

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

Студентки 2 курсу, 5М групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

Демури Єлизавети Валеріївни

Науковий керівник доктор
економічних наук, професор
кафедри економічної теорії та
конкурентної політики

Уманців Юрій Миколайович

Гарант освітньої програми
доктор наук з державного
управління, професор , професор
кафедри публічного управління
та адміністрування

Орлова Наталія Сергіївна

Київ 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. Теоретичні засади державної політики сприяння зайнятості населення	9
1.1. Економічна сутність державної політики сприяння зайнятості населення	9
1.2. Інструментарій державної політики сприяння зайнятості населення ...	13
Висновки до розділу 1	18
РОЗДІЛ II. Становлення та розвиток державної політики сприяння зайнятості населення в Україні.....	20
2.1. Регіональні особливості зайнятості в Україні	20
2.2. Формування державної політики сприяння зайнятості населення.....	29
Висновки до розділу 2	36
РОЗДІЛ III. Напрями вдосконалення державної політики сприяння зайнятості населення в Україні	37
3.1. Світовий досвід реалізації державної політики сприяння зайнятості населення та напрями його використання в Україні.....	37
3.2. Перспективи формування ефективної моделі сприяння зайнятості населення	45
Висновки до розділу 3	54
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	56
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61

ВСТУП

Актуальність теми. Глобалізаційні соціально-гуманітарні процеси, що активно відбуваються в усьому світі дають змогу нашій країні також стати учасником цього міжнародного культурного процесу, активним рушієм якого має стати ефективна реалізація українського людського потенціалу. Як європейська нація, за своєю цивілізаційною сутністю, Україна має спиратися у своєму розвитку на європейську людиноцентричну систему цінностей, яка не раз доводила свою ефективність. Підтвердження цьому знаходимо в країнах Центральної та Східної Європи, які демонструють динамічний випереджаючий розвиток завдяки інтеграції до європейських політичних, економічних і безпекових структур.

Європейський досвід демонструє, що головною складовою національного багатства та основним ресурсом соціально-економічного розвитку є інтелект, освіта, професійний досвід та соціальна мобільність. В останній час до цих індикаторів додалась також інноваційна здатність у професійній діяльності та соціальному житті [6, с. 55].

Виходячи з свого європейського вибору, Україні необхідно суттєво змінити бачення ролі людини в соціальному житті держави. Нашій країні необхідна цілісна політика гуманітарно-соціального розвитку, адекватна модернізаційним викликам, яка б змогла подолати спектр існуючих проблем. Серед основних гуманітарних аспектів соціального розвитку держави – регулювання ринку праці та трудових відносин. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу нації. Сьогодні ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом робочої сили та неоднорідністю кон'юнктури. Проблемою залишається зростаюча кількість переселенців, що залишили попередні робочі місця у зв'язку із воєнним конфліктом на сході країни. Саме тому

сьогодні держава зосередила зусилля на трьох компонентах: розробка прогнозів тенденцій ринку праці із залученням служб зайнятості, роботодавців та освітянських установ; система отримання нових професій, що надає можливість самостійно здобувати нові знання та отримувати відповідні підтверджуючі кваліфікаційні сертифікати; покращення взаємозв'язку роботодавців та центрів зайнятості, що має на меті втілення системи гідної оплати праці та виховування соціально-відповідального бізнесу. І хоча реалізація цих реформаций зіштовхується із певними проблемами, головний вектор державної соціальної політики обраний вірно [42, с. 120].

Паралельно із цим держава має сприяти забезпеченню високих соціальних стандартів життя. У першу чергу це стосується підвищення мінімального розміру оплати праці. Урядом передбачено, що з 2019 р. мінімальна зарплатня зросте майже вдвічі та буде становити 4173 грн. Отже, відбувається поступове наближення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму. Урядом також заплановане продовження втілення пенсійної реформи із поступовим переходом до обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування та впровадженням паралельної системи добровільного пенсійного страхування.

Таким чином, можемо сказати, що сьогодні гуманітарно-соціальна політика держави відчуває постійні реформації та модернізації, якісні зміни яких направлені на покращення існування громадян України в усіх сферах життя. Важкі соціально-економічні умови, в яких проходить цей процес, звичайно продукують низку проблем, вирішення яких потребує часу та фінансування. Проте, пріоритетність європейського вибору України та власних національних інтересів є самим перспективним майбутнім нашої держави.

Важливим для України є досвід високорозвинених країн у вирішенні проблем зайнятості. Він демонструє, що в умовах ринкової економіки життєздатність підприємств і ефективність вирішення проблем зайнятості

населення територіальних громад в значній мірі були зумовлені саме державним регулюванням. Реалізація зарубіжного досвіду щодо регулювання розвитку підприємств малого бізнесу в Україні допоможе удосконалити процес розвитку малого підприємництва, визначити пріоритетні галузі залучення трудового потенціалу в сферу малого бізнесу регіону, забезпечить його фінансову та матеріально-технічну підтримку, суттєво посилить роль підприємництва у вирішенні проблем зайнятості населення [25, с. 277].

Крім того, актуальністю теми є довготривалі структурні зміни України, а також проблеми, які постають перед Україною такі, як слабе економічне зростання, відсутність нових робочих місць, зростаюча заборгованість із заробітної плати, велика частка тіньової економіки та неофіційної зайнятості, слабе управління ринком праці та неефективне регулювання доповнилися тепер новими викликами, що наразі постали перед Україною.

У цілому, з початку кризи втрачено до двох мільйонів робочих місць, і, за прогнозами, безробіття буде збільшуватися. В країні наростають демографічні проблеми, а саме швидке старіння та внутрішнє переміщення населення. Збільшення рівня безробіття також не сприяє пошуку нових робочих місць. За найостаннішими оцінками, в Україні нараховується як мінімум 1,449 млн. внутрішньо переміщених осіб [36]. Більше 40% випускників вищих навчальних закладів не знаходять роботу за набутою спеціальністю, майже 40% робітників зайняті на робочих місцях із переважно ручною працею [36]. Несприятливі прогнози та тенденції у сфері працевлаштування існують і через скорочення кількості осіб працездатного віку, зовнішню трудову міграцію. Саме тому вкрай необхідним є пошук нових шляхів сприяння державою зайнятості населення України.

Аналіз основних досліджень і публікацій. У наукових доробках, присвячених проблемам зайнятості, акцент робиться на вивченні проблем регіональних аспектів організації і регулювання зайнятості; тендерних аспектів зайнятості; нерегламентованої й нелегальної зайнятості. Серед українських дослідників проблемою зайнятості займалися такі науковці, як

А.Алімпієв [2], І.Давидова [7, 8], К.Зайцева [14], Л.Злупко [17], Г.Качан [20], К.Курсон [25], Ю.Маршавін [31, 32], О.Радіонова [44], О.Фурсін [60], І.Штундер [67], Я.Юрик [70] та інші.

Метою даного дослідження є виявлення особливостей державної політики сприяння зайнятості населення. Означена мета передбачає вирішення таких науково-дослідницьких **завдань**:

- оцінка теоретичних засад державної політики сприяння зайнятості населення;
- виявлення економічної сутності державної політики сприяння зайнятості населення;
- розгляд інструментарію державної політики сприяння зайнятості населення;
- оцінка регіональних особливостей зайнятості в Україні;
- аналіз формування державної політики сприяння зайнятості населення;
- дослідження світового досвіду реалізації державної політики сприяння зайнятості населення та напрями його використання в Україні;
- вивчення перспектив формування ефективної моделі державної політики сприяння зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є процес формування державної політики у сфері зайнятості населення.

Предметом дослідження є державна політика, спрямована на підвищення рівня зайнятості населення України.

Методологія дослідження полягає у застосуванні аналітичного, функціонального, порівняльного та системного методів дослідження державної політики сприяння зайнятості населення.

Апробація результатів дослідження. За результатами дослідження підготовлено та опубліковано наукову статтю: Державна політика сприяння зайнятості населення в Україні // Управління та адміністрування: зб. наук. ст. студ. заоч. форми навч. / відп. ред. Н. Л. Новікова. – Ч. 1. – Київ : КНТЕУ,

2018. – С. 204-210.

Структура роботи. Структурно дана дослідницька робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять у своєму складі підрозділи, висновків, а також переліку використаних джерел.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Економічна сутність державної політики сприяння зайнятості населення

Зайнятість населення є невід'ємною складовою соціально-економічного розвитку кожної держави. Громадяни, які на постійній основі виконують роботу або іншу суспільно корисну діяльність, не тільки забезпечують країну трудовими ресурсами, необхідними для розвитку виробництва, збільшення внутрішнього валового продукту, підвищення рівня економічного зростання держави в цілому, а й спроможні задовольнити власні соціально-побутові потреби, не вдаючись до використання державних коштів, призначених на різноманітні соціальні заходи. Зайняте населення становить велику цінність для будь-якої держави, оскільки воно також є джерелом поповнення бюджету, державних пенсійних і соціальних фондів за рахунок сплати податків, соціальних відрахувань та інших обов'язкових платежів. Тому на кожному історичному етапі держава була зацікавлена у зайнятості свого населення і всіляко сприяла цьому [2, с. 234].

Для визначення періоду виникнення державної політики у сфері зайнятості населення необхідно зазначити, що проблема незайнятого населення (безробіття) існувала не в усі історичні періоди.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі. Зайнятість населення – найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує

виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків [39].

Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також задоволення матеріальних потреб через доходи, які особа отримує за свою працю. Зайнятість населення з економічної точки зору реалізується через певні форми інтеграції працівника в економічну систему. Так, з урахуванням значного погіршення соціально-економічних показників, Україна особливо потребує набуває розроблення нової концепції вирішення проблеми зайнятості та безробіття. Перш за все, потребує вирішення питання формування ринку праці, заснованого на підприємницькій свободі, рівності приватної, комунальної та державної форм власності, держаному стимулюванні трудової активності й свободі праці. Крім того, держава має опікуватися питанням дослідження зростаючою тривалістю періоду безробіття, збільшенням кількості громадян, які шукають роботу, а також працевлаштуванням соціально-незахищених верств населення, які не здатні конкурувати на ринку праці.

Залежно від стану економіки та ефективності ринку праці існує два способи реалізації політики зайнятості: активний і пасивний. Активна політика зайнятості – це сукупність правових, організаційних і економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівня безробіття. Вона включає заходи з запобігання необґрунтованого звільнення, навчання персоналу, підвищення кваліфікації, пошук і допомога у підборі робочого місця, створення робочих місць. Пасивна політика зайнятості полягає у виплаті допомоги безробітним і надання інших допоміжних послуг щодо пошуку робочих місць через державну службу зайнятості.

Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:

- 1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;

- 2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;
- 3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;
- 4) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;
- 5) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;
- 6) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;
- 7) сприяння зайнятості громадян;
- 8) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;
- 9) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- 10) повернення безробітних до продуктивної зайнятості;
- 11) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;
- 12) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;
- 13) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;
- 14) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;
- 15) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції,

суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді;

16) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

Метою державної політики зайнятості є створення правових, економічних та адміністративних основ для максимальної зайнятості населення, збільшення продуктивності праці для забезпечення сталого економічного зростання, збільшення добробуту населення, а також забезпечити захист безробітним (рис. 1.1).

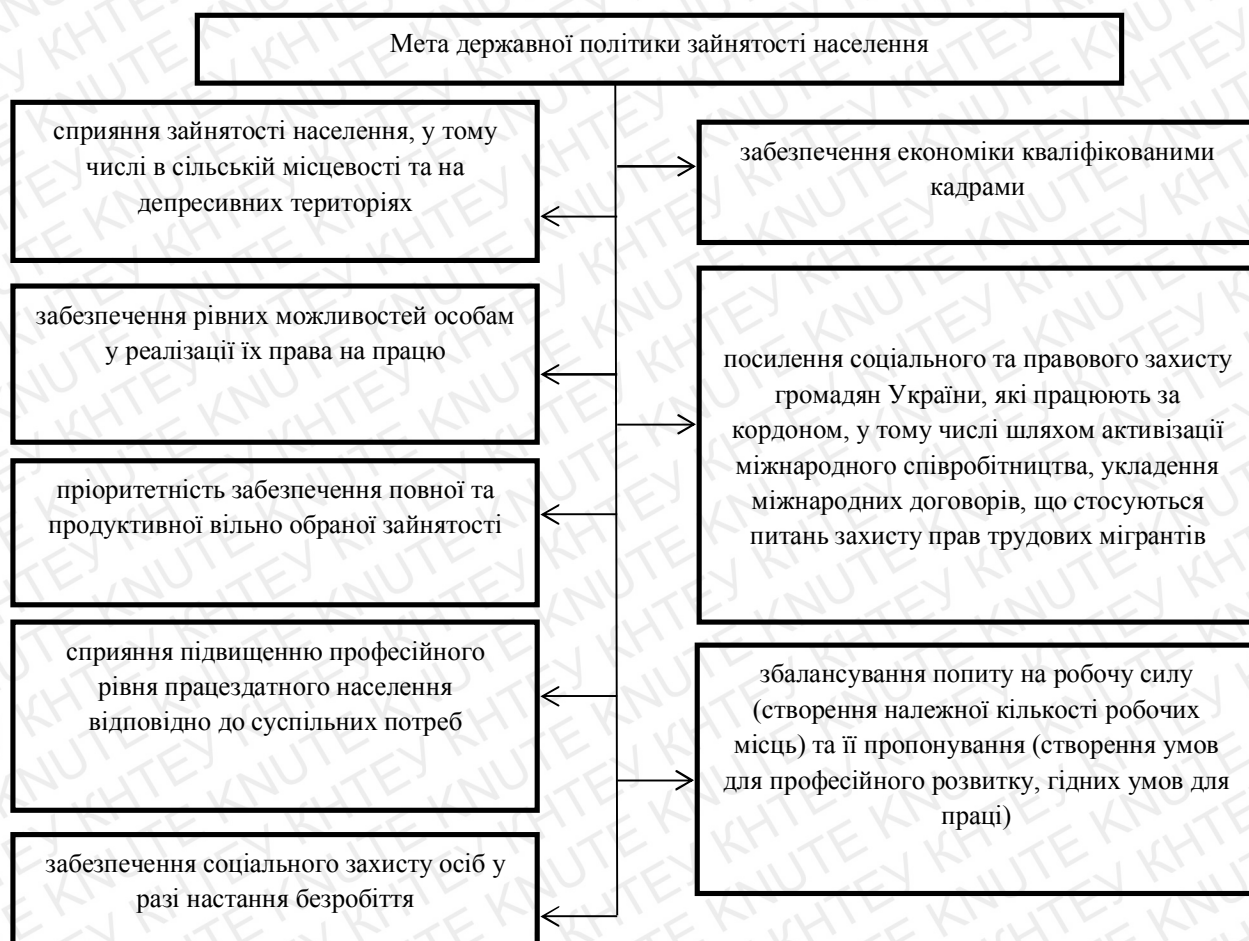


Рис. 1.1. Мета державної політики зайнятості
Джерело: [13]

Державна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми охоплюють як різні категорії населення, а саме: молодь, жінок, інвалідів, та категорії осіб, щодо яких є загроза безробіттю, у тому числі що обумовлені економічною або іншою ситуацією.

Варто зазначити, що станом на сьогодні зростання рівня зайнятості в Україні переважно стримується більшою мірою через незадовільні умови праці та низького рівня заробітної плати працівників, а також через невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня працівників потребам економіки та ринку праці. Таким чином, ситуація, яка склалася на ринку праці в Україні є наслідком неефективних економічних реформ і державної політики зайнятості населення.

1.2. Інструментарій державної політики сприяння зайнятості населення

Внаслідок різноманіття внутрішніх регуляторів, а також соціальної важливості ефективного функціонування ринку робочої сили він потребує кваліфікованого державного регулювання. Створення такої дієвої системи державного регулювання у сфері зайнятості є одним з основних завдань соціальних реформ, які мають проводитись в Україні. З огляду на це виникає необхідність переосмислення наукового доробку з питань регулювання ринку праці України.

Державне регулювання ринку праці має розвиватися як екстенсивно, так і інтенсивно. Під екстенсивними методами маються на увазі зайнятість у державному секторі економіки і вплив на зайнятість на недержавних підприємствах шляхом надання державного замовлення. Інтенсивний розвиток передбачає зростання впливу держави безпосередньо на ринок праці, а також відтворення трудових ресурсів, умов найму та виробничу мобільність. При цьому безпосередня державна політика на ринку праці повинна бути складовою загальноекономічної політики держави,

спрямованої на прискорення зростання економії, її структурної перебудови, стимулювання інвестиційного та споживчого попиту тощо [60, с. 114].

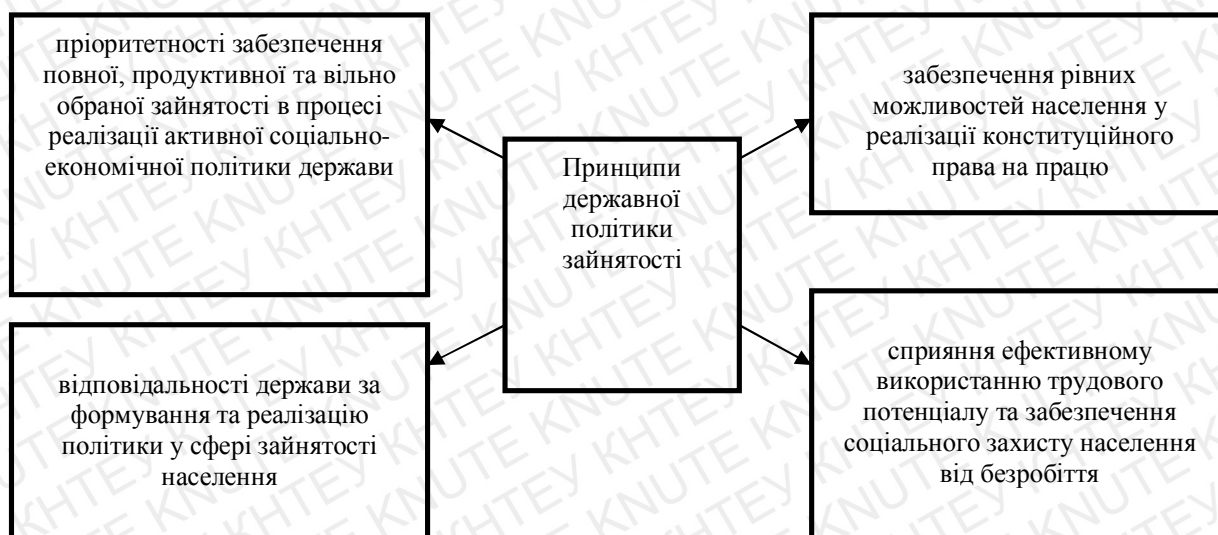
Можна виділити чотири основні напрями державного регулювання ринку праці. По-перше, це програми щодо стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць; по-друге, програми, спрямовані на підготовку й перепідготовку робочої сили; по-третє, програми сприяння найму робочої сили; по-четверте, програми щодо соціального страхування безробіття, тобто виділення урядом коштів на допомогу безробітним. Все більш важливого значення набувають також державне сприяння найму і програми підготовки та перепідготовки кадрів.

Ці напрями не вичерпують усіх заходів впливу держави на ринок праці. Поряд з ними існує комплекс заходів непрямого регулювання цього ринку: податкова, грошово-кредитна й амортизаційна політика уряду. Крім того, чималий вплив на ринок праці справляє законодавство в галузі соціального забезпечення, трудових відносин, громадянських прав тощо.

Заходи непрямого регулювання ринку робочої сили водночас є заходами загальноекономічного регулювання й впливу на динаміку зайнятості та безробіття через кон'юнктуру в країні. Таким чином, сучасне державне регулювання ринку праці являє собою комплекс економічних, адміністративних, законодавчих, організаційних та інших заходів.

Політика зайнятості має макрорівень (загальнодержавний) і мікрорівень (регіональний і локальний). Основи соціального захисту населення у сфері праці визначені в Конституції України і в Законі України «Про зайнятість населення». Важливим елементом державної політики є біржа праці. Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» біржею праці в Україні є Державна служба зайнятості. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» послуги, що надаються Державною службою зайнятості є безкоштовними. При цьому вона не регулює та не впливає на ціну самої робочої сили [31, с. 680].

Державний фонд зайнятості формується за рахунок асигнувань з бюджетів різних рівнів, внесків підприємств, установ, організацій, кооперативів, добровільних внесків громадських організацій, громадян, іноземних фірм. Його роль полягає у фінансуванні заходів для проведення заходів з визначення профорієнтації, навчання звільнених працівників і безробітних, проведенні заходів для сприяння працевлаштуванню таких працівників, а також виплати допомоги по безробіттю, надання безпроцентних кредитів вивільнених працівників, для здійснення підприємницької діяльності, створення нових робочих місць, та на оплату самої організації. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» державна політика зайнятості спрямована на реалізацію конституційного права громадян на працю. Відповідно до статті 15 Закону України «Про зайнятість населення» державна політика зайнятості населення базується на чотирьох принципах, та відповідно має свою мету (рис. 1.2).



*Рис. 1.2. Принципи державної політики зайнятості
Джерело: [13]*

Особливе місце в системі регулювання ринку праці посідають центри зайнятості населення, які є однією з важливих структур ринкового господарського механізму. Вони являють собою спеціальні установи, що здійснюють посередницькі функції на ринку робочої сили. У більшості країн

біржі праці є державними і здійснюють свою діяльність під керівництвом Міністерства праці або аналогічного йому органу. Разом з тим, на ринку праці поряд з державними службами зайнятості функціонує велика кількість приватних посередницьких фірм, ефективність діяльності яких дуже висока.

Слід підкреслити, що в сучасних умовах в розвинутих країнах більшість громадян працевлаштовується не через біржі праці, а звертаючись безпосередньо до кадрових служб підприємств і організацій або приватних посередницьких агентств

Законодавство більшості країн містить основні умови отримання допомоги по безробіттю. В Україні основним нормативним актом, що регулює правові питання зайнятості, є Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (зі змінами), який набрав чинності з 01.01.2013 р.

Відповідно до нового закону, людина, яка через відсутність роботи не має заробітку і звернулася до центру зайнятості в пошуках роботи, отримує статус безробітного з першого дня реєстрації в центрі за умови відсутності для неї підходящої роботи. Розмір максимальної допомоги по безробіттю для тих, хто відповідно до законодавства має на нього право, є єдиним по всій Україні. Раніше він обмежувався середньою зарплатою по регіону, де була зареєстрована безробітна особа, а тепер дорівнює чотирьом прожитковим мінімумам для працездатних осіб, тобто не залежить від зареєстрованого місця проживання безробітного. Допомогу по безробіттю можуть отримувати й незастраховані особи (молодь з числа випускників навчальних закладів) [41].

Закон передбачає державну підтримку молодих працівників, які вирішили поїхати працювати в сільську місцевість. З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, розташованими в таких населених пунктах, надаються житло на строк його роботи та одноразова

адресна допомога в десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів Державного бюджету України.

Законом передбачено стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування на них громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, зокрема молоді, жінок, осіб віком понад 50 років та інших вразливих категорій громадян, шляхом виплати компенсації роботодавцю в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу [41].

Отже, у загальній системі державного регулювання ринку праці можна виділити два основних типи впливу: прямий і непрямий. Прямий вплив має регуляторний і коригувальний характер та полягає в: організації громадських робіт; стимулюванні створення нових робочих місць у недержавному секторі; розвитку системи виробничого навчання та перепідготовки; стимулюванні або стримуванні розвитку виробництва в тих чи інших регіонах; регламентації тривалості робочого дня, тижня, місяця, міжнародної міграції трудових ресурсів, організації сезонних робіт. Побічно впливають на ринок праці, змінюючи умови господарювання в бік стимулювання або гальмування економічних процесів: податкова, кредитно-грошова політика, держзакупівлі, політика у сфері амортизації основних фондів, стимулювання дослідно-конструкторських розробок, бюджетне субсидування ряду галузей. Якщо прямий вплив здійснюється в основному на пропозицію праці, то непрямий – на попит.

Антикризові заходи державної політики в галузі сприяння зайнятості передбачають такі напрями: вдосконалення законодавства в галузі сприяння зайнятості населення; розвиток регіональних ринків праці та підвищення територіальної мобільності робочої сили; стимулювання економічної активності населення; підвищення якості робочих місць; надання адресної підтримки громадянам; організація громадських робіт, тимчасового працевлаштування працівників організацій у разі загрози звільнення; випереджальне професійне навчання працівників організацій, що

перебувають під ризиком звільнення, стажування випускників освітніх установ з метою набуття досвіду роботи; вдосконалення системи державного управління у сфері регулювання ринку праці тощо.

Висновки до розділу 1

Таким чином, розглянувши теоретичні засади державної політики сприяння зайнятості населення, ми прийшли до таких висновків:

– Зайнятість населення є невід’ємною складовою соціально-економічного розвитку кожної держави. Громадяни, які на постійній основі виконують роботу або іншу суспільно корисну діяльність, не тільки забезпечують країну трудовими ресурсами, необхідними для розвитку виробництва, збільшення внутрішнього валового продукту, підвищення рівня економічного зростання держави в цілому, а й спроможні задовольнити власні соціально-побутові потреби, не вдаючись до використання державних коштів, призначених на різноманітні соціальні заходи. Зайняте населення становить велику цінність для будь-якої держави, оскільки воно також є джерелом поповнення бюджету, державних пенсійних і соціальних фондів за рахунок сплати податків, соціальних відрахувань та інших обов’язкових платежів. Тому на кожному історичному етапі держава була зацікавлена у зайнятості свого населення і всіляко сприяла цьому.

– У загальній системі державного регулювання ринку праці можна виділити два основних типи впливу: прямий і непрямий. Прямий вплив має регуляторний і коригувальний характер та полягає в: організації громадських робіт; стимулюванні створення нових робочих місць у недержавному секторі; розвитку системи виробничого навчання та перепідготовки; стимулюванні або стримуванні розвитку виробництва в тих чи інших регіонах; регламентації тривалості робочого дня, тижня, місяця, міжнародної міграції трудових ресурсів, організації сезонних робіт.

– Антикризові заходи державної політики в галузі сприяння зайнятості передбачають такі напрями: вдосконалення законодавства в галузі сприяння зайнятості населення; розвиток регіональних ринків праці та підвищення територіальної мобільності робочої сили; стимулювання економічної активності населення; підвищення якості робочих місць; надання адресної підтримки громадянам; організація громадських робіт, тимчасового працевлаштування працівників організацій у разі загрози звільнення; випереджальне професійне навчання працівників організацій, що перебувають під ризиком звільнення, стажування випускників освітніх установ з метою набуття досвіду роботи; вдосконалення системи державного управління у сфері регулювання ринку праці тощо.

РОЗДІЛ II

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Регіональні особливості зайнятості в Україні

Сучасне посилення напруженості в сфері зайнятості має об'єктивні передумови, оскільки негативні тенденції в економічній сфері, спричинені дією численних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, зберігаються.

Серед основних факторів погіршення економічної ситуації в країні в умовах продовження воєнних дій на Сході України є: руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення, внаслідок загострення політичної ситуації, відносин з основними торгівельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків; погіршення інвестиційного клімату, що призвело до зменшення обсягів інвестиційних потоків; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення.

Згідно з офіційною статистикою, кон'юнктура зареєстрованого ринку праці протягом 2016 - 2017 рр. та в січні 2018 р. характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над її попитом. При цьому кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, на початок 2018 р. становила 508,6 тис. осіб. Таким чином, навантаження на 1 вільне робоче місце (вакантних посад) в середньому по Україні в січні 2018 р. становило 16 осіб. В окремих областях, зокрема, в Запорізькій та Львівській – на 1 вакансію претендувало 42 - 75 осіб [36].

Водночас, гостро стоїть проблема структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями, що обмежує

можливості працевлаштування безробітних і не сприяє задоволенню потреб роботодавців у працівниках. На кінець грудня 2017 р. найбільшою була потреба у кваліфікованих робітниках з інструментом (20,1 % від загальної кількості вільних робочих місць), працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі (16,2%), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (14,7%) [36]. Одним з найбільш серйозних викликів розвитку ринку праці нині в Україні є збільшення частки довготривалих безробітних та зростання середньої тривалості безробіття населення (рис. 2.1). Так, у першому півріччі 2017 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року, середня тривалість пошуку роботи збільшилась з 5 до 7 місяців, питома вага безробітних, які шукали роботу більше року зросла у 2,3 рази. З числа зареєстрованих безробітних в Україні в січні 2018 р. біля 13 % (65,0 тис. осіб) це ті, які знаходяться в статусі безробітних більше 1 року. Довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для безробітних ризики втрати навичок та зменшує їхні шанси на працевлаштування. Зокрема, фахівці вважають, що упродовж 12-ти місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації. Після двох-трьох років бездіяльності держава практично втрачає цих людей як робочу силу та для зміни ситуації їм необхідна довготривала реабілітація, що потребує додаткових витрат.

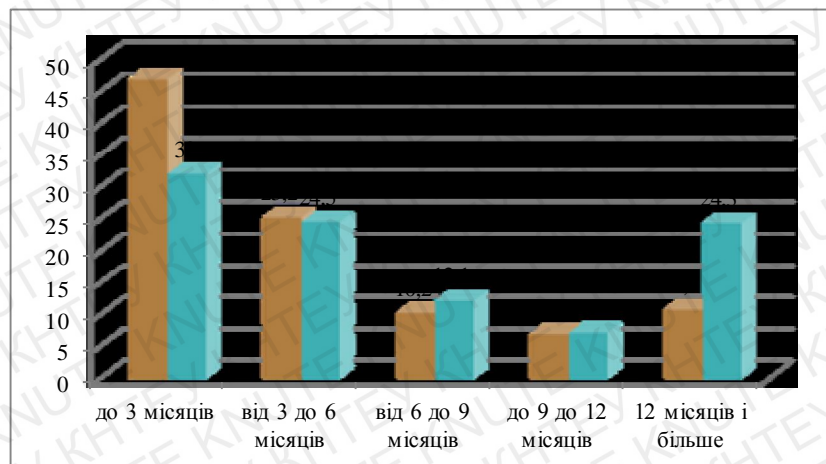


Рис. 2.1. Безробітне населення в Україні у віці 15 - 70 років за тривалістю пошуку роботи (за методологією МОП), % у I півріччі 2016 р. й у I півріччі 2017 р.

Джерело: [36]

Аналіз безробіття за віковими групами свідчить про те, що найбільш поширеним воно залишається серед молоді у віці до 15 - 24 років – 21,3% та у віці 25 - 29 років – 11,6%, як у міській так і у сільській місцевостях (рис. 2.2). Матеріальні проблеми, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й неможливість налагодити стабільний спосіб життя змушують молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для держави. Повернення молодшої особи, яка була тривалий час безробітною, у поле зайнятості є практично неможливим, особливо враховуючи невисокий рівень оплати праці на першому робочому місці. Слід наголосити, що серед безробітних у віці 15 - 70 років майже 15% становлять ті, що непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації.

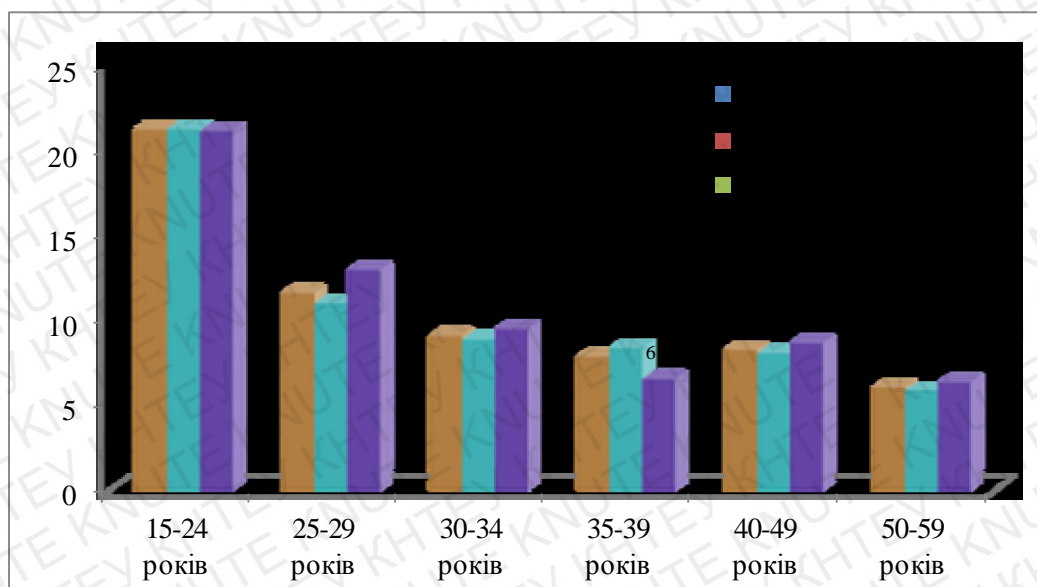


Рис. 2.2. Рівень безробіття населення України за віковими групами (за методологією МОП), %

Джерело: [36]

Одним із найважливіших індикаторів стану розвитку економіки України є зайнятість населення. При цьому аналіз даних Державної статистики України свідчить, що ситуація на ринку праці в Україні протягом 2017 р. змінювалась несуттєво у порівнянні з 2016 р. Так, за результатами

обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності кількість зайнятого населення віком 15-70 р. у 2017 р. становила 17,8 млн. осіб, а кількість безробітних – 1,7 млн. осіб. Кількість зайнятого населення віком 15-70 р. становила 16,1 млн. осіб (56,1% відповідної групи) що на 0,2 в.п. менше, ніж у 2016 р. – 56,3% (рис. 2.3) [36].

З кожним роком чисельність зайнятого населення значно зменшується, а саме у порівнянні до рівня зайнятості населення у віці 15-70 р. у 2004-2005 рр. рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, у 2016-2017 р. впав на 7-8%. Тобто спостерігається тенденція до зниження, і в майбутньому це може призвести до негативних наслідків. Особливо помітна тенденція до зниження рівня зайнятості населення серед сільського населення. Так, найбільша чисельність працевлаштованих сільських жителів було зареєстровано у 2005 р., що у відсотковому вираженні серед громадян у віці 15-70 років становило 64%, а серед осіб працездатного віку 72%, натомість у 2017 р. ці показники не досягали навіть до 55% та 65% відповідно [36].

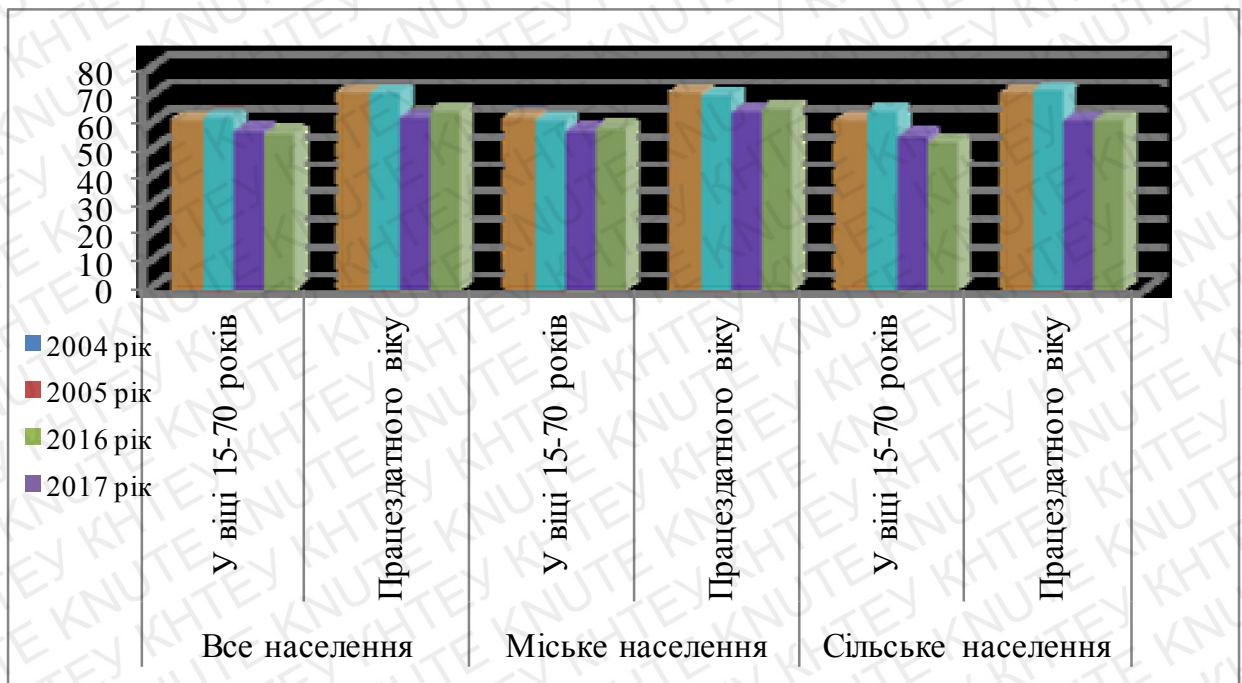


Рис. 2.3. Рівень зайнятості населення України за віковими групами (за методологією МОП), %
Джерело: [36]

Варто звернути також увагу на рівень зайнятості населення України за гендерною приналежністю. Рівень зайнятих жінок у віці 15-70 років

зменшився у порівнянні до рівня 2004-2005 р. на декілька відсотків. Натомість, рівень зайнятості чоловіків у віці 15-70 років залишився майже незмінним і становив у 2016 р. 62 %, а у 2017 р. 61 % (рис. 2.4).

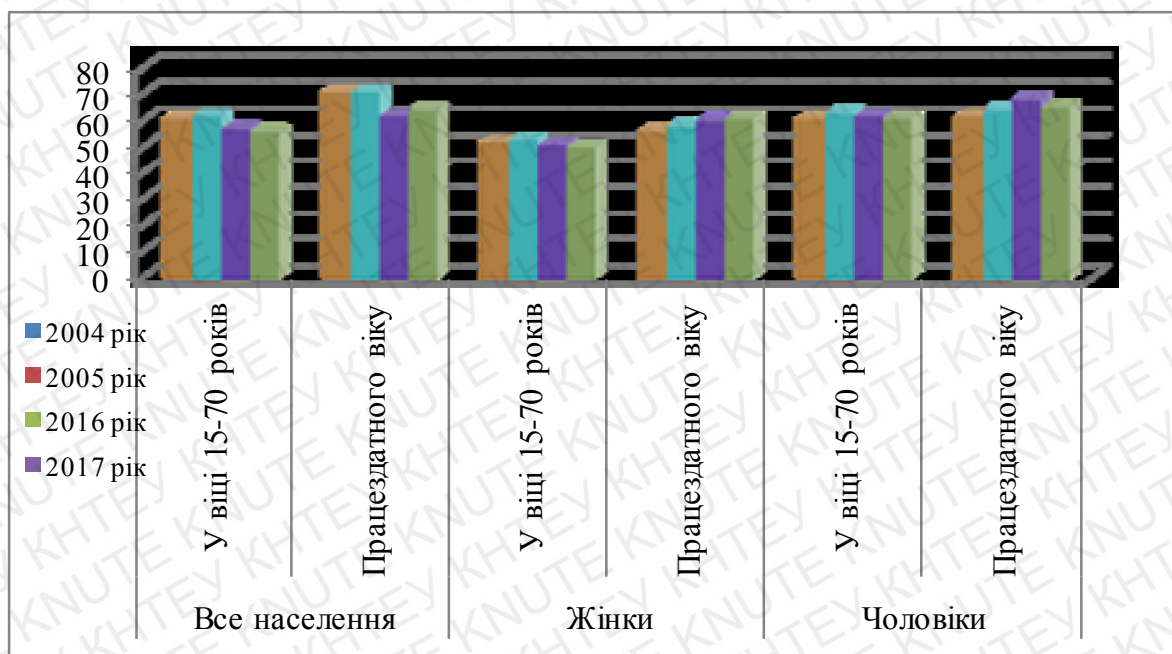


Рис. 2.4. Рівень зайнятості населення за гендерною ознакою
Джерело: [36]

Закономірно, що рівень безробіття в Україні зростає. За даними Державної служби статистики серед зареєстрованих безробітних більшість складають жінки. Ситуація ускладнюється не тільки зменшенням пропозицій на ринку праці, а й проблемами, з якими жінки стикаються на всіх етапах працевлаштування. Незважаючи на те, що тема дискримінації жінок на ринку праці активно обговорюється в суспільстві вже багато років, ця тема досі не отримала уваги на глобальному рівні – державному.

Однак, тенденція до збільшення рівня безробіття прослідковується не тільки по відношенню до жіночого населення, але і чітко виокремлюється серед сільського населення. Так, у порівнянні до даних Державної служби статистики за 2016 р., рівень безробіття сільського населення як серед осіб працездатного віку так і серед осіб 15-70 років збільшився майже в півтора рази. У порівнянні рівень безробіття сільського населення у 2005 р. був на рівні 5 %, а у 2016 р. вже на рівні 9%.

Такі несприятливі тенденції у сфері зайнятості є причиною втрати та погіршення якості трудового потенціалу, призводять до скорочення бюджетних надходжень та збільшення державних витрат.

Загрозливих масштабів в Україні набула тіньова зайнятість. Надмірна експансія неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною обумовлює нерегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудої сфері. За офіційною статистикою, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки становить 4,4 млн. осіб або 26,5% від загальної кількості зайнятого населення віком 15 - 70 років. Більше половини неформально зайнятих спостерігається серед сільського населення, де неформальний сектор є переважаючим місцем прикладання праці для кожної другої особи з числа зайнятих. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною є неформальна зайнятість у сільському, лісовому та рибному господарствах (38,3%); в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (22,6%) та будівництві (15,5%) [36].

Поширення неформальної зайнятості має негативні наслідки для держави та суспільства в цілому, і, в першу чергу, це недоотримання надходжень до бюджету та соціальних фондів, які могли б бути спрямовані на розвиток соціальної та економічної сфери, підвищує ризик нестабільної зайнятості та отримання постійного доходу населення.

Складна економічна ситуація в країні негативно позначилася на купівельній спроможності номінальної заробітної плати населення. За минулий рік індекс реальної заробітної плати в середньому склав 79,8%. Негативні явища в реальному секторі економіки, викликані розгортанням кризових явищ, проявляються і на активному зростанні заборгованості із виплат заробітної плати. Збільшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось у 18 регіонах країни, серед видів діяльності найвагомніше збільшення суми несплаченої заробітної плати спостерігалось у добуванні кам'яного та бурого вугілля, водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами, у сфері професійної,

наукової та технічної діяльності, у будівництві, виробництві меблів, іншої продукції, ремонту і монтажу машин і устаткування, постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря.

Зменшення доходів працюючого населення зумовлене також поширенням практики вимушеної часткової зайнятості. Найбільша частка зайнятих неповний робочий день спостерігалась в транспортній галузі, промисловості та будівництві (рис. 2.5). Взагалі з одного боку застосування неповної зайнятості, як і інших форм атипової зайнятості, є ознакою гнучкості ринку праці і спостерігається у сучасному світі далеко не тільки за умов економічної кризи. З іншого – її поширення призводить до збільшення прошарку людей, які відчують хиткість, ненадійність, нестабільність майнового стану, свого соціального буття; падіння рівня та якості життя працюючих; зменшення рівня соціальної відповідальності і соціальної згуртованості та посилення соціальної напруженості в суспільстві.

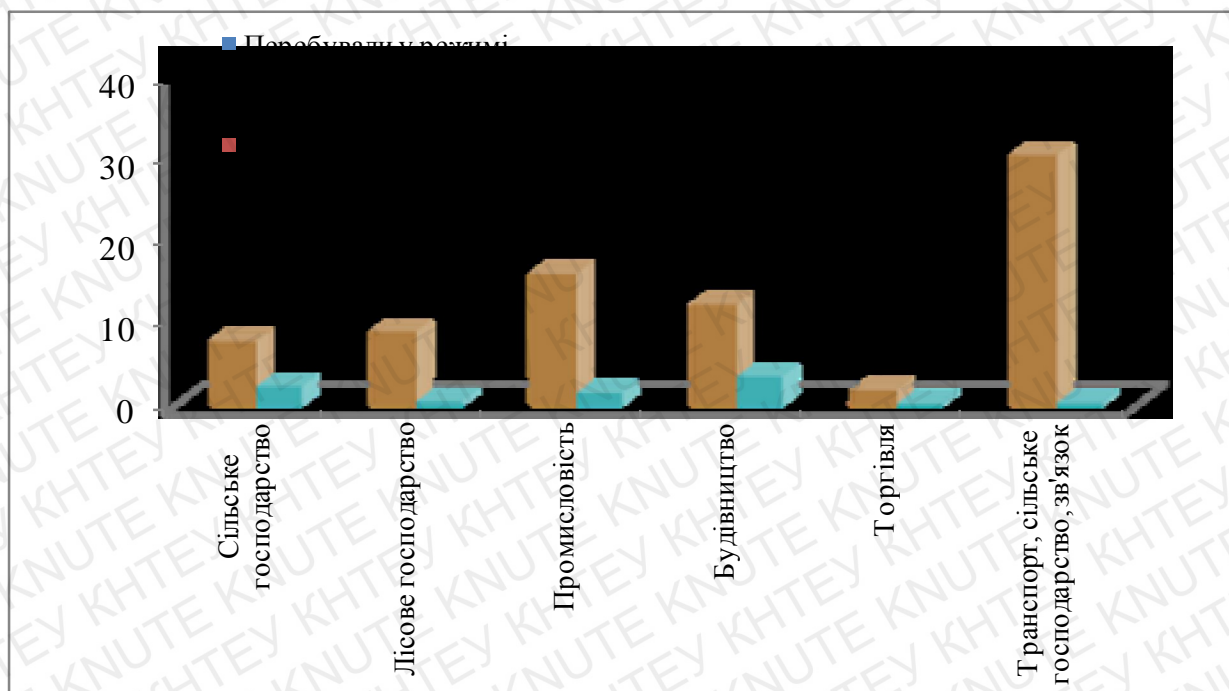


Рис. 2.5. Частка працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості у I півріччі 2017 р., за видами економічної діяльності, у % до середньооблікової кількості працівників

Джерело: [36]

В кризових умовах, що призвели до суттєвого звуження сфери прикладання праці, неврегульоване переміщенням працездатного населення по території України, без врахування структурних особливостей регіональних ринків праці, призводить до зростання навантаження на локальних ринках праці та генерує проблеми щодо працевлаштування, соціальної реінтеграції і адаптації, доступу до освіти тощо. Питання реінтеграції та адаптації вимушених переселенців на новому місці, можливість їх соціалізації та підвищення економічної активності є досить важливим. Окрім того, серед соціальних ризиків вимушеного переселення слід відзначити можливість посилення напруженості та конкуренції на ринку праці, що, відповідно, може поглиблювати конфліктність стосунків між місцевим населенням та переселенцями. Урегулювання цих проблем потребує активної позиції держави, місцевої влади, громад в частині інтеграції переселенців та їх трудової та соціальної адаптації.

В цілому ситуацію в сфері прикладання праці в Україні можна оцінити як напружену та таку, що сприяє загостренню соціальних проблем, суттєво впливає на соціально-економічне самопочуття населення і робить значний внесок у посилення загального рівня соціальної напруженості.

Таким чином, сучасне становище у сфері зайнятості є досить напруженим, що є результатом багатьох проблем та суперечностей, які тривалий час не вирішувалися, а в період кризи значно загострилися. Серед основних причин такої ситуації є: висока залежність економіки від політичної кон'юнктури, непослідовність проведення соціально-економічної політики, жорстке державне регулювання сфери зайнятості, низька ефективність державної політики щодо сприяння розвитку середнього та малого бізнесу, зниження довіри населення до державної соціально-економічної політики, що призводить до тінізації економіки, в тому числі зайнятості. Негативно також впливає на ринок праці короткострокова орієнтованість економічної діяльності, недостатнє інвестування виробничої сфери, гальмування інноваційних процесів.

Сучасний спад економіки значно загострює суперечності у сфері зайнятості. При цьому слід враховувати, що порівняно з динамікою ВВП, динаміка ринку праці є більш інерційною внаслідок певної затримки (лага) у реагуванні попиту та пропозиції робочої сили. Тож внаслідок спаду виробництва продукції та послуг, який відбувається в більшості сфер економіки, слід очікувати адекватного посилення напруженості на ринку праці.

В цілому, сучасна модель українського ринку праці є недосконалою, її основними недоліками є:

- недосконалість трудового законодавства, що полягає у застарілості і неузгодженості нормативно-правових актів та недостатній гармонізації їх положень з міжнародними нормативами;
- відсутність дієвого механізму забезпечення дотриманням законодавства у сфері трудових відносин;
- надмірна зарегульованість сфери зайнятості;
- недосконалість інституційної системи регулювання соціально-трудової сфери;
- відсутність прогнозування та стратегічного планування ринку праці;
- неузгодженість політики зайнятості з економічною, фінансовою, секторальною, регіональною, інвестиційною, кредитною політиками та політикою оплати праці;
- відсутність системності та послідовності у реалізації державної політики у сфері зайнятості;
- спрямованість сучасної політики скоріше на регулювання поточної ситуації на ринку праці та реагування на уже сформовані виклики, ніж на їх попередження;
- неузгодженість ринкових та державних механізмів регулювання ринку праці;

- неузгодженість ринку праці з ринком освітніх послуг, що призводить до посилення кількісних та професійно-кваліфікаційних дисбалансів попиту і пропозиції на робочу силу та загострення проблеми молодіжного безробіття;
- низький рівень використання економічних механізмів, що сприяють залученню молоді та висококваліфікованої робочої сили у сферу прикладання праці;
- спрямованість державної політики на підтримку утриманських настроїв безробітних, а не стимулювання та мотивацію до продуктивної зайнятості;
- недосконала система соціальних гарантій, що спричиняє загострення проблем бідності, майнового розшарування та відтворення робочої сили;
- низький рівень ефективності та дієвості державних програм.

Отже, структура зайнятості співвідноситься із структурою економіки та змінюється під впливом її змін. Особливістю структури зайнятості в тому, що вона відображає соціальні, економічні, демографічні, етнічні і екологічні аспекти життя соціуму. Саме тому слід звертати увагу не тільки кількісні характеристики ланок структури зайнятості, але і на їх якість, ставлення до праці суспільства.

2.2. Формування державної політики сприяння зайнятості населення

Побудова соціально-орієнтованого ринкового господарства та соціальної держави, якою проголошена Україна Конституцією, вимагає формування нової парадигми соціально-економічних трансформацій. Визначальною компонентою такої парадигми виступає соціально-трудова сфера, де за тривалий трансформаційний період накопичені серйозні проблеми, що викликали велику кількість негативних наслідків у вимірі рівня та якості життя значної частини населення країни. Тому усвідомлення

напрямів та конкретних шляхів розвитку цієї сфери є однією з найбільш гострих і актуальних завдань сучасності, вирішення яких є необхідною умовою для відновлення національної економіки та забезпечення подальшого суспільного прогресу.

Багатовекторний процес становлення нової економіки в нашій країні супроводжується масштабними трансформаціями соціально-трудової сфери, що позначились на кількісних та якісних характеристиках сфери прикладання праці. Сучасний період розвитку України характеризується наявністю низки невирішених проблем в цій сфері, серед яких ключовими залишаються підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили, а відтак, і якості зайнятості.

Україна входить до числа європейських країн із найвищим рівнем безробіття (у 2017 р рівень безробіття для населення віком 15-70 років становив 9,5%) при збереженні негативної тенденції до зростання цього показника в останні роки. Проте найбільш тривожною є статистика щодо молодіжного безробіття: його рівень серед осіб віком 15-24 роки сягає 18,9%, серед 25-29 річних – 11,3%. Понад 12% не працевлаштованої молоді не знайшли роботу після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів. Соціологічні опитування фіксують бажання значної кількості молодих українців виїхати за кордон для пошуків роботи чи на навчання [36].

Більше половини неформально зайнятих рекрутується серед сільського населення, де неформальний сектор є місцем прикладання праці для 39,6% зайнятих. Основну частину сфери такої зайнятості в сільській місцевості становлять особисті селянські господарства, де переважає ручна низькопродуктивна праця, що знижує мотивацію до праці, посилює утриманські настрої, сприяє тінізації виробничо-збутових процесів аграрного сектору [57, с. 120].

Надмірна експансія неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною обумовлює нерегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудовій сфері. Разом з тим, тіньова зайнятість супроводжується

ризиками для держави та суспільства в цілому: недоодержання надходжень до бюджету та соціальних фондів, які могли б бути спрямовані на розвиток соціально-економічної сфери та підвищення рівня та якості життя населення; ускладнення процесів регулювання зайнятості населення. Тіньова зайнятість сприяє зростанню корупції та тіньової економіки. В силу низької капіталоемності, переважання примітивних технологій, низької продуктивності праці, що переважає в неформальному секторі, зайнятість в ньому виступає певною мірою гальмом на шляху модернізації економіки та формування усталеної ринкової системи.

Окрім того, зайнятість населення у тіньовому секторі: обмежує можливість реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією України та трудовим законодавством; підвищує ризик нестабільної зайнятості, отримання постійного доходу та зубожіння працюючого населення. Тривала зайнятість у неформальному секторі призводить до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особистості, зниження її матеріального та культурного рівня, що значно знижує якість трудового потенціалу. Поширеність незахищених форм зайнятості гальмує процеси ефективного використання наявного трудового потенціалу; ускладнює здійснення контролю за умовами праці та за якістю наданих товарів і послуг, правами інтелектуальної власності.

Подолання згаданих проблем та протиріч в сфері прикладання праці в Україні лежить в площині забезпечення якості зайнятості. Нині, коли окреслились перші ознаки відновлення економіки, вихід України на траєкторію сталого розвитку вимагає рішучих дій у напрямку складних реформ, направлених на вирішення довготривалих соціально-економічних проблем, спрямованих, зокрема, на підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили, а відтак, і якості зайнятості. Якісна зайнятість нині має виступати імперативом розвитку соціально-трудої сфери та формуватись на основі пріоритетності потреб та

інтересів економічно активного населення з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку суспільства [37].

Тому осмислення напрямків та конкретних завдань щодо забезпечення якісної зайнятості є однією з магістральних проблем сьогодення, вирішення якої сприятиме відновленню вітчизняної економіки, подоланню кризових явищ у сфері прикладання праці та зниженню соціальної напруженості в суспільстві.

Розв'язанню багатопланової проблеми щодо забезпечення якісної зайнятості заважає відсутність науково обґрунтованої стратегії формування якісної зайнятості, метою якої має бути побудова нової моделі зайнятості населення, орієнтованої не лише на покращення кількісних показників, а передусім на забезпечення якісних зрушень у сфері праці. При розробці такої стратегії в Україні має широко використовуватись позитивний досвід інших країн, зокрема, механізми Європейської соціальної моделі, що базується на шести «стовпах»: права працівників і умови праці; політика ринку праці; соціальний захист; публічні послуги; соціальний діалог та соціальна згуртованість.

Реалізація стратегії якості зайнятості повинна передбачати необхідність урахування складної поточної політичної та соціально-економічної ситуації в Україні та перспектив суспільного розвитку. Механізм її реалізації має формуватись на основі пріоритетності потреб та інтересів людей з урахуванням соціально-економічних особливостей розвитку суспільства. Процес розробки стратегії має передбачати її поетапність та визначення науково обґрунтованих кількісних цільових орієнтирів, досягнення яких є обов'язковою умовою на шляху реалізації кожного етапу.

На першому етапі (короткостроковий період) головними завданнями є: відновлення безпечного середовища для життєдіяльності та праці в країні, створення сприятливих умов для прикладання праці з метою гальмування відтоку робочої сили і підвищення рівня зайнятості; легалізація праці. Актуальним питанням в цей період залишається зниження територіальної

диспропорційності, як за рахунок соціальної підтримки та сприяння розвитку зон найвищої вразливості, так і в результаті фіскального стимулювання точок найбільш стрімкого соціально-економічного зростання.

У цьому контексті важливим завданням влади є поступова відмова від патерналістських підходів у сфері регулювання зайнятості до посилення координації зусиль, як різних гілок влади на всіх її рівнях, так і громадськості, гармонізації трудових відносин, розвитку партнерства, поширення дії мотиваційних та стимулюючих чинників активізації трудової діяльності. Поряд з цим, на цьому етапі, вирішення питання соціально-трудова адаптації осіб, які постраждали унаслідок військового конфлікту, а також найбільш вразливим верствам населення, залишається нагальним. У цьому контексті невідкладним кроком є затвердження Кабінетом Міністрів України (КМУ) плану заходів щодо реалізації «Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року», схваленої КМУ 15 листопада 2017 р. План має містити конкретні заходи, що забезпечать виконання вказаної Стратегії, цільові індикатори результативності та терміни їх реалізації [37].

На другому етапі (середньостроковий період) основними завданнями є стабілізація соціально-трудова сфери та формування основи для прогресивного розвитку. Вибір Україною європейського вектору розвитку потребує нагальних змін політики у сфері прикладання праці у напрямку інноваційної спрямованості у структурі зайнятості населення як за видами економічної діяльності, так і за напрямками освітньої підготовки та розвитку кадрового потенціалу для інноваційної трансформації вітчизняної економіки. Зміцнення інноваційного та інтелектуального потенціалу має стати імперативом забезпечення стійкого економічного розвитку держави, формування конкурентних переваг вітчизняних виробників у середньо- та довгостроковій перспективах у умовах активізації глобалізаційних та інтеграційних процесів.

Імперативом третього етапу на шляху реалізації стратегії якісної зайнятості має бути соціалізація ринку праці, що передбачає процес забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвиток тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють трудовий потенціал в джерело стійкої конкурентної переваги; створення сприятливих умов для розвитку та підвищення ефективності використання трудового потенціалу; функціонування соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства, соціально відповідальної поведінки з боку суб'єктів ринку праці; забезпечення необхідних умов людського розвитку, адекватного вимогам соціально-економічних пріоритетів та науково-технічного прогресу [28, с. 35].

Процес соціалізації ринку праці в умовах євроінтеграції потребує подальшого удосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо трудових відносин, підприємницької діяльності, соціального захисту, оподаткування тощо мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів всіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та зростанню якості зайнятості.

Особливого значення для соціалізації ринку праці набуває визначення ціни робочої сили. Заробітна плата виступає найважливішою ланкою соціально-трудова відносин, стимулююча роль якої визначається її рівнем відповідно до вимог нормального відтворення робочої сили та справедливою винагородою за трудовий внесок. Розпочата реформа у цій сфері має носити не фрагментарний характер, а комплексно вирішувати накопичені проблеми. Дії мають бути конструктивними та спрямовуватись не просто на підвищення заробітної плати, а на її ефективність. Реформа системи оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, паралельний загальному процесу економічних реформ в Україні. На етапі економічного піднесення процеси соціалізації ринку праці повинні супроводжуватися запровадженням

на державному рівні нового соціального стандарту – мінімального споживчого бюджету, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили і відображає нижню межу її ціни [37].

Важливою та необхідною складовою у системі забезпечення якісної зайнятості має стати мотивація працівників до професійного розвитку та самовдосконалення, формування ринкової культури та свідомості, динамізму, фахової багатопрофільності, творчого зростання, ефективної реалізації знань та професійних навичок у праці. Формування мотиваційної системи, покликаної стимулювати розвиток та використання конкурентоспроможної робочої сили, потребує розробки та впровадження відповідної державної програми в рамках реалізації Стратегії якісної зайнятості. Слід відмітити, що мотивація праці належить до проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Тому в процесі розробки програми слід використовувати вже накопичений світовою практикою досвід.

Головною умовою забезпечення якісної зайнятості в нашій країні є інноваційно-інвестиційна активність, що сприятиме формування прогресивної структури виробництва, зміцнення конкурентоспроможності національної економіки. Якісні характеристики зайнятості мають розвиватися під впливом структурної перебудови всіх сфер економіки, що визначають основні умови залучення робочої сили до продуктивної діяльності.

Варто зауважити, що сучасний стан зайнятості населення України, який характеризується зниженим попиту на працю, закриттям чи припиненням діяльності підприємств, вивільненням працівників, і, відповідно зростаючою кількістю безробітних, обумовлений фінансово-економічною кризою. Однак, не останньою причиною, безумовно послугувало і відсутність дієвих програм запобігання безробіттю, навчання працівників, підвищення їх кваліфікаційного рівня та обізнаності, що є наслідком невідповідності

підтримуваної владою державної політики сприяння зайнятості населення умовах сьогодення.

Висновки до розділу 2

Отже, проаналізувавши становлення та розвиток державної політики сприяння зайнятості населення в Україні, ми прийшли до таких висновків:

– Сучасне посилення напруженості в сфері зайнятості має об'єктивні передумови, оскільки негативні тенденції в економічній сфері, спричинені дією численних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, зберігаються. Серед основних факторів погіршення економічної ситуації в країні в умовах продовження воєнних дій на Сході України є: руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення, внаслідок загострення політичної ситуації, відносин з основними торгівельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків; погіршення інвестиційного клімату, що призвело до зменшення обсягів інвестиційних потоків; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення.

– У кризових умовах, що призвели до суттєвого звуження сфери прикладання праці, неврегульоване переміщення працездатного населення по території України, без врахування структурних особливостей регіональних ринків праці, призводить до зростання навантаження на локальних ринках праці та генерує проблеми щодо працевлаштування, соціальної реінтеграції і адаптації, доступу до освіти тощо. Питання реінтеграції та адаптації вимушених переселенців на новому місці, можливість їх соціалізації та підвищення економічної активності є досить важливим. Окрім того, серед соціальних ризиків вимушеного переселення слід відзначити можливість посилення напруженості та конкуренції на ринку праці, що, відповідно, може поглиблювати конфліктність стосунків між місцевим населенням та переселенцями.

РОЗДІЛ III

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Світовий досвід реалізації державної політики сприяння зайнятості населення та напрями його використання в Україні

Державна активна політика зайнятості розвинених країн передбачає розробку програм сприяння зайнятості населення, в яких дані програми зайнятості регулярно розробляються, фінансуються і виконуються, враховуючи специфіку конкретної соціально-економічної ситуації.

Розробка програм зайнятості в останній час займає одне із перших місць в пріоритетах Європейського Союзу. Основна роль тут належить Європейській Комісії з питань зайнятості і соціального захисту. В березні 2000 р. Лісабонський саміт Європейської Ради ухвалив ключовий стратегічний документ ЄС – «План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року», що в широкому вжитку отримав назву Лісабонської стратегії. Згідно з Лісабонською стратегією, передбачалося забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики, включаючи зниження рівня безробіття до того, якого вже досягнуто в найуспішніших країнах-членах. Слід відзначити також, що після розробки Лісабонської стратегії саме на її виконання було орієнтовано інші європейські програми в галузі зайнятості. ЄС поставив перед собою три основні завдання, що стосуються ринку праці: з 2010 р. держави, що входять в Союз, повинні будуть підняти середній рівень зайнятості до 70% і рівень зайнятості жінок до 60% серед населення в працездатному віці (15-64 роки). Визначено також завдання підвищити рівень зайнятості до 50% серед населення похилого віку (55-64 роки) [25, с. 277].

Значну роль у реалізації політики зайнятості відіграє регіональна політика в країнах ЄС, яка зорієнтована на зменшення розриву між рівнями

розвитку різних регіонів, ліквідацію відставання розвитку «депресивних» європейських територій (як правило, це периферійні зони, віддалені сільські та гірські території). Мета такої політики – зменшити наявні регіональні диспропорції в економічному і соціальному розвитку, рівнях зайнятості населення та запобігти виникненню регіональних дисбалансів у ЄС. Спільна регіональна політика ЄС є складовою європейської структурної політики та має назву – політика «згуртування». Основним засобом досягнення цієї мети в більшості країн ЄС є створення для мешканців різних регіонів приблизно рівних умов доступу до чинників виробництва, включаючи капітал, працю, освіту і послуги.

Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська.

Основою американської моделі є субсидіарний тип соціально-трудоких відносин, орієнтація працівника на досягнення особистого успіху та самореалізацію. Ця модель характеризується: децентралізацією ринку праці та законодавства з питань зайнятості і соціального забезпечення; високим рівнем контролю за найманим працівником з боку роботодавця; високою географічною і професійною мобільністю працівників; відносно високим рівнем безробіття.

Професійна кар'єра пов'язана насамперед із зміною місця роботи, відповідно ця модель відзначається високим рівнем мобільності. Рівень заробітної плати встановлюється на основі кваліфікації робіт і їх складності, просування по службі, як правило, не пов'язане з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Значна увага приділяється питанням професійної орієнтації. Існують як приватні агенції, так і спеціальні центри профорієнтації при коледжах та університетах.

США традиційно мають досить високий рівень безробіття. Стосовно цього показника необхідно зауважити, що на його рівень істотно впливає фрикційне безробіття. Це цілком зрозуміло при широкому та динамічному ринку праці, на якому працівники активно змінюють не тільки місце роботи, а і професію. Наприклад, у цій країні близько 10% працівників змінюють професію впродовж року. Крім того, країна протягом багатьох років утримувала перше місце у світі по кількості створюваних щорічно робочих місць. Ці фактори сприяли тому, що безробіття сприймається населенням як поширене, але незагрозливе та тимчасове явище.

Що стосується проблем регулювання зайнятості, то для США це, насамперед, не кількість, а якість новостворених робочих місць. Оскільки до лав безробітних потрапляють переважно некваліфіковані або малокваліфіковані працівники, робочі місця, які для них створюються, досить низької якості. У зв'язку з цим до основних напрямів сучасної політики зайнятості США належать покращення якості робочих місць в аспекті підвищення рівня оплати праці, перспектив професійного зростання та збагачення змісту праці. Державна політика США, перш за все, спрямована на стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць, підготовку та перепідготовку працівників, сприяння найму робочої сили [20, с. 9].

У практиці європейських держав та США накопичений значний досвід створення та функціонування агентств регіонального розвитку, які в значній мірі сприяють вирішенню проблем зайнятості населення. Найбільш поширеною є така організаційна форма агентства регіонального розвитку, як державна інвестиційна корпорація. В основі її діяльності була покладена політика концентрації державних інвестицій, які спрямовувалися на розвиток міст, а останні, в свою чергу, здійснювали б позитивний економічний і соціальний вплив на відсталу периферію. Зупинимося на скандинавській або шведській моделі, в основі якої знаходиться проведення активної політики на

ринку праці. Сьогодні соціальна політика Швеції ґрунтується на трьох основних принципах:

- досягнення повної зайнятості працездатного населення;
- надання соціальних гарантій населенню;
- забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту.

Характерною рисою шведської політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє, зокрема, розробці заходів, спрямованих на створення нових робочих місць, в основному в державному секторі економіки; координацію міграції населення і робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця; забезпечуючи оперативний доступ населення до своєчасної інформації про наявні вакантні місця тощо.

Особливо важливим є досвід Швеції, де політиці у сфері зайнятості приділяється велика увага. На заходи, пов'язані з її проведенням, витрачається майже 3% ВВП і 7% бюджету. Успіх Швеції у досягненні повної зайнятості був здійснений саме завдяки активній політиці зайнятості. Головною особливістю цієї політики у сфері зайнятості є те, що 70% коштів тут витрачають на проведення:

- професійної підготовки і перепідготовки осіб, які залишилися без роботи, чи тих, кому загрожує безробіття;
- створення нових робочих місць, в основному у державному секторі економіки;
- забезпечення географічної мобільності населення і робочої сили;
- забезпечення населення інформаційними послугами на базі комп'ютерних банків даних про вакантні місця по регіонах країни;
- заохочення розвитку дрібного підприємництва шляхом надання державних кредитів і субсидій.

У Швеції діють державні регіональні компанії, які беруть дольову участь у реконверсії підприємств і організації виробництва нових товарів,

підтримують малі і середні підприємства, що в значній мірі сприяє вирішенню проблем зайнятості.

Англосаксонська модель передбачає переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу частку приватних підприємств і громадських організацій у наданні соціальних послуг. Оскільки декларовані на державному рівні заходи регулювання зайнятості вперше почали впроваджуватись Великобританією, розглянемо їх загальні напрями в історичному аспекті.

Кожний уряд дотримується свого підходу до цього питання, пропонує своє вирішення проблеми. Зокрема, колишній британський прем'єр Т. Блер переконував колег, що статистика у справі створення нових робочих місць - поганий помічник. На його думку, працевлаштування - проблема індивідуальна, розрахунки і цифри не здатні допомогти конкретному безробітному знайти своє місце в житті.

У середині 30-х років для реалізації рекомендацій, наданих Дж. М. Кейнсом урядові Англії, у цій країні було створено Національну Раду економічного розвитку. Для виведення економіки з кризового стану Кейнс пропонує як рішуче втручання держави, так і штучне застосування державних витрат, наприклад, будівництво шляхів, освоєння нових територій з метою створення робочих місць (громадські роботи) [25, с. 280]. Завданням Національної Ради було розроблення державних економічних і соціальних програм, які мали бути підпорядковані досягненню головної мети – забезпеченню повної зайнятості робочої сили та підвищенню життєвого рівня населення.

Теперішня модель регулювання зайнятості Великої Британії є дієвою та ефективною. До її складу входить кілька взаємопов'язаних блоків: збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці, цілісна система професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок та молоді, розробка цільових програм громадських робіт,

розвиток фондів страхування від безробіття, розвиток системи соціального забезпечення. В інституціональній системі регулювання економіки і соціальних відносин Великобританії наявна розгалужена мережа напівурядових організацій. Питаннями зайнятості і безробіття опікується Комісія з робочої сили, яка виконує дорадчу функцію стосовно уряду. Сьогодні на державному рівні регулювання зайнятості здійснюється Департаментом з питань зайнятості.

Заслуговує на увагу досвід Великої Британії у профорієнтаційній діяльності. Головним координуючим органом у професійній діяльності є служба зайнятості молоді, що складається з більше як 3,6 тис. консультантів та їх помічників. Підготовка спеціалістів у цій сфері проводиться у цій країні з 1949 р. [25, с. 281]

Для континентальної моделі, як і для скандинавської, характерний високий рівень перерозподілу ВВП через бюджет (близько 50%), прагнення до підтримки високого рівня зайнятості, скорочення чисельності зайнятих при підвищенні ефективності праці. Тому питанням зайнятості і безробіття приділяється першочергова увага. Вона викликана як усвідомленням державою своєї відповідальності за стан на ринку праці, так і причинами соціально-політичного характеру, зокрема наявністю значної кількості трудових іммігрантів, які створюють конкуренцію місцевим працівникам. На нівелювання цього явища у Франції спрямована, зокрема, реалізація програми зайнятості «Нові послуги – нові робочі місця». Серед інших заходів вона передбачає відшкодування державою до 80% витрат підприємствам на створення нових робочих місць для молоді. Привертає увагу і система реалізації політики зайнятості цієї країни. Питаннями зайнятості займаються не лише на державному та регіональному, а і на галузевому рівні.

Одним із шляхів вирішення проблем безробіття, які гостро стоять перед Україною, є, на нашу думку, той, яким іде Німеччина. Німецька (або неоліберальна) модель зайнятості базується на активній політиці зайнятості – держава заохочує всіх виробників (роботодавців і найманих працівників), які

створюють нові робочі місця, а також підтримують існуючий рівень зайнятості при модернізації підприємств, надає пільги підприємствам, що утримуються від масових звільнень працівників. У Німеччині основну частину субсидій спрямовують кооперативам, що утворилися на базі підприємств-банкрутів із безробітних, які мають певні знання, але не мають навичок в організації бізнесу.

Використання позитивного досвіду організаційно-управлінських засад регулювання зайнятості в Німеччині веде до скорочення безробіття через створення нових робочих місць і може дати подвійний ефект як в економічному, так і в соціальному розвитку. По-перше, будуть створюватися нові конкурентні продукти і, по-друге, знизиться рівень безробіття та соціальна напруга в Україні.

В Німеччині на вдосконалення територіальної економічної структури виділяється близько 1% державного бюджету, до чого додаються власні засоби земель і Структурних фондів ЄС. Координатором європейської регіональної політики є Комітет регіонів, який складається з представників регіональних та місцевих органів влади. Комітет регіонів відіграє важливу роль у передбаченні тенденцій та розробці стратегії регіонального розвитку; вносить свої пропозиції та корективи у структурну політику ЄС, залучаючи регіональні й місцеві органи влади в процес ухвалення рішень на загальноєвропейському рівні.

Японською моделлю передбачаються гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно, насамперед, від стажу роботи. Рівень безробіття в Японії протягом останніх років становить 3-3,5%. Однак вітчизняні науковці зауважують, що це модель, яка може бути реалізована у специфічному ментальному середовищі [19, с. 70], зважаючи на те, що умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів.

Система трудових відносин в Японії ґрунтується на «пожиттєвому наймі». Щодо скорочення трудових витрат на робочу силу, то в японських

фірмах це здійснюється завдяки переміщенням у середині підприємства чи між підприємствами, а не за рахунок звільнення працівників, як це здійснюють американські фірми. Ринок праці Японії характерний тим, що молодих людей приймають на роботу в першу чергу, а людей старшого покоління примусово звільняють.

Роль державної служби зайнятості має зростати насамперед в прогнозуванні структурних зрушень в економіці регіону і розробці відповідних потребам регіону програм працевлаштування. Останнім часом дедалі більшого розповсюдження набувають саме гнучкі й нестандартні форми зайнятості. Так, у країнах ЄС третина робочої сили охоплено гнучкою зайнятістю.

Гнучка зайнятість призначена оптимізувати кількість робочого часу, час початку і закінчення робочого дня, створити гнучкі робочі місця. Широкого розповсюдження в розвинутих країнах отримав такий вид гнучкої і НФЗ, як часткова зайнятість. Наприклад, за необхідності розширити режим роботи підприємства і залучити до праці у часи пік додаткові робочі руки, щоб знизити навантаження на працюючих і краще задовольнити потреби клієнтів та ін., для робітників – з можливістю мати умови працювати із врахуванням ресурсів здоров'я, необхідності підготовки до виходу на пенсію, суміщати роботу з вихованням дітей тощо. Причини розповсюдження цієї концепції зайнятості пов'язані з необхідністю вирішення проблеми безробіття, пошуку нових джерел робочої сили і оптимізації її використання, що актуально для країн, де відбувається процес старіння населення. України).

Отже, світовий досвід свідчить про те, що проблема безробіття є однією з ключових у ринковій економіці, будь-якої розвинутої країни світу. Політику зайнятості необхідно провадити в межах загальної економічної політики, де зайнятість – одна з головних економічних цілей держави. Економічна криза, що в тому числі впливає і на Україну, відчутно позначилася на ринку праці. В Україні потрібно проводити політику

покращення зайнятості. Вирішити проблеми зайнятості та безробіття покликана активна та послідовна політика соціального захисту населення.

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення (молодь, жінок, сільських жителів), так і окремі випадки безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією. Метою державних і регіональних програм зайнятості повинно бути сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

3.2. Перспективи формування ефективної моделі сприяння зайнятості населення

Якщо проаналізувати функції органів державного управління у сфері зайнятості населення, то можна зробити висновок, що на сучасному етапі частина функцій державного управління у цій сфері практично не виконується, а частина потребує вдосконалення. Тому систему органів державного управління у сфері зайнятості населення слід вивільнити від невластивих їй функцій на національному, регіональному та місцевому рівнях і водночас зорієнтувати її на надання населенню тих державних послуг у сфері зайнятості, потреба в яких виникла в процесі формування об'єктивних процесів розвитку ринку праці в умовах реформування національної економіки.

У контексті подолання негативних тенденцій на ринку праці України доцільно, насамперед, сформулювати структурну модель явищ зайнятості й безробіття у нашій країні (рис. 3.1).

Зміни в системі управління зайнятістю, якими причинами вони не були б обгрунтовані, будуть неякісними, якщо не торкатимуться змін щодо проблем підбору, формування та раціонального використання кадрового персоналу. Сучасні умови спонукають до необхідності мати у структурі

центрів зайнятості не тільки фахівців з найму, звільнення, профорієнтації, а й економістів, що володіють знаннями в галузі ринкової економіки, що моделюють і прогнозують її процеси. Персонал управління Державної служби зайнятості повинен мати такий рівень підготовки та кваліфікації, який давав би йому можливість бути готовим до змін, приймати й адекватно реагувати на загрози та виклики зовнішнього середовища та вміти в ситуації невизначеності приймати адекватні змінам та викликам рішення [37].

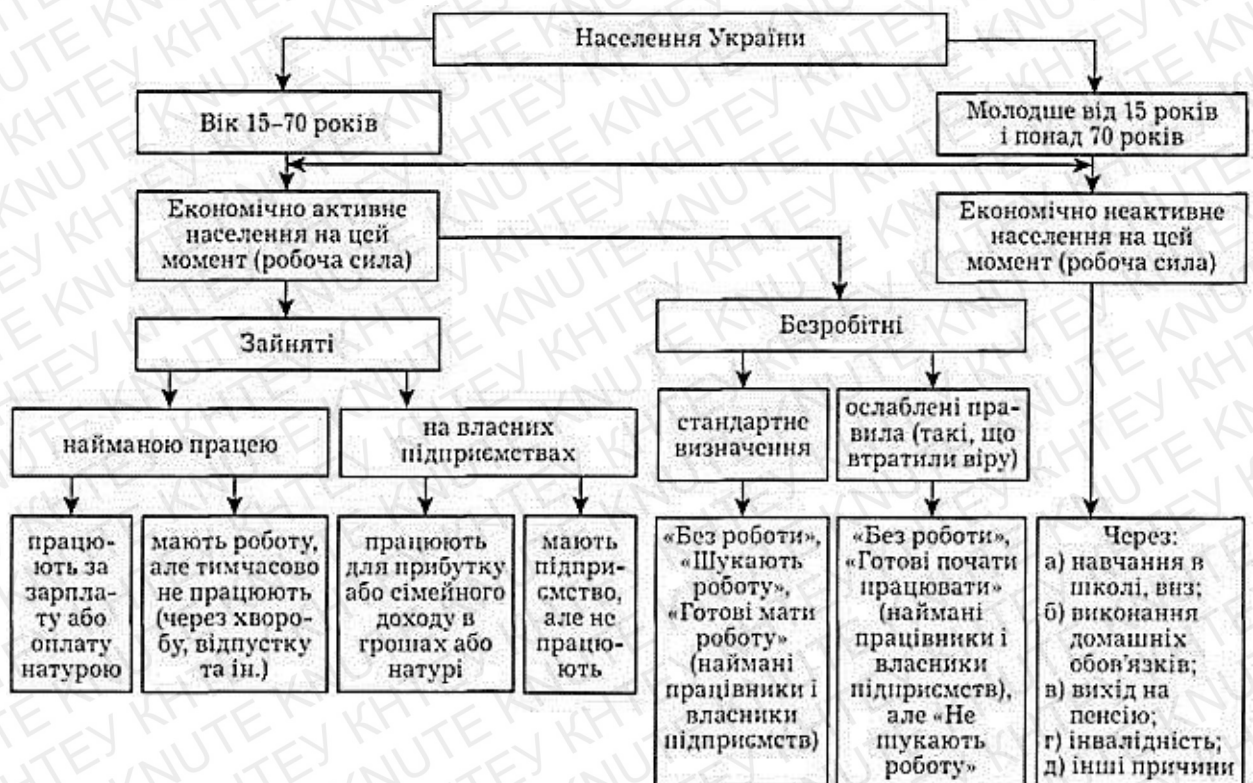


Рис. 3.1. Модель зайнятості й безробіття як соціально-економічних категорій
Джерело: [44]

Головним завданням державного управління процесом зайнятості населення сьогодні має стати переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення рину праці, а це вимагає чіткої організації допомоги в наданні або пошук роботи усім, хто бажає працювати. І тільки комплексне вирішення цих проблем може привести до їх успішного вирішення.

Весь зміст діяльності органів державного управління із здійснення політики зайнятості населення повинен відображати весь спектр активних і

пасивних заходів держави на ринку праці і застосовувати найбільш ефективні методи і способи державного управління з урахуванням особливостей конкретного регіону. Також важливим чинником зниження соціальної напруженості між владою та найбільш уразливими прошарками населення у період економічної кризи має стати підтримка малого та середнього бізнесу. Також необхідно чітко визначити загальну, галузеву і регіональну потреби в робочих місцях як на поточний період, так і на перспективу [37]. Здійснення реформ в Україні має кінцеву мету – побудову сучасної європейської країни з розвинутою економікою, спроможною задовольнити соціальні потреби її громадян. Скорочення неформальної зайнятості в Україні та її легалізація потребують, у першу чергу, реалізації заходів політики зайнятості, що мають яскраво виражену антикризову спрямованість, зокрема:

Координація зусиль влади на усіх рівнях в реалізації політики у сфері прикладання праці та зменшення масштабів її тінізації неможлива без науково обґрунтованої комплексної національної програми сприяння зайнятості, спрямованої на забезпечення збалансованості пропозиції та попиту робочої сили на основі ефективної зайнятості.

Політика зайнятості повинна бути спрямована на забезпечення соціально прийняттого рівня безробіття завдяки сприяння перерозподілу робочої сили за секторами економіки, територіями та видами зайнятості в інтересах структурних зрушень та зростання продуктивності праці при максимально можливій соціальній підтримці безробітних. При цьому слід враховувати, що розпочаті реформи економічного сектору та втрата значного виробничого потенціалу в зоні проведення військової операції на Донбасі очевидно в кінцевому результаті призведуть до зміни галузевої та територіальної структури економіки, а значить і до структури попиту на робочу силу. Тому важливим є запровадження науково обґрунтованого прогнозування масштабів та напрямів таких змін, а також структури попиту на ринку праці на середньострокову та довгострокову перспективу. Такі

прогнози мають бути узгоджені з системами освіти, підготовки та удосконалення кадрів.

Забезпечення збалансованості попиту та пропозиції ринку праці та підвищення якості професійної освіти має бути забезпечено шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Розроблені професійні стандарти дозволять проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств та дозволить створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

Пріоритетним завданням для українського ринку праці є перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, що виступить в ролі мотиватора (стимулу) для повернення працюючих в офіційний сектор економіки та призведе до збільшення їх доходів, надходжень до бюджету та соціальних фондів.

У найближчій перспективі реалізація політики зайнятості з використанням програм створення робочих місць має спрямовуватись на розвиток малого підприємництва. Підтримка розвитку структури малого підприємництва шляхом запровадження більш гнучкої податкової системи, удосконалення сфери кредитування, забезпечення пільгових умов для доступу підприємців до юридичних та інформаційно-консалтингових послуг повинно стати важливим напрямом зменшення неформальної зайнятості. При цьому слід застосувати вибірковий механізм програмної підтримки розвитку малого підприємництва, об'єктами якого повинні стати потенційні підприємства орієнтовані на виробництво продукції, що потребує застосування високоякісної праці [37].

В умовах складної економічної ситуації зниженню тінізації у сфері зайнятості сприятиме поширення застосування гнучких новітніх форм трудових відносин, до яких відноситься: віддалена, мобільна, часткова та «запозичена» зайнятість, суміщення професій та посад, тощо. Застосування таких форм потребує удосконалення механізмів їх застосування з метою

недопущення дискримінації у трудових відносинах, зниженню захищеності працівників, недотримання гарантій ринку праці.

Зменшення масштабів неформальної зайнятості та тінізації заробітної плати потребує також проведення більш жорстокої політики щодо посилення відповідальності працівників за ухилення від сплати податків та внесків до соціальних фондів та покращення їх адміністрування [37]. Усі заходи – нормативно-правові, організаційні, управлінські, регулятивні, фінансово-економічні, інформаційні мають бути узгодженими та нести комплексний характер.

На подальшу (довгострокову) перспективу слід зазначити, що ситуація вимагає невідкладного реформування ринку праці та запровадження адекватних заходів для досягнення стратегічних цілей щодо утвердження прав людини, забезпечення нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку, забезпечення інтеграції України до Європейського Союзу.

Подальший розвиток механізму правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах розвитку держави та суспільства. В цьому контексті невідкладним завданням є прийняття Трудового кодексу України, що вирішить питання узгодження норм численних правових актів в цій сфері та приведення їх до вимог функціонування соціально орієнтованої ринкової економіки. Поряд з цим, курс України на євроінтеграцію вимагає перегляду та впровадження на всіх інституційних рівнях пріоритетів та домовленостей передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом щодо поступового наближення національного законодавства у сфері здоров'я, безпеки праці та посилення трудових прав та гарантій працівників до законодавства ЄС.

В умовах кризи питання захисту прав працівників та посилення державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю набуває особливої значимості. Це, зокрема, стосується посилення економічної відповідальності роботодавця за затримку чи несвоєчасну

виплату заробітної плати. Також урегулювання на правовому рівні потребує питання захисту працівників у разі неплатоспроможності чи призупинення економічної діяльності підприємства. В світовій практиці найбільш ефективним засобом захисту матеріальних прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавців виступають інститути гарантування виплат, що створюються на державній (створення позабюджетного фонду) чи комерційній (обов'язкове страхування або факторинг) основі. Враховуючи сучасні реалії, в Україні створення гарантійного Фонду є питанням актуальним [37].

Успішна реалізація державної політики у сфері зайнятості потребує розробки та прийняття довгострокової програми, спрямованої на побудову нової соціально-орієнтованої моделі регулювання ринку праці, основаної на зваженому поєднанні інструментів державного та ринкового регулювання. Така програма має бути спрямована на поетапне зниження напруженості на ринку праці за рахунок створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. Акценти державної політики мають поступово зміщуватись від практики регулювання поточної ситуації на ринку праці до реалізації випереджувальних заходів, забезпечення та закріплення прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурах зайнятості [37].

Із метою зниження рівня та тривалості безробіття слід запровадити швидкий та прозорий порядок створення робочих місць в малому та середньому бізнесі, трудомістких галузях харчової промисловості, орієнтованих на внутрішній ринок та масового споживача. З метою підвищення мотивації до підприємництва необхідно спростити систему започаткування власної справи. Курс реформ має бути спрямований не на банкрутство, а на підтримку існуючих підприємств та утворення нових,

особливо малих та середніх підприємств, перш за все за рахунок зниження податкового тиску на суб'єктів господарювання (зменшення податків і спрощення їх адміністрування) та застосування фінансово-економічних механізмів сприяння розвитку підприємництва, якими є пільгове кредитування та оподаткування; система дотацій на створення нових робочих місць; субсидії, тому числі регіональні, на створення нових підприємств та робочих місць, на працевлаштування безробітних, насамперед із числа соціально вразливих [37].

Для подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці необхідно запровадити довгострокове прогнозування потреби економіки країни у працівниках у розрізі професійно-кваліфікаційних груп, на основі якого має формуватись державне замовлення для навчальних закладів на підготовку спеціалістів. Окрім того, вирішення цієї проблеми потребує розробки концепції взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили, ефективності системи підготовки кадрів та розвитку кадрового потенціалу підприємств сприятиме поширення практики комплексних кадрових та освітніх програм з єдиною інформаційною базою щодо пропозиції та попиту на ринку праці. Протидія негативним процесам у сфері зайнятості потребує формування дієвої системи професійної орієнтації населення, в тому числі незайнятих осіб, молоді, яка навчається або закінчила навчальні заклади, популяризації професій, за якими зростання пропозиції праці необхідне для збалансованого розвитку національної економіки.

Істотною умовою успішних зрушень у сфері зайнятості є прискорення процесу реформування сфери доходів, де вирішальним кроком має стати оновлення методології визначення соціальних стандартів: приведення прожиткового мінімуму у відповідність до реальних споживчих потреб населення; створення регіональних систем соціальних стандартів, що виконують функцію механізму соціального розвитку регіону (в тому числі через формування місцевими органами державного управління мінімальних

стандартів надання загальнодоступних безкоштовних соціальних послуг населенню в галузях освіти, охорони здоров'я, культури, фізичної культури та спорту); удосконалення механізму встановлення мінімальної заробітної плати шляхом запровадження її галузевої та секторальної диференціації [37].

З огляду на критичну ситуацію, що склалась у сільській місцевості, заходи щодо сприяння зайнятості сільського населення мають спрямовуватись на розширення можливостей для створення у сільській місцевості додаткових робочих місць за рахунок державного стимулювання та підтримки розвитку аграрного сектору та такого виду підприємницької діяльності, як зелений туризм; сприяння поширенню застосування гнучких новітніх форм трудових відносин, до яких відноситься: віддалена, мобільна, часткова та «запозичена» зайнятість, суміщення професій та посад, тощо. Застосування гнучких форм зайнятості в Україні потребує удосконалення механізмів їх застосування з метою недопущення дискримінації у трудових відносинах, зниження захищеності працівників, недотримання гарантій ринку праці.

Одним із головних завдань державної політики України є концентрація зусиль усіх гілок влади на комплексному здійсненні радикальних економічних, адміністративних, управлінсько-організаційних заходів щодо подолання тіньової зайнятості, значне розповсюдження якої супроводжується негативними наслідками як для держави, так і для працівників. Головними засобами боротьби з цим негативним явищем є поєднання заходів щодо покращення ділового клімату, усунення перешкод та створення додаткових стимулів для працевлаштування, реалізація механізмів адміністративного та економічного характеру щодо посилення відповідальності роботодавців за дотримання законодавства у сфері прикладання праці. Останнє потребує внесення змін і доповнень до законодавства щодо збільшення штрафних санкцій за ухилення від оформлення трудових відносин між працівником і роботодавцем [37].

Для врегулювання соціальних відносин та соціальних умов у сфері праці необхідно посилити соціальний діалог (соціальне партнерство) суб'єктів соціально-трудових відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємств. При цьому важливо враховувати, що механізми соціального партнерства в Україні значно відрізняються від західноєвропейської моделі, основною особливістю якої є конфліктне партнерство незалежних учасників, які співпрацюють, проте, водночас, намагаються змінити баланс на свою користь.

Виходячи із результатів дослідження необхідно зосередити зусилля на підвищенні рівня працевлаштування працівників, у тому числі окремих їх груп. Політика у сфері освіти повинна надавати особливого значення підготовці конкурентоспроможних фахівців необхідних професій по універсальних програмах навчання, щоб збільшити можливості плавного переходу з навчання на роботу. Також уряду варто було б стимулювати створення нових робочих місць і відкриття підприємств на проблемних територіях, навчання кадрів, надавати субсидій на дослідження і розробки, та сприяти в доступі до нових технологій. Особливу увагу необхідно приділити заходам для боротьби із сільським безробіттям. Необхідно проводити соціально-економічну політику, що стимулювала людей переходити з неефективних робочих місць на більш ефективні.

Таким чином, у контексті перспектив формування ефективної моделі подолання безробіття, слід розуміти зайнятість як сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві, яка пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів. Зростання кількості зареєстрованих безробітних осіб вимагає від держави здійснення дієвих активних дій для подолання негативних наслідків безробіття. В Україні повинна бути приділена значна увага питанню звільнення працівників та компенсаційних виплат вже звільненим працівникам. Крім того, модель поліпшення зайнятості має передбачати

працевлаштувати тимчасово переміщених осіб зі східних регіонів нашої держави.

Висновки до розділу 3

Таким чином, дослідивши напрями вдосконалення державної політики сприяння зайнятості населення в Україні, ми з'ясували наступне:

– У контексті проаналізованого зарубіжного досвіду основними напрямами забезпечення ефективності державного управління зайнятістю населення є збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці; цілісна система професійного навчання і перепідготовки осіб, які залишилися без роботи чи тих, кому загрожує безробіття; програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних; розробка регіональних програм зайнятості населення та цільових програм громадських робіт; розвиток системи соціального забезпечення. Зарубіжний досвід організації громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру.

– Адаптація зарубіжного досвіду до українських умов та його впровадження має враховувати як загальні процеси, так і особливості та унікальність країни. Враховуючи світовий досвід і беручи його до уваги, необхідно розробляти свою, адаптовану під складні українські умови політику зайнятості населення. Однак, в Україні, наприклад, широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незацікавленість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку - непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість,

невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

– У процесі реорганізації державних структур, пов'язаних із забезпеченням високого рівня зайнятості в Україні, що здійснюється з метою підвищення гнучкості та мобільності у наданні професійних послуг з працевлаштування, професійного навчання населення працездатного віку, підтвердження результатів неформального професійного навчання, прогнозування ситуації на ринку праці та соціального захисту на випадок безробіття, слід врахувати доцільність запровадження процедури моніторингу та оцінки дієвості цих інституцій та ефективності використання бюджетних витрат на їх адміністрування.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Таким чином, розглянувши проблематику державної політики сприяння зайнятості населення, ми прийшли до таких висновків:

1. Виявлена економічна сутність державної політики сприяння зайнятості населення. Встановлено, що зайнятість населення є невід'ємною складовою соціально-економічного розвитку кожної держави. Громадяни, які на постійній основі виконують роботу або іншу суспільно корисну діяльність, не тільки забезпечують країну трудовими ресурсами, необхідними для розвитку виробництва, збільшення внутрішнього валового продукту, підвищення рівня економічного зростання держави в цілому, а й спроможні задовольнити власні соціально-побутові потреби, не вдаючись до використання державних коштів, призначених на різноманітні соціальні заходи. Зайняте населення становить велику цінність для будь-якої держави, оскільки воно також є джерелом поповнення бюджету, державних пенсійних і соціальних фондів за рахунок сплати податків, соціальних відрахувань та інших обов'язкових платежів. Тому на кожному історичному етапі держава була зацікавлена у зайнятості свого населення і всіляко сприяла цьому.

З урахуванням історичного досвіду розвитку сприяння зайнятості населення можна визначити, що подолання державою безробіття має відповідати таким напрямкам:

- забезпечення соціально-економічних умов, необхідних для усвідомленого добровільного обрання громадянами своєї майбутньої професії, можливості та доступності навчання цій професії та працевлаштування за спеціальністю;
- розвиток самозайнятості та малого підприємництва;
- утворення мережі державних і приватних вищих навчальних закладів, які готуватимуть майбутніх підприємців і самозайнятих осіб;

- поступове переведення громадян на самостійне забезпечення себе у старості через розвиток недержавних форм пенсійного забезпечення та інших видів недержавного соціального страхування;
- поступове скорочення загальнообов'язкових державних соціальних відрахувань і здійснення їх на добровільній основі, що, своєю чергою, приведе до зменшення державних виплат із безробіття, державних пенсій тощо.

2. Розглянутий інструментарій державної політики сприяння зайнятості населення. З'ясовано, що у загальній системі державного регулювання ринку праці можна виділити два основних типи впливу: прямий і непрямий. Прямий вплив має регуляторний і коригувальний характер та полягає в: організації громадських робіт; стимулюванні створення нових робочих місць у недержавному секторі; розвитку системи виробничого навчання та перепідготовки; стимулюванні або стримуванні розвитку виробництва в тих чи інших регіонах; регламентації тривалості робочого дня, тижня, місяця, міжнародної міграції трудових ресурсів, організації сезонних робіт. Побічно впливають на ринок праці, змінюючи умови господарювання в бік стимулювання або гальмування економічних процесів: податкова, кредитно-грошова політика, держзакупівлі, політика у сфері амортизації основних фондів, стимулювання дослідно-конструкторських розробок, бюджетне субсидування ряду галузей. Якщо прямий вплив здійснюється в основному на пропозицію праці, то непрямий – на попит.

Антикризові заходи державної політики в галузі сприяння зайнятості передбачають такі напрями: вдосконалення законодавства в галузі сприяння зайнятості населення; розвиток регіональних ринків праці та підвищення територіальної мобільності робочої сили; стимулювання економічної активності населення; підвищення якості робочих місць; надання адресної підтримки громадянам; організація громадських робіт, тимчасового працевлаштування працівників організацій у разі загрози звільнення; випереджальне професійне навчання працівників організацій, що

перебувають під ризиком звільнення, стажування випускників освітніх установ з метою набуття досвіду роботи; вдосконалення системи державного управління у сфері регулювання ринку праці тощо.

3. Оцінені регіональні особливості зайнятості в Україні. Виявлено, що сучасне посилення напруженості в сфері зайнятості має об'єктивні передумови, оскільки негативні тенденції в економічній сфері, спричинені дією численних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру, зберігаються.

Серед основних факторів погіршення економічної ситуації в країні в умовах продовження воєнних дій на Сході України є: руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення, внаслідок загострення політичної ситуації, відносин з основними торгівельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків; погіршення інвестиційного клімату, що призвело до зменшення обсягів інвестиційних потоків; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення.

В кризових умовах, що призвели до суттєвого звуження сфери прикладання праці, неврегульоване переміщення працездатного населення по території України, без врахування структурних особливостей регіональних ринків праці, призводить до зростання навантаження на локальних ринках праці та генерує проблеми щодо працевлаштування, соціальної реінтеграції і адаптації, доступу до освіти тощо. Питання реінтеграції та адаптації вимушених переселенців на новому місці, можливість їх соціалізації та підвищення економічної активності є досить важливим. Окрім того, серед соціальних ризиків вимушеного переселення слід відзначити можливість посилення напруженості та конкуренції на ринку праці, що, відповідно, може поглиблювати конфліктність стосунків між місцевим населенням та переселенцями. Урегулювання цих проблем

потребує активної позиції держави, місцевої влади, громад в частині інтеграції переселенців та їх трудової та соціальної адаптації.

4. Досліджений світовий досвід реалізації державної політики сприяння зайнятості населення та напрями його використання в Україні. У контексті проаналізованого зарубіжного досвіду основними напрямками забезпечення ефективності державного управління зайнятістю населення є збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці; цілісна система професійного навчання і перепідготовки осіб, які залишилися без роботи чи тих, кому загрожує безробіття; програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних; розробка регіональних програм зайнятості населення та цільових програм громадських робіт; розвиток системи соціального забезпечення. Зарубіжний досвід організації громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру.

Адаптація зарубіжного досвіду до українських умов та його впровадження має враховувати як загальні процеси, так і особливості та унікальність країни. Враховуючи світовий досвід і беручи його до уваги, необхідно розробляти свою, адаптовану під складні українські умови політику зайнятості населення. Однак, в Україні, наприклад, широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незацікавленість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку - непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Проте, незважаючи на різні перешкоди, Україна бореться із безробіттям, розробляє державні та регіональні соціально-економічні

програми, які підпорядковані досягненню головної мети – забезпеченню повної зайнятості робочої сили та підвищенню життєвого рівня населення.

5. Вивчені перспективи формування ефективної моделі державної політики сприяння зайнятості населення. З'ясовано, що із метою зниження рівня та тривалості безробіття слід запровадити швидкий та прозорий порядок створення робочих місць в малому та середньому бізнесі, трудомістких галузях харчової промисловості, орієнтованих на внутрішній ринок та масового споживача.

Запропоновано ряд заходів із підвищення рівня зайнятості населення в Україні.

Для підвищення мотивації до підприємництва необхідно спростити систему започаткування власної справи. Курс реформ має бути спрямований не на банкрутство, а на підтримку існуючих підприємств та утворення нових, особливо малих та середніх підприємств, перш за все за рахунок зниження податкового тиску на суб'єктів господарювання (зменшення податків і спрощення їх адміністрування) та застосування фінансово-економічних механізмів сприяння розвитку підприємництва, якими є пільгове кредитування та оподаткування; система дотацій на створення нових робочих місць; субсидії, у тому числі регіональні, на створення нових підприємств та робочих місць, на працевлаштування безробітних, насамперед із числа соціально вразливих

У процесі реорганізації державних структур, пов'язаних із забезпеченням високого рівня зайнятості в Україні, що здійснюється з метою підвищення гнучкості та мобільності у наданні професійних послуг з працевлаштування, професійного навчання населення працездатного віку, підтвердження результатів неформального професійного навчання, прогнозування ситуації на ринку праці та соціального захисту на випадок безробіття, слід врахувати доцільність запровадження процедури моніторингу та оцінки дієвості цих інституцій та ефективності використання бюджетних витрат на їх адміністрування.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми професійного навчання безробітних : Зб. пр. наук.-практ. семінару (19 трав. 2010 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України ; уклад.: Л. М. Капченко [та ін.]. – К. : ПК ДСЗУ, 2010. – 152 с.
2. Алімпієв А. І. Державна політика сприяння зайнятості населення: історично-правовий огляд / А. І. Алімпієв // Публічне право. – 2013. – № 3. – С. 234-241.
3. Андрагогічні засади професійного навчання безробітних : [колект. моногр.] / [Десненко та ін.] ; за заг. ред. Л. М. Капченка ; Ін-т підготов. кадрів Держ. служби зайнятості України. – К. : ПК ДСЗУ, 2013. – 123 с.
4. Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США: автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Бідюк Наталя Михайлівна ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К., 2010. – 44 с.
5. Глушач А. В. Трансакційні витрати суб'єктів ринку праці в трансформаційній економіці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / Глушач Анна Володимирівна ; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Харків, 2014. – 17 с.
6. Гриневич Л. В. Регулювання структурного безробіття на ринку праці : монографія / Л. В. Гриневич, О. В. Зірко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 194 с.
7. Давидова І. О. Зайнятість і реалізація інтелектуального капіталу в умовах інноваційних перетворень : монографія / Давидова Ірина Олегівна ; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, Харків. держ. ун-т харчування і торгівлі. – Харків : ХДУХТ, 2013. – 326 с.

8. Давидова І. О. Зайнятість як сфера реалізації інтелектуального капіталу : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.01 / Давидова Ірина Олегівна ; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Харків, 2014. – 37 с.
9. Данченко О. М. Соціально-педагогічна підтримка безробітної молоді у Німеччині : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Данченко Олена Миколаївна ; Ін-т пробл. виховання НАПН України. – К., 2013. – 19 с.
10. Демура Є. Державна політика сприяння зайнятості населення в Україні / Є. Демура Управління та адміністрування: зб. наук. ст. студ. заоч. форми навч. / відп. ред. Н. Л. Новікова. – Ч. 1. – Київ : КНТЕУ, 2018. – С. 204-210.
11. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості : монографія / В. В. Дружиніна ; [наук. ред. В. М. Василенко] ; НАН України, Ін-т екон.-прав. дослідж., Кременчуц. нац. ун-т ім. Михайла Остроградського. – Донецьк : Юго-Восток, 2014. – 365 с.
12. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : колект. монографія / В. М. Петюх [та ін.] ; за наук. ред. канд. екон. наук, проф. В. М. Петюха ; Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". – Київ : КНЕУ, 2015. – 175 с.
13. Єсінова Н. Зайнятість на ринку праці: реалії та прогнози. / Н. Єсінова, А. Сахнюк // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2014. – Вип. 2. – С. 181-189.
14. Зайцева К. В. Соціалізація ринку праці: методологія, теорія, механізми розвитку : монографія / К. В. Зайцева ; Інститут залізничного транспорту. – Донецьк : ДСГІ, 2009. – 227 с.
15. Заярнюк О. В. Зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні: проблеми і шляхи сприяння : монографія / О. В. Заярнюк. – Кіровоград : Імекс, 2013. – 191 с.

16. Зірко О. В. Регулювання структурного безробіття на ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Зірко Олена Володимирівна ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2013. – 20 с.
17. Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / Злупко Леся Андріївна ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Л., 2010. – 20 с.
18. Інвестиційні процеси в Україні та зайнятість населення : матеріали круглого столу (12 груд. 2014 р.) / Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України ; [уклад.: Маршавін Ю. М., Федоренко В. Г., Пріб К. А.]. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2015. – 94 с.
19. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. / А. В. Калина ; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. – К. : Персонал, 2011. – 223 с.
20. Качан Г. М. Вторинна зайнятість населення: регулювання та розвиток : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Качан Ганна Миколаївна ; Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ, 2018. – 20 с.
21. Киричук О. В. Психологічні особливості Я-концепції безробітного : навч.-метод. посіб. / О. В. Киричук, С. О. Тарасюк ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 147 с.
22. Костюченко Н. П. Вплив політики ЄЦБ на зайнятість в Європейському Союзі в умовах боргової кризи : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02 / Костюченко Наталія Петрівна ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2017. – 20 с.
23. Кратт О. А. Теоретико-методологічні основи відтворення кваліфікованої робочої сили в регіоні : брошура / О. А. Кратт [и др.] ; НАН України, Ін-т екон.-прав. дослідж. – Донецьк : Юго-Восток, 2009. – 72 с.
24. Криницька Л. Я. Організація професійної підготовки безробітних до підприємницької діяльності у сфері послуг : автореф. дис. ... канд. пед.

- наук : 13.00.04 / Криницька Любомира Ярославівна ; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К., 2011. – 20 с.
- 25.Курсон К. І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / К. І. Курсон // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. – 2013. – Вип. 4. – С. 276-284.
- 26.Кухар Т. В. Комунікативні стратегії соціально-психологічної адаптації безробітних : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Кухар Тетяна Володимирівна ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К., 2011. – 17 с.
- 27.Лопатинський Ю. М. Трансформаційні зміни на регіональному ринку праці в умовах інтелектуалізації та модернізації економіки : монографія / Ю. М. Лопатинський, А. А. Антохов, О. Ю. Антохова ; Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. – Чернівці : Технодрук, 2016. – 227 с.
- 28.Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової;. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. – 328 с.
- 29.Мазурок П. П. Інституціональні перетворення на ринку праці України в сучасних умовах : монографія / П. П. Мазурок, А. Ю. Шахно. – Кривий Ріг: Діонат, 2018. – 207 с.
- 30.Мармуль Л. О. Ринок праці та зайнятість населення сільських територій: теорія і практика регулювання : монографія / Л. О. Мармуль, І. А. Романюк. – Херсон : Айлант, 2015. – 265 с.
- 31.Маршавін Ю. М. Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження / Ю. М. Маршавін // Економіка і суспільство. – 2016. – Вип. 7. – С. 679- 685.
- 32.Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : [монографія] / Ю. М. Маршавін ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

33. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд) : колект. монографія / [Маршавін Ю. М. та ін.] ; за заг. ред. канд. соц. наук, доц. М. В. Судакова ; Ін-т підгот. кадрів Держ. служби зайнятості України. – Київ : ПІК ДСЗУ, 2017. – 113 с.
34. Молодіжне безробіття та проблеми розвитку молодіжного підприємництва : [збірка] / [ред. та упоряд.: Л. Кудіна, Л. Яцюк]. – К. : ГО «Молодіжна Альтернатива», 2010. – 112 с.
35. Оліскевич М. О. Економетричне моделювання динамічних процесів розвитку ринку праці України : монографія / М. О. Оліскевич ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2015. – 399 с.
36. Основні показники ринку праці (річні дані). Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
37. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua>.
38. Павлов В. І. Соціальне партнерство на ринку праці України : монографія / В. І. Павлов, А. М. Колосок ; Акад. екон. наук України [та ін.]. – Рівне : НУВГП, 2010. – 223 с.
39. Палагнюк Ю. В. Державна політика зайнятості молоді в країнах-членах ЄС: досвід для України / Ю.В. Палагнюк, О.І. Штим // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2017. – №1. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2017_1_21
40. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю : довід. для роботодавців : проект / [упоряд.: Семигіна Т. В., Іванова О. Л.]. – [Програма розвитку ООН], 2010. – 140 с.
41. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

42. Проблеми та механізми забезпечення ефективного функціонування суб'єктів ринку праці за умов інтеграції України до ЄС : [монографія] / [Нижник В. М. та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Нижника В. М. - Хмельницький : ХНУ, 2017. – 494 с.
43. Програма гідної праці МОП України на 2016-2019 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm.
44. Радіонова О. М. Зайнятість у великих містах: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / О. М. Радіонова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ, 2017. – 178 с.
45. Реформування соціальної політики в Україні: проблеми та перспективи. Навчально-наукове видання / За загальною редакцією В.А.Скуратівського, В.П.Трощинського. – Київ-Львів, 2012. – 367 с.
46. Ринок праці : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Л. К. Семів [та ін.] ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. – Київ : УБС НБУ, 2013. – 231 с.
47. Ринок праці промислово-аграрного регіону: суть і проблеми регулювання в сучасних умовах господарювання : монографія / В. М. Гончаров [та ін.]. – Луганськ : Ноулідж, 2012. – 173 с.
48. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: колект. моногр. / [В. М. Галицький та ін. ; ред.-координатор М. В. Туленков] ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К.: [ІПК ДСЗУ], 2010. – 363 с.
49. Сахарська О. А. Макроекономічний аналіз безробіття в неусталених господарських системах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / Сахарська Ольга Анатоліївна ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2014. – 20 с.
50. Сегментація регіонального ринку праці : монографія / І. В. Заблодська [та ін.] ; Нац. акад. наук України, Ін-т екон.-прав. дослідж., Луган. філ. – Луганськ : Ноулідж, 2012. – 199 с.

51. Скульська В. Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : навч.-метод. посіб. / В. Є. Скульська ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.
52. Скульська В. Є. Професійне навчання безробітних в умовах виробництва: теоретичні і методичні аспекти : монографія / В. Є. Скульська ; Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2014. – 368 с.
53. Соціальна робота з безробітними людьми. Освіта для безробітних : підручник. – Ужгород, 2018. – 258 с.
54. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка ; Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". – Київ : КНЕУ, 2017. – 295 с.
55. Стажування безробітних на підприємствах, в організаціях і установах України (організаційно-методичний аспект) : монографія / Капченко Л. М. [та ін.] ; за заг. ред. Л. М. Капченка ; Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 134 с.
56. Стаканов Р. Д. Синтетична система регіональної міграційної політики: теоретичні засади становлення / Р. Д. Стаканов // Економіка України. – 2018. – №6. – С. 44-68.
57. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін // Збірник наукових праць. Заснований Інститутом соціології НАН України. – Випуск 3 (17). – 2016. – 546 с.
58. Уманців Ю. М. Корпоративні структури у глобальному конкурентному просторі : монографія / Ю. М. Уманців. – К. : ННЦ ІАЕ, 2012. – 407 с.
59. Уманців Ю. М. Розвиток корпоративних структур в умовах глобальної конкуренції : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.01 / Уманців Юрій Миколайович ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 39 с.

- 60.Фурсін О. О. Напрями державного регулювання зайнятості населення в Україні / О. О. Фурсін // Право та державне управління. – 2015. – № 2. – С. 114-117.
- 61.Харазішвілі Ю. М. Методичний підхід до оцінювання тіньової зайнятості в Україні / Ю. М. Харазішвілі, Н. М. Дмитренко // Економіка України. – 2010. – № 12. – С. 16-28.
- 62.Черчик Л. М. Ефективна зайнятість на засадах соціального діалогу: методологія оцінки та стратегія забезпечення : монографія / Л. М. Черчик, І. В. Шубала; Луц. нац. техн. ун-т. – Луцьк : Терен, 2013. – 278 с.
- 63.Чорний В. С. Статистичний аналіз ринку праці регіону : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.10 / Чорний Володимир Степанович ; Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. – Київ, 2010. – 198 арк.
- 64.Шабанов Р. І. Концептуальні засади реалізації права на зайнятість в Україні : навч. посіб. / Шабанов Р. І. ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : Панов А. Н., 2017. – 219 с.
- 65.Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія / Шабанов Р. І. ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 359 с.
- 66.Шкіндюк І. Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятстю населення України / І. Ю. Шкіндюк // Державне будівництво. – 2012. – №1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2012_1_43.
- 67.Штундер І. О. Ефективна зайнятість: реалії та інноваційні перспективи : монографія / І. О. Штундер ; ВНЗ «Ун-т економіки та права «Крок». – Київ: Ун-т економіки та права «КРОК», 2016. – 391 с.
- 68.Щукін О. С. Зайнятість та працевлаштування / О. С. Щукін. – Одеса : Фенікс, 2016. – 411 с.
- 69.Юрик Я. І. Побудова скорингової моделі для оцінки ризикових подій на ринку праці / Я. І. Юрик, Г. Г. Кузьменко // Економіка і прогнозування. – 2016. – № 3. – С. 107-118.

70.Юрик Я.І. Зайнятість у транспортному господарстві України: масштаби, якісні параметри та структурно-динамічні характеристики / Я.І. Юрик // Економіка і прогнозування. – 2017. – № 4. – С. 93-108.