі і відповідати потребам сьогодення;
- надавати перевагу використанню колективно – договірному регулюванню трудових відносин. Максимально застосовуючи важіль соціального партнерства за участі роботодавців та профспілок;
- розвиток підприємницької діяльності в Україні вимагає переглянути правові засади регулювання господарської діяльності. Неefективна робота

регуляторних органів не дає змоги належним чином дотримуватись засад державної регуляторної політики господарської діяльності. На сьогодні, в Україні суб'єкт господарювання, щоб отримати ліцензію, має зіпсувати власні нерви, змарнувати багато часу та витратити купу грошей. Задля сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, ми маємо подолати бюрократичну систему надання дозволів на підприємницьку діяльність;

- також хочеться звернути увагу на сам Закон України «Про зайнятість населення». А саме на другу частину, в якій йдеться мова про заходи державної політики зайнятості населення. Мета політики сформульована тезисно з восьми пунктів. Не має цілісного бачення ринку праці України, пов'язаного з конкретними макроекономічними показниками. Цим ми хочемо сказати, що на рівні закону політика держави має бути виражена у системному баченні будь-якого процесу. В контексті зайнятості населення, мета державної політики має представляти повну картину ринку праці, якого ми досягнемо шляхом ефективної реалізації державної політики зайнятості;

- має приділятися увага збалансованому використанню захисної і виробничої функції трудового права, які становлять рівновагу інтересів найманих працівників і підприємців.

- До сих пір також залишається недопрацьованим проект Трудового кодексу України. В ньому відсутні деякі важливі питання: неврегульований детально порядок укладання трудового контракту, не враховані пропозиції щодо зміни системи святкових неробочих днів, неврегульовані деякі види робочого часу – робота вахтовим методом, наприклад [87]. Проект Трудового кодексу не передбачає статей, які б регламентували відповідальність роботодавця за недотримання вимог колективного договору. Одним із недоліків проекту Трудового кодексу України є введення заборони про звільнення одиноких матерів з дітьми до 15 років (за винятком випадків ліквідації юридичної особи), а з іншого боку, фактично надає роботодавцю можливість їх звільнення за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків [88]. Подібна норма погіршує становище працюючих матерів-

одиначок. Також, в проєкті Трудового кодексу України відсутній спеціалізований розділ, який присвячений профспілкам. Затвердження остаточного проєкту Трудового кодексу з урахуванням всіх поправок вирішить ряд проблем на рику праці. На нашу думку, Трудовий кодекс має бути перш за все зрозумілий кожному працівникові, умови праці якого він регулює. Він суттєво підвищити роль індивідуального договірної регулювання трудових відносин на підставі різних модифікацій трудових договорів та розширити коло питань, які безпосередньо встановлюються за домовленістю сторін [89, с. 194].

Дієвість організаційно – адміністративних важелів державного регулювання зайнятості залежить від роботи суб'єктів організаційної інфраструктури. Міністерство соціальної політики, Фонд соціального страхування та Державна служба зайнятості виступають головними суб'єктами організаційної інфраструктури регулювання ринку праці.

У 2017 році було розпочато процес реформування служби зайнятості. Це пов'язано зі зростанням конкуренції на ринку праці та буму застосування новітніх інформаційних технологій. Державна служба зайнятості має запрацювати на новому якісному рівні, шляхом удосконалення інформаційного забезпечення служби стосовно справ ринку праці на загальнодержавному та регіональному рівнях. У зв'язку з реформуванням місцевого самоврядування та процесів децентралізації влади в Україні служба зайнятості має доцільно використовувати ресурси на місцях. Міністерство Соціальної політики разом із службою мають чітко визначити роль, компетентність та відповідальність органів місцевого самоврядування у процесах регулювання регіонального ринку праці.

Оновлення формату Державної служби зайнятості супроводжується запровадженням сучасних інформаційних технологій. У роботі почали застосовувати відео-резюме шукачів роботи, проводиться онлайн-співбесіда, впроваджено «Електронний кабінет роботодавця», «Електронний кабінет безробітного», що дозволяє отримувати швидкий доступ до послуг Служби.

Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) організовано проведення Пілотного проекту з реорганізації базових центрів зайнятості. Вони будуть приєднані до відповідних регіональних центрів зайнятості, а на їх місці будуть створені відокремлені підрозділи (філії). Процес реорганізації буде відбуватись згідно затвердженого Графіку. Пілотний проект не буде стосуватись Донецької та Луганської областей. Реорганізація передбачає передачу адміністративно-господарських функцій з базового на регіональний рівень, що призведе до збільшення чисельності працівників, які надають послуги за рахунок зменшення адміністративно-господарського персоналу. В новоутворених філіях працівники, які раніше виконували адміністративно-господарські функції, спрямовані на посилення співпраці з клієнтами Служби. Функції з питань фінансування, планування видатків з таких центрів зайнятості передаються на регіональний рівень.

Ключовим принципом реорганізації Служби є створення соціальної сервісної служби для клієнтів: для роботодавців – це якісний та швидкий добір кваліфікованих працівників, для безробітних та шукачів роботи – сервісна підтримка сприяння їх зайнятості та розвитку професійної кар'єри [90].

На сьогоднішній день актуальності набуває активізація міжнародного співробітництва Службою. Це пов'язано насамперед із тим, що положеннями Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, передбачається посилення діалогу та співробітництва з державами-членами Європейського Союзу щодо забезпечення гідної праці та політики зайнятості. Таким чином, важливим аспектом при модернізації та розвитку Служби має стати вивчення та запозичення зарубіжного досвіду, у першу чергу держав-членів Європейського Союзу [91].

Результатом реорганізації державної служби зайнятості має стати її перетворення у сучасну сервісну установу з високим рівнем довіри клієнтів, соціальних партнерів та громадськості.

Таким чином, за допомогою комплексного поєднання всіх інструментів регулювання ринку праці ми маємо можливість успішно реалізувати державну політику зайнятості населення України та знизити показники безробіття в Україні.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Аналіз зарубіжного досвіду формування державної політики зайнятості показав, що провідні країни Європейського Союзу, Сполучені штати Америки та Японія застосовують у своїй роботі заходи, що попереджають появу безробітного населення. Кошти, що виділяються на регулювання ринку праці, перш за все використовуються для фінансування створення робочих місць, надання субсидій та дотацій, а вже потім витрачаються на виплату матеріальної допомоги по безробіттю.

2. Зміна пріоритетів в роботі українського уряду – це перший крок на шляху вдосконалення державної політики зайнятості населення в Україні. Фундаментом вітчизняної політики має бути концепція гідної праці та інвестиції в людський капітал. Це головні два чинника, які є запорукою підвищення якості трудового життя громадян України.

3. Державний інструментарій – це комплекс економічних, правових та організаційних важелів, які потребують внесення певних змін. Економічні важелі представлені грошово – кредитною та податковою політикою, які мають зробити акцент на застосуванні пільг для підприємців. У правовому полі держава має завершити та ухвалити остаточний проект Трудового Кодексу України. А в організаційній інфраструктурі була розпочата робота з реформування та удосконалення Державної служби зайнятості. Завершивши ці заходи, держава матиме змогу ефективно контролювати діяльність всіх суб'єктів ринку праці в Україні.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У випускній кваліфікаційній роботі розкрито соціально – економічну сутність зайнятості населення та встановлено основні методи державного регулювання зайнятості населення, і визначено напрямки їх удосконалення в Україні. Отримані в процесі дослідження результати свідчать про реалізацію поставлених мети й завдань і дають можливість зробити такі основні висновки.

1. Зайнятість населення можна розглядати як економічну так і соціальну категорію. Зайнятість населення з економічної точки зору – це діяльність громадян, що передбачає створення суспільного продукту або національного доходу і є джерелом трудового доходу. А з соціальної точки зору зайнятість населення відображає потреби людей у самореалізації через роботу. Зайнятість як соціальне явище розкривається саме в своїх соціальних функціях: створення культурних благ; створення матеріальних благ, що задовольняють потреби особистості; розділення праці на престижну і менш важливу, що визначає соціальний статус працівника у суспільстві, формування моральних принципів, життєвих цілей та бачення майбутнього.

2. У дослідженні було з'ясовано, що зайнятість населення – це важливий макроекономічний показник, який відображає рівень економічного розвитку держави. Вона характеризується різними аспектами, основними з яких є її види, форми, та показники. Форми зайнятості класифікуються за багатьма ознаками: участі працівника в суспільній праці, форма власності підприємства, легітимність працевлаштування, форми організації зайнятості, рівень урбанізації, професійно-кваліфікаційні ознаки та статевовікові. Народногосподарські, галузеві регіональні потреби обліку трудових ресурсів, аналізу й контролю за їх формуванням, розподілом і використанням викликають необхідність виділення різних видів зайнятості. Основними з них є повна, продуктивна, раціональна, ефективна, вільно вибрана зайнятість. До показників зайнятості населення належать: чисельність економічно

активного населення, рівень економічної активності населення, чисельність зайнятих, рівень зайнятості. Представлені показники можна розрахувати для населення за різними ознаками: вікові групи, стать, місцем проживання, освіта ін. Проаналізувавши статистичні дані можна побачити втрати від неповного використання праці внаслідок безробіття. Ці дані необхідні для зображення ситуації на ринку праці в державі.

3. Державне регулювання зайнятості населення – це сукупність методів і засобів впливу державних органів на суспільні відносини у сфері зайнятості населення. Доцільно розрізняти законодавчо-правові, економічні, соціальні і адміністративно-організаційні методи регулювання. Законодавчо-правове регулювання – це сукупність усіх правових засобів, завдяки яким уряд здійснює владний вплив в усіх галузях держави, зокрема у сфері зайнятості населення. Економічне регулювання зайнятості має на меті підтримання збалансованого співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили з точки зору ринкової економіки. Соціальне механізм реалізується за допомогою соціальної політики держави. Соціальна політика передбачає комплекс заходів, які захищають кожного громадянина України від економічної й соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадку втрати чи різкого скорочення доходів, хвороби, народження дитини, виробничої травми, інвалідності, похилого віку, тощо.

4. Аналіз статистичних даних за останні роки показав, що ми до сих пір маємо гостру проблему з безробіттям. Показник рівня зайнятості жінок є нижчим за чоловіків. По-перше, це пов'язано з тим, що ринку праці України не вистачає робітників простих професій. Це тяжка фізична праця, яку зазвичай виконують чоловіки. А по-друге, жінки, особливо молоді – це категорія населення, яка може потенційно претендувати на полегшені умови праці через вагітність та декретну відпустку, що є непотрібним тягарем для підприємців. Також в Україні від безробіття потерпає молодь. Особливо після закінчення вищих начальних закладів, через те, що бракує досвіду

роботи та існує велика диспропорція між попитом і пропозицією на відповідні професії.

5. Аналіз зарубіжного досвіду регулювання процесів зайнятості населення показав, що економічно розвинуті країни приділяють велику проблемам ринку праці. Вони спрямовують свою діяльність на випередження появи проблеми безробіття, а не на подолання її наслідків. Економічно розвинуті країни систематично виділяють кошти на фінансування, розробку та впровадження соціальних програм. Робиться ставка на підтримку та розвиток малого та середнього бізнесу, адже це прямий канал появи нових робочих місць. Кожна країна надає певні пільги, субсидії бізнесу, аби громадяни були зайняті роботою. Запорукою ефективності державної політики зайнятості є максимальна мобільність робочої сили. Саме тому, економічно розвинуті країни сприяють гнучкій системі навчання персоналу без відриву від роботи.

6. У випускній кваліфікаційній роботі сформовано основні заходи вдосконалення державної політики зайнятості населення в Україні, а саме:

- застосувати концепцію гідної праці як фундамент державної політики зайнятості населення в Україні;
- вирішити проблему розвитку і підтримки вітчизняного малого та середнього бізнесу, шляхом надання державних пільг та гарантій;
- зробити акцент в інвестиціях на людський, а не фізичний капітал;
- вирішити проблему інформаційного забезпечення ринку праці України шляхом надання якісних статистичних даних;
- удосконалити систему освіти, застосовуючи модель партнерських відносин між бізнесом та навчальними закладами;
- сприяти розвитку соціального підприємництва в нашій державі;
- затвердити остаточний варіант проекту Трудового Кодексу України;
- завершити реформування Державної служби зайнятості в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економічна енциклопедія. Політична економія (в 4 томах) / Гл. ред. А. М. Румянцев. – Т.1. – М.: Радянська енциклопедія, 1980. – 560 с.
2. Лукьянов А. С. Потребность – занятость – управление: методологические проблемы исследования и оптимизации / Лукьянов А. С. – Таллин 1980. – 141 с.
3. Рофе А. И. Рынок труда: учеб. пособ. / А.И. Рофе. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 155 с.
4. Васильченко В.С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В.С. Васильченко, В.Н. Крыжановский, В.В. Оникиенко. – К. : НЦЗРТ, 1992. – 281 с.
5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. Мочерний С.В. Економічна теорія: навч. посіб. [Електронний ресурс] / С.В. Мочерний. – К.: Академія, 2005. – Режим доступу: <https://pidruchniki.com/>.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2008. – 559 с.
8. Закон України Про Зайнятість населення: Відомості Верховної Ради, 2013, №24, ст.. 243. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
9. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібник:/ Д. П. Богиня. –3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2012. – 270 с.
10. Зайнятість населення як чинник конкурентоспроможності України та її регіонів/ С. Захарченко// Україна:аспекти праці №3, 2017 С. 3-7.
11. Штундер І. О. Соціально – економічна природа ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку // Вчені записки Університету «КРОК» – К., 2013. – Вип. 1 (1997). – Вип. 33. – 288 с. – С. 78–84.

12. Економіка праці та соціально – трудові відносини: навч. посіб./ Л.Л. Кустова, І. Ю. Кучумова, Л. А. Нападовська, І. В. Шостак. – К.: Київ. нац. торг. – екон. Ун-т, 2012. – 328 с.
13. Яременко О. О. Соціальна політика: теоритико – методологічні основи дослідження процесів формування та ефективної реалізації: Монографія. Статті. Виступи. Інтерв'ю/ О. О. Яременко. – Київ: Ін-т економіки та прогнозування НАН України; УІСД ім. О. Яременка, 2006. – 480с.
14. Диха М. В. Принципові підходи до визначення стратегії соціально – економічного розвитку держави / М. В. Диха // Економіка України: політико – економічний журнал. – 2014. - №2. – С. 29-37.
15. Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституалізації і перспективи розвитку: зб. наук. пр. V Міжнар. наук. - практ. конф. / Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України; упорядкув. М. П. Лукашевич та ін.; за заг. ред. д-ра філос. наук, проф. М. П. Лукашевича. - К.: ІПК ДСЗУ, 2014. - 156 с.
16. Завіновська Г. Економіка праці: Навчальний посібник/ Галина Завіновська,; М-во освіти України. КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2006. - 298 с.
17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2014. – 559 с.
18. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник/ М.Б. Махсма,. - К.: Атїка, 2015. - 303 с.
19. Ковальов П.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини – К.: Знання, 2013 – 338с.
20. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці та соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – К.:Центр навчальної літератури, 2007. – 440с.
21. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція Міжнародної організації праці №168 від 21.06.1988. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

22. Гаркавенко Н.О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці.// Формування ринкових відносин в Україні – 2010. - №4. – С.168-172.
23. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник/ М. М. Матюха. – К. : Університет «Україна», 2012. – 306 с.
24. Тертичка В. В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні: монографія / В. В. Тертичка. – Київ: Вид-во С. Павличко «Основи», 2015. – 751с.
25. Базидевич В. Д. Макроекономіка: опорний конспект лекцій / В.Д. Базилевич, Л. О. Баластрик. – К. : Четверта хвиля, 1997. – 224
26. Ягодка А. Г. Соціальна інфраструктура і політика: навч. посіб. / А. Г. Ягодка. – Київ: КНЕУ, 2013. – 212 с.
27. Григор'єва О. В., Галайда Т.О. Управління зайнятістю: навч. посібник для студентів. – Полтава ПолтНТУ ім. Ю. Кондратюка, 2015. -117 с.
28. Коваль С. П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці / С. П. Коваль // Економічний вісник університету. – 2016. – Вип. 28(1). – С. 107-114. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2016_28%281%29__16
29. Міненко В. А. Стан та перспективи розвитку методичного забезпечення удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці і зайнятості населення / В.А. Міненко // Економіка та держава. – 2015. – № 7. – С. 82–85
30. Єсінова, Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2013. – 432 с.
31. Лошенко, В. Є. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / В.Є. Лошенко. – Чернівці: Чернівецький регіональний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації, 2014. – 74 с.
32. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід: монографія // За ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. – К.: 2017. – 245 с.

33. Рябоволик Т. Ф. Державне регулювання зайнятості населення в інноваційному секторі економіки: автореф. // Рябоволик Т. Ф. - Кіровоград. нац. техн. ун-т. - Кіровоград, 2015. - 20 с.
34. Міністерство соціальної політики:[Веб-сайт]. – Київ. – Режим доступу: msp.gov.ua
35. Верховна Рада України. Головна сторінка законодавства України: [Веб-сайт]. – Київ. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>
36. Державна служба зайнятості. Сторінка про Державну службу зайнятості України: [Веб-сайт]. – Київ. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu>
37. Боярчук Л. В., Холодницька А. В. Забезпечення ефективного управління роботою служби зайнятості України в умовах невизначеності / Л.В Боярчук, А. В. Холодницька // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка.- 2015.-Вип. 162.- С. 107-113
38. Верховна Рада України. Закон України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, поточна редакція від 11.10.2018, підстава - 2542-VIII: [Веб-сайт]. – Київ. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
39. Онищенко В. О. Фінанси (державні, корпоративні, міжнародні): підручник / За ред.. В. О. Онищенко/ В.О. Онищенко, А. Ю. Бережна, Л. О. Птащенко, І. Б. Чичкало-Кондрацька – К.: «Центр учбової літератури», 2015. – 600 с.
40. Верховна Рада. Закон України Про зайнятість населення, попередня редакція від 20.01.2018, розділ 2 Державна політика зайнятості населення. Стаття 15: Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення: [Веб-сайт]. – Київ. – Режим доступу: <https://zakon.help/law/5067-VI/edition20.01.2018/>
41. Виступ Прем'єр-міністра України Володимира Гройсмана під час представлення Програми діяльності Кабінету Міністрів України на засіданні

Верховної Ради України 14.04.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=248960681&cat_id=24427.

42. Маршавін Ю. М. Державна політика зайнятості населення в Україні: необхідність перезавантаження / Ю. М. Маршавін // Економіка праці – 2016. Випуск №7. – С. 679-685.

43. Кириленко О. П. – Соціальне страхування: підручник./за ред. О. П. Кириленко та В. С. Толуб'яка. – Тернопіль: Екон. Думка ТНЕУ, 2016. – 516с.

44. Державна служба статистики. Статистичний збірник. Соціальний захист населення України. – Київ . – 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

45. Офіційний веб-сайт державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

46. Праця в Україні. Статистичний збірник. – К.: ТОВ вид-тво «Консультант», 2016. – 312 с.

47. Офіційний веб-сайт державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

48. Офіційний веб-сайт державної служби статистики. Аналітична довідка про зайнятість населення в регіонах у 1-му кварталі 2018 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>

49. Офіційний веб-сайт державної служби статистики. Аналітична довідка про молодь на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>

50. Оруджова А. «Державна політика зайнятості населення в Україні» / Управління і адміністрування: зб. наук. ст. студ. ден. форми навч. відп. ред. С. І. Бай. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. – Ч. 2. – 500 с.

51. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2014. - № 5. – С. 76-82

52. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf
53. Офіційний веб-сайт Профспілки працівників науки і освіти. Ініціатива ЄС «Молодь у русі» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/2827-iniciativa-yes-molod-u-rusi.html>
54. Офіційний веб-сайт Міністерства молоді та спорту України. Програма ЄС «Молодь в дії» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/9385>
55. Романець О. В. Система соціального захисту: досвід Франції / О. В. Романець // Наукові записки. Серія «Економіка». – 2014. – Випуск №10. – С. 408-416.
56. Європейський інформаційно-дослідницький центр. Інформаційна довідка про політику регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід). – 2016 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf>
57. Стаття. Рівень праці в Німеччині становив абсолютний рекорд. Веб-сайт: DW Made for minds. – 2017. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.dw.com/uk/рівень-зайнятості-на-ринку-праці-фрн-встановив-абсолютний-рекорд/a-41404427>
58. Швеція і її система соціального захисту [Електронний ресурс] // Юридично-соціальний портал. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.pilga.in.ua/node/22>
59. Мельник С. В. Шведський досвід формування та реалізації політики соціального забезпечення та страхування / С. В. Мельник // Український соціум. – 2014. – № 4. – С. 114-126.]
60. Мудролюбова Н. О. Особливості шведської моделі соціального захисту населення від безробіття / Н. О. Мудролюбова // Економіка і право. – 2015. – Випуск №29. – С. 103-107.

61. Дівнич В. М. Світові моделі ринку праці та іноземний досвід державного регулювання ринку праці / В. М. Дівнич // Державне управління. – 2017. – Випуск №2(58). – С. 43-47
62. Майструк І. М. Управлінська культура в Японії і США / І. М. Майструк // Економіка і право. – 2014. – Випуск №25. – С. 93-105.
63. Дзяд О.В. Ринок праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання / О.В. Дзяд // Економічний простір. – 2014. – № 86. – С. 40–49.
64. Шкіндюк І. Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України / І. Ю. Шкіндюк. // Державне будівництво. - 2014. - № 1. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_1_43.
65. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави / О. Гостюк // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 6. – С. 90-93.
66. Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні / С. Г. Рудакова // Український соціум. – 2014. – № 2. – С. 121-134.
67. Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 2. – С. 8-15
68. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 26. – С. 47-54.
69. Грищенко І.М. Теоретико-методологічне обґрунтування ефективних фінансово-економічних моделей розвитку вищої школи / монографія (рукопис) ; за заг. ред. чл.-кор. НАПН України, д-ра екон. наук., проф. І.М. Грищенко. – К., 2015. – 236 с.
70. Романовський О.О. Феномен підприємництва в університетах світу: монографія/ О.О. Романовський – Вінниця: Нова книга. – 2012. – 504 с.
71. Семенець Ю. А. Освіта в системі чинників конкурентноспроможності країни / Ю. А. Семенець // [Електронний ресурс].

- Освітні тренди. – 2016. Режим доступу: <http://www.edu-trends.info/higher-edu-partnership/>

72. Кабаченко Г. С. Дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці України / Г. С. Кабаченко // Економіка і організація управління : Збірник наукових праць. – Вінниця : ДонНУ, 2016. – № 3 (23). – С. 390-398.

73. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання / О. І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 105–109.

74. Приймак В. І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні / В. І. Приймак // Економіка і організація управління. – 2014. – №3-4. – С. 199-204.

75. Іляш О.І. Оцінка розвитку людського капіталу України//Економіка і регіон.-2008.-№3(18). – С. 141-145.

76. Сандакова О. Соціальне підприємництво: що це? Наша громада. 2010. № 1. С. 19–24.

77. Галушка З. Феномен соціального підприємництва: поняття та перспективи розвитку в Україні / З. Галушка // Вісник КНУ ім. Т.Шевченка. Серія «Економіка». – 2014. – Вип. 148. – С. 16-17.

78. Кіреєва О. Б. Соціальне підприємництво як інструмент державної соціальної політики / Кіреєва О. Б // Економіка і регіон. – 2014. – №4 (19). – С. 102-105.

79. Мокій А. І., Дацко О. І. Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних. Економічна безпека і підприємництво. 2014. № 1 (53). С. 155–166.

80. Давидовська, Г. І. Проблеми соціального підприємництва в Україні. Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. № 7. С. 106-109.

81. Филиппова І.Г. Інституціональна пастка: моделювання ринку праці в Україні / І.Г. Филиппова, Г.С. Балахнін // Формування ринкової економіки : збірник наукових праць. – Т.3. – К.: КНЕУ. – 2010. – С. 369-377.
82. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко / За ред. Онікієнка В. В. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
83. Варналій З. С. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / за ред.. І. В. Крючкової. – Київ: Основа, 2014. – 488 с.
84. Авраменко О. О. Механізм формування та реалізації грошово – кредитної політики як чинника забезпечення економічної безпеки / О. О. Авраменко // Молодий вчений. – 2014. - №11. – 24-28.
85. Геєць В.М. Політекономічні й інституційні засади справедливості та усталеності соціально-економічного розвитку / В.М. Геєць А.А. Гриценко // Європ. вектор екон. розвитку. – 2015. – №2(13). – С. 41-46.
86. Шемчушенко Ю. Теоретичні проблеми гармонізації законодавство України з європейським правом / Ю. Шемчушенко // Вісник Академії правових наук. – 2014 – Вип. 3 (38). – С. 108-109.
87. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами членами, з іншої сторони від 21.03.2014 р. // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 75. – с. 2125.
88. Єрофеєнко Л. В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. Юридичний науковий електронний журнал. [Електронний ресурс]. – 2015. Режим доступу: http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf.
89. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 р. № 1658: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

90. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2014. – 456 с.

91. М. Падалка. Про реформування державної служби зайнятості України від 24.10.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lbd.sm.gov.ua>.

92. Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Постанова від 15.12. 2017 №153 Про стан реформування державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0153568-17>