

**Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування**

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ»

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

Корнева
Євгенія
Костянтиновича

(підпис студента)

науковий керівник
д. е. н., доцент
професор

Новікова
Наталія
Леонідівна

(підпис керівника)

гарант освітньої програми
д. н. з держ. упр.,
професор

Орлова
Наталія
Сергіївна

(підпис гаранта)

Київ 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1. Сутність та цілі державної політики розвитку ринку праці.....	6
1.2. Механізм формування та реалізації державної політики розвитку ринку праці.....	Ошибка! Закладка не определена.
Висновки до розділу 1.....	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	26
2.1. Сучасний стан державної політики розвитку ринку праці в Україні.....	26
2.2. Імплементация світового досвіду із реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.....	32
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	39
Висновки до розділу 3.....	51
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах реформування української економіки та її євроінтеграційного прагнення, суттєвого значення набуває вдосконалення державного регулювання зайнятості населення, адже економічне зростання країни та добробуту її громадян ґрунтується на збереженні норм соціальної справедливості. Сьогоднішній стан ринку праці формується під впливом політико-економічної ситуації, яка характеризується тривалим спадом виробництва, фінансовою нестабільністю економіки і недостатнім реформуванням господарського механізму.

Системна криза трансформаційного періоду призвела до погіршення всіх складових соціального розвитку в Україні, а саме зниження демографічних показників; падіння загального рівня життя та погіршення стану здоров'я населення; зростання міграційних процесів тощо. Це суттєво позначилося на формуванні ринку праці, загострило наявні проблеми у сфері зайнятості, а також породило нові.

Крім того, вищевказані негативні тенденції посилюються регіональними диспропорціями соціально-економічного стану, нерівномірністю розвитку ринку праці та неефективними механізмами забезпечення продуктивної зайнятості населення з визначенням необхідності нових наукових досліджень щодо обґрунтування напрямів та механізмів державної політики в сучасних умовах.

Теоретичну основу сучасних досліджень становлять роботи Л. Вальраса, Т. Веблена, Дж. Гелбрейта, Дж. М. Кейнса, П. Р. Кругмана, Т. Мальтуса, А. Маршалла, Дж. Ст. Мілля, Ж.-Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, А. Філіпса, М. Фрідмена. Значний внесок у дослідження ринку праці зробили вітчизняні вчені: В. Антонюк, С. Бандур, Л. Безтелесна, В. Брич, С. Гринкевич, О. Грішнова, М. Долішній, О. Дороніна, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних засад формування державної політики розвитку ринку праці та розроблення рекомендацій щодо вдосконалення механізму її реалізації в Україні.

Відповідно до мети було визначено коло завдань:

- дослідити сутність державної політики розвитку ринку праці;
- визначити цілі та охарактеризувати механізми державного регулювання ринку праці;
- проаналізувати сучасний стан та визначити проблеми регулювання ринку праці в Україні;
- дослідити світовий досвід державного регулювання розвитку ринку праці з метою імплементації його в економіку України;
- визначити проблемні аспекти подальшого розвитку та варіанти удосконалення державної політики розвитку ринку праці;

Об'єктом дослідження є процес формування та реалізації державної політики розвитку ринку праці.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування та реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Під час виконання випускної кваліфікаційної роботи були використані такі основні методи дослідження як: метод теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції - для визначення сутності та змісту поняття «державна політика розвитку ринку праці»; структурно-логічний аналіз - для побудови логіки та структури дослідження; системний аналіз - для удосконалення напрямів регулювання ринку праці; метод статистичного аналізу - для оцінки показників, що характеризують сучасний стан державної політики розвитку ринку праці; монографічний метод - для визначення показників та індикаторів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці.

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (73 найменувань). Основний зміст роботи викладено на 54 сторінках

комп'ютерного тексту. Робота містить 5 рисунків.

Основні положення випускної кваліфікаційної роботи відображені у статті: Корнєв Є. «Державна політика розвитку ринку праці в Україні» / Є.Корнєв // Управління та адміністрування: зб.наук.ст.студ. У 66 заоч.форми навч. / відп. ред. Н. Л. Новікова. – Ч. 1. – Київ : Київ.нац.торг.-екон.ун-т, 2018. – С. 237-243 [33].

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та цілі державної політики розвитку ринку праці

Державна політика розвитку ринку праці — система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили.

Ринок праці і зайнятість населення займають особливе місце в системі ринкових відносин. Більшість економічних, соціальних, демографічних явищ, що протікають в ринковій економіці, прямо або побічно, повністю або частково відображають процеси, що відбуваються на ринку праці. Будучи невід'ємною ланкою сучасної економіки, ринок праці виконує важливу роль в системі відтворення. Саме на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили, оцінюється її корисність і суспільна значущість. В зв'язку з цим науковий пошук шляхів розв'язання проблем, пов'язаних з побудовою сприятливих умов для підвищення людського потенціалу України є актуальним і має велике теоретичне значення. Особливу увагу необхідно приділити, насамперед, регулюванню зайнятості та ринку праці загалом.

В узагальненому вигляді суб'єкт державного регулювання ринку праці - це носій певних визначених законом компетенцій, прав і відповідальності в розробці й реалізації регулюючих заходів держави на простір функціонування ринку праці, активний учасник цих регулюючих процесів. Що ж до об'єкта державного регулювання ринку праці, то він визначається її цілями, напрямом впливу і включає соціально-економічні процеси, що відбуваються в просторі розвитку ринку праці в його різноманітних проявах і взаємозв'язках, з урахуванням різноманітних форм і рівнів територіальної організації трудової діяльності [27].

Суб'єктна база державного регулювання ринку праці включає Верховну Раду України як найвищий у державі законодавчий орган, Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, Міністерство культури і мистецтва, служби зайнятості (обласні, міські, районні), відділи та управління з праці та соціальних питань при державних адміністраціях, громадські організації, недержавні спілки, об'єднання (профспілки, спілки підприємців тощо). Але основні функції щодо регулювання ринку праці виконують Міністерство праці та соціальної політики та служби зайнятості [63].

Всі наведені суб'єкти державного регулювання ринку праці різняться між собою за функціями, статусом, структурою, суспільним характером, масштабами, організаційними, соціально-економічними способами впливу на економічний простір функціонування ринку праці тощо.

Оскільки державна політика розвитку ринку праці здійснюється на двох рівнях - державному та місцевому, і тому, відповідно, утримує в собі дві складові частини - державне регулювання «центру» і регулювання самих регіонів, принагідно навести точку зору акад. М. Долішнього щодо опосередкованого урахування регіональних інтересів та суб'єктивізації державного регулювання [51, с. 15], з чого випливає важливість, по-перше, розв'язання проблеми представництва інтересів населення в органах законодавчої та представницької влади різних рівнів, які реалізовані також і через сформовані ними виконавчі структури, по-друге, зростання ролі і значення громадських організацій (напр., профспілок) у розробці і реалізації напрямів державного регулювання, що має бути враховано при розробці доктрин, концепцій, стратегій та планів соціально-економічного реформування в Україні [56, с. 300].

Необхідно підкреслити, що між суб'єктами регулювання існує динамічна система взаємовідносин залежності, підпорядкування, супідрядності, відносної автономії; зв'язки між суб'єктами різних рівнів і

рангів регулювання, які часто міняються місцями, можуть набирати вигляду координаційних, субординаційних, управлінських тощо. В умовах, коли є нагальною вимога регіоналізації управління, посилюється значення територіальних органів управління у регулюванні ринку праці [40].

На практиці державне регулювання проводиться по відношенню до об'єктів різних видів, у зв'язку з чим регіони різних типів і рангів окреслюють «загальні», «зовнішні» межі об'єктів державного регулювання ринку праці. На відміну від суб'єкта, об'єкт регулювання є підпорядкованою ланкою єдності «суб'єкт-об'єкт регулювання», однак це не робить його пасивним, не впливовим елементом. Це доводить рухомість відносин суб'єкт-об'єкт державного регулювання ринку праці. Зміни у функціонуванні суб'єкта і об'єкта впливають на розв'язання суперечностей між ними, сприяють виникненню нових якостей, розширенню цілей, забезпечують перехід суб'єктно-об'єктної взаємодії у нову систему зв'язків і взаємозалежностей.

Необхідно підкреслити актуальність реалізації таких складових регіонального аспекту державного регулювання ринку праці, як:

1. стимулювання ефективного соціально-економічного розвитку регіонів та сприяння вдосконаленню територіальної організації суспільства;
2. узгодження загальнодержавних та місцевих інтересів з урахуванням природи сучасних регіональних процесів та цілей і завдань розвитку суспільства;
3. перерозподіл робочої сили в економічному просторі країни;
4. упорядкування та спрямування перебігу економічних процесів на регіональних ринках праці [68].

На усіх рівнях управління державне регулювання ринку праці України та її регіонів виступає як поліструктурна категорія і охоплює основні сфери діяльності і сторони функціонування суспільства. Зокрема:

– у технологічному аспекті державне регулювання ринку праці - це форма прискорення переходу до новітнього технологічного укладу,

трансформації структури зайнятості відповідно до інноваційної моделі розвитку економіки;

– у геополітичному аспекті державне регулювання ринку праці - це спосіб досягнення стратегічних національних цілей (вплив на трудову міграцію, зміна присутності на світових ринках праці тощо);

– в економічному аспекті державне регулювання ринку праці - це спосіб сприяння реалізації трудоресурсного капіталу як засобу накопичення багатства;

– в інституційному аспекті - це фактор удосконалення інфраструктури, логістичних каналів руху інформації щодо робочої сили та подолання асиметрії в аспекті узгодження ринку робочих місць та робочої сили [38, с. 150];

– у соціальному аспекті державне регулювання ринку праці - засіб створення підґрунтя для забезпечення прогресивної трансформації зайнятості, удосконалення умов праці, досягнення високих стандартів добробуту та соціального обслуговування тощо [69].

Реалізація євроінтеграційних орієнтирів вимагають відповідного удосконалення системи вітчизняного державного регулювання у соціальній політиці на ринку праці. Отже, надзвичайної актуальності набуває завдання розробки стратегічних пріоритетів соціального розвитку національного ринку праці, що дозволить закласти фундамент вітчизняної політики на ринку праці у довгостроковій перспективі й інституційно окреслити ключові вектори її реалізації.

Політика зайнятості має орієнтуватися на перехід до економіки пропозиції, яка базується на збільшенні інвестицій і створенні робочих місць. Пріоритетними завданнями економічної політики є забезпечення реалізації національних проектів зі створення робочих місць; реалізація інвестиційних та інноваційних проектів у тих сферах економіки, які передбачають зайнятість висококваліфікованих працівників; розвиток виробничих

кластерів, малого та середнього бізнесу; формування інфраструктурних проектів.

Забезпечення ефективної зайнятості потребує впровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення. Основні цілі державної політики розвитку ринку праці зображено на рис. 1.1.

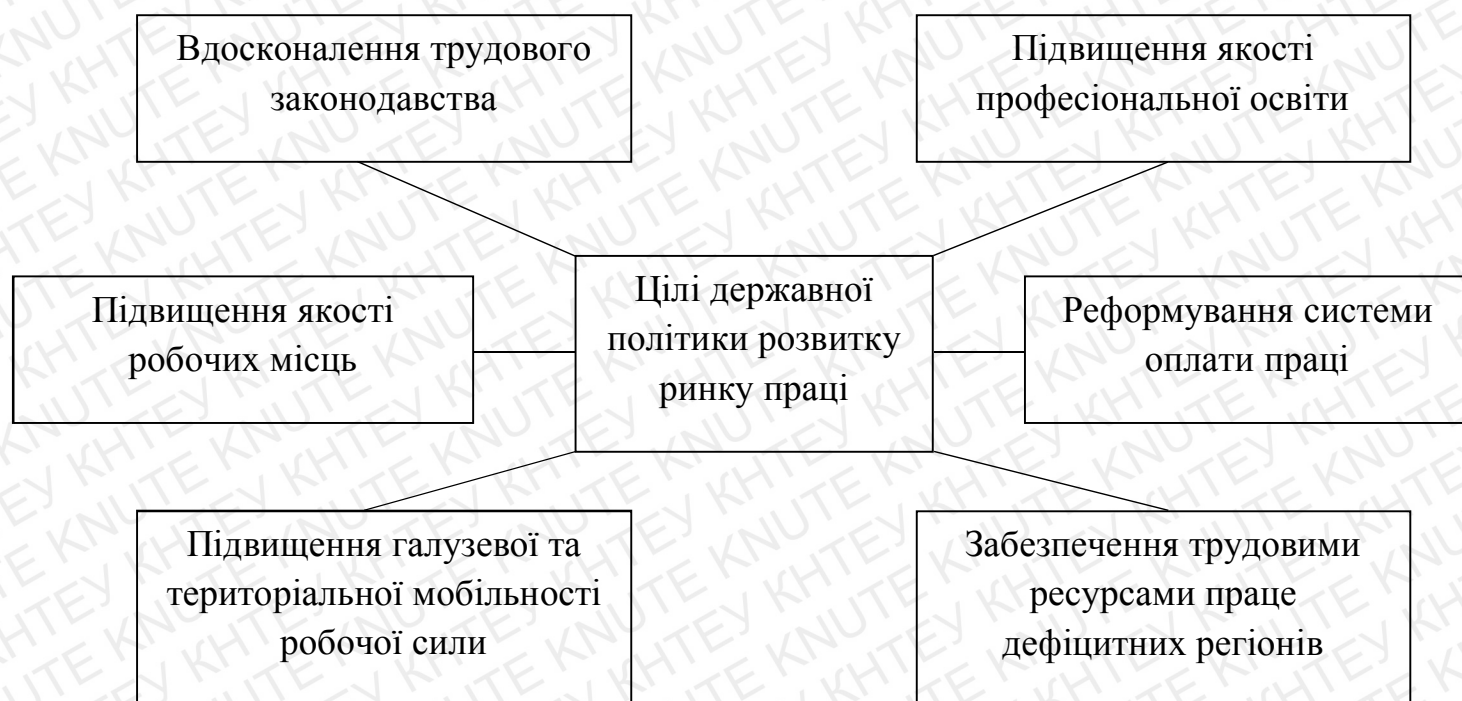


Рис. 1.1. Цілі державної політики розвитку ринку праці [11].

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано зі зміною у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися одночасно із забезпеченням та контролем щодо дотримання норм трудового законодавства.

Підвищення якості професійної освіти та забезпечення збалансованості попиту і пропозиції ринку праці має бути реалізовано шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Процес має здійснюватися (у деяких

галузях – продовжуватися) за підтримки та повноцінної участі роботодавців. Розроблені професійні стандарти дозволять проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств і створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

Підвищення галузевої та територіальної мобільності робочої сили. На сьогодні українські реалії не дають можливості забезпечення вільної територіальної мобільності робочої сили. Потребує вирішення питання розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків усіх суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників).

Забезпечення трудовими ресурсами працедефіцитних регіонів, в яких розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, можливе за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування. Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів і з урахуванням інтересів місцевих громад. Слід проводити постійний моніторинг структурного безробіття у галузево-територіальному розрізі, і за умов обґрунтованої потреби у працівниках певного кваліфікаційного рівня має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд.

Підвищення якості робочих місць є можливим лише на умовах договірної регуляції ринку праці шляхом укладання генеральних і міжгалузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати праці, організації та охорони праці, соціального забезпечення працівників. На наш погляд, крім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава повинна стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, запобігають попередженню професійного травматизму та професійних захворювань.

Реформування системи оплати праці має здійснюватися за трьома напрямками: перегляд і вдосконалення розрахунку прожиткового мінімуму, індексація заробітної плати, відповідно до зростання індексу споживчих цін, та реформування оплати праці у бюджетному секторі. Доцільно розробити методологічні засади галузевих стандартів оплати праці. На першому етапі слід переглянути істотну необґрунтовану диференціацію в оплаті праці у бюджетному секторі, запровадити галузеві стандарти та галузеві гарантовані розміри мінімальної заробітної плати.

Взяті Україною зобов'язання внаслідок імплементації положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС передбачають інституційну інтеграцію соціальної політики зайнятості, механізмів і рівнів соціального забезпечення, розширення учасників інституту соціального партнерства, залучення до соціального діалогу суб'єктів громадянського суспільства тощо. Реалізація даного пріоритету може бути забезпечена, з одного боку, врахуванням особливостей вітчизняної соціально-економічної системи та попередньої траєкторії розвитку, що є інституційним гальмом інтеграційних процесів між Україною та ЄС, з іншого – впровадженням ключових елементів європейської соціальної моделі та відданістю загальним соціальним цінностям щодо високих соціальних стандартів і реалізації активної політики зайнятості.

1.2. Механізм формування та реалізації державної політики розвитку ринку праці

У сучасних умовах ринок праці є однією з найважливіших складових економічного реформування, інструментом побудови обраної економічної ринкової моделі. Через це регулювання ринку праці, його соціалізація та інституціоналізація є об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. Основними факторами, що впливають на процеси,

що відбуваються на ринку праці, є: структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; прискорене економічне зростання; створення відповідних умов для розвитку ефективних виробництв; нарощування потенціалу підприємництва; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Для того, щоб ці фактори стали справжньою рушійною силою регулювання, соціалізації та інституціоналізації ринку праці, необхідно враховувати особливості сучасного соціально-економічного стану, характер та силу прояву різних зовнішніх та внутрішніх чинників, а також створити відповідні умови для їх реалізації, а саме: підвищення інноваційної та інвестиційної діяльності в умовах структурної перебудови економіки; відновлення інвестування пріоритетних галузей економіки; покращення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці та науково-технічного прогресу; поліпшення соціально-трудова відносин; вдосконалення методів активної політики зайнятості населення [45, с. 286].

Отже, в сучасних умовах потребує перегляду та коригування сутність активної політики на вітчизняному ринку праці, а також її складові. Сучасна активна політика на ринку праці повинна бути спрямована на стимулювання сукупного попиту на робочу силу, створення нових робочих місць і швидке повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили, а також заохочення на підвищення конкурентоспроможності як зайнятої, так і незайнятої робочої сили і забезпечення зростання доходів працівників без зниження рівня зайнятості. Саме на здійснення переважно активної політики на ринку праці має спрямовуватись діяльність законодавчих і виконавчих органів влади. Виходячи з вищезазначеного, визначимо пріоритетні напрями дій на ринку праці [8, с. 300].

У напрямі вдосконалення чинного законодавства у сфері зайнятості населення:

- забезпечення соціальних гарантій громадянам, що залишились без роботи, та підвищення соціального захисту неконкурентоспроможних та соціально вразливих категорій населення;
- підвищення рівня конкурентоспроможності економічно активного населення через розвиток системи безперервної професійної освіти та професійної підготовки та перепідготовки кадрів [7];
- розмежування повноважень, функцій у сфері регулювання ринку праці та зайнятості між центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та роботодавцями, виокремлення нових джерел фінансування програм та заходів забезпечення зайнятості населення;
- покращення якості існуючих робочих місць і створення нових, а також сприяння вільному переміщенню економічно активного населення між галузями і територіями;
- забезпечення відповідності попиту і пропозиції на ринку праці через створення робочих місць у перспективних галузях економіки;
- підтримка малого та середнього бізнесу з метою створення нових робочих місць [64, с. 309];
- створення умов та забезпечення регулювання легальної трудової діяльності іммігрантів.

У сфері підвищення якості та конкурентоспроможності економічно активного населення на ринку праці:

- забезпечення економіки працівниками і спеціалістами необхідних професій і кваліфікації;
- розробка алгоритму визначення потреби підприємств у випускниках закладів професійної освіти всіх рівнів, а також критеріїв оцінювання ефективності вкладання бюджетних коштів у професійну освіту молоді [35, с. 20];
- прогнозування потреби в робітниках і фахівцях з укрупнених груп професій і фахів, за видами економічної діяльності й окремими регіонами,

пов'язування потреб роботодавців з обсягами підготовки кадрів необхідної кваліфікації через систему професійної освіти з метою збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці [12, с. 227];

- налагодження системи контролю за якістю освіти, що сприятиме реформуванню професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці;

- покращення ефективності профорієнтаційної діяльності серед школярів з метою підвищення їх мотивації до обрання професій, що затребувані на ринку праці;

- поліпшення професійної орієнтації та психологічної підтримки населення;

- розвиток системи навчання персоналу безпосередньо на підприємствах, а також випереджального професійного навчання робітників, які мають бути звільнені, як найважливішого засобу підвищення їх конкурентоспроможності за умов реструктуризації окремих галузей економіки;

- оновлення та вдосконалення загальноукраїнського класифікатора професій, що дасть змогу уніфікувати системи кодування професійної діяльності з урахуванням міжнародних класифікаторів;

- створення системи оцінювання якості працівників, ґрунтованої на визначенні їх компетенцій та здатності швидко реагувати на постійні зміни вимог до кваліфікації та професійної підготовки працівників відповідно до професійних стандартів;

- розробка системи професійних стандартів, яка визначатиме вимоги до рівня кваліфікації працівників та враховуватиме якість та продуктивність виконуваних ними робіт;

- удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітного населення з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та можливості працевлаштування [24, с. 21].

У контексті сприяння зайнятості, стимулювання створення та збереження робочих місць, удосконалення соціального партнерства на ринках праці:

- проведення дослідження можливих соціально-економічних наслідків вступу України до ЄС;
- удосконалення податкового законодавства України з метою зниження податкового навантаження на роботодавців і стимулювання створення робочих місць у перспективних галузях економіки;
- реалізація інвестиційних, галузевих, регіональних та інших програм, що передбачають заходи для створення, модернізації та збереження робочих місць;
- розробка показників, що відображають рух економічно активного населення в територіально-галузевому аспекті;
- аналіз перспектив підвищення зайнятості у проблемних галузях економіки (у вугільній, металургійній, паливно-енергетичній, текстильній та легкій промисловості) [45, с. 286];
- забезпечення соціального планування на підприємствах та в галузях економіки, які реструктуруються;
- підтримка підприємництва та самозайнятості населення, що сприятиме створенню нових робочих місць, розвитку інфраструктури;
- розвиток соціального партнерства та забезпечення взаємодії органів виконавчої влади, роботодавців та професійних спілок у обговорення існуючих проблем в сфері зайнятості населення на регіональних ринках праці;
- сприяння створенню в організаціях, у яких передбачається звільнення працівників, пунктів для консультування перед звільненням і сприяння у працевлаштуванні працівників, котрі звільнюються;
- організація громадських робіт з метою забезпечення тимчасової зайнятості працівників, що вивільнюються [28].

У сфері забезпечення ефективної діяльності державної служби зайнятості:

- забезпечення ефективної діяльності центрів зайнятості з громадянами, яких мають звільнити, з метою їх працевлаштування;
- удосконалення державною службою зайнятості існуючих технологій роботи з надання послуг безробітному населенню;
- впровадження дієвого інформаційного забезпечення державної служби зайнятості, забезпечення відкритого доступу до наявної інформації для клієнтів центрів зайнятості;
- запровадження для роботодавців платних послуг, які надає державна служба зайнятості [73].

Основною метою запропонованого на рис. 1.2. механізму є досягнення професійнокваліфікаційного балансу, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості.

Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки механізму регулювання ринку праці України:

комплексність – розгалуженість структури та різноманітність взаємопов'язаних складових механізму, що спрямовані на регулювання ринку праці;

системність – цілеспрямована взаємодія всіх складових механізму, його суб'єктів та об'єктів; гнучкість та адаптивність – несуттєві зміни складових механізму під впливом екзогенних та ендогенних факторів;

законність – відповідність відносин на ринку праці існуючому нормативно-правовому забезпеченню, що формується в результаті дотримання всіма суб'єктами соціально-трудова відносин нормативних та законодавчих актів [59, с. 321];

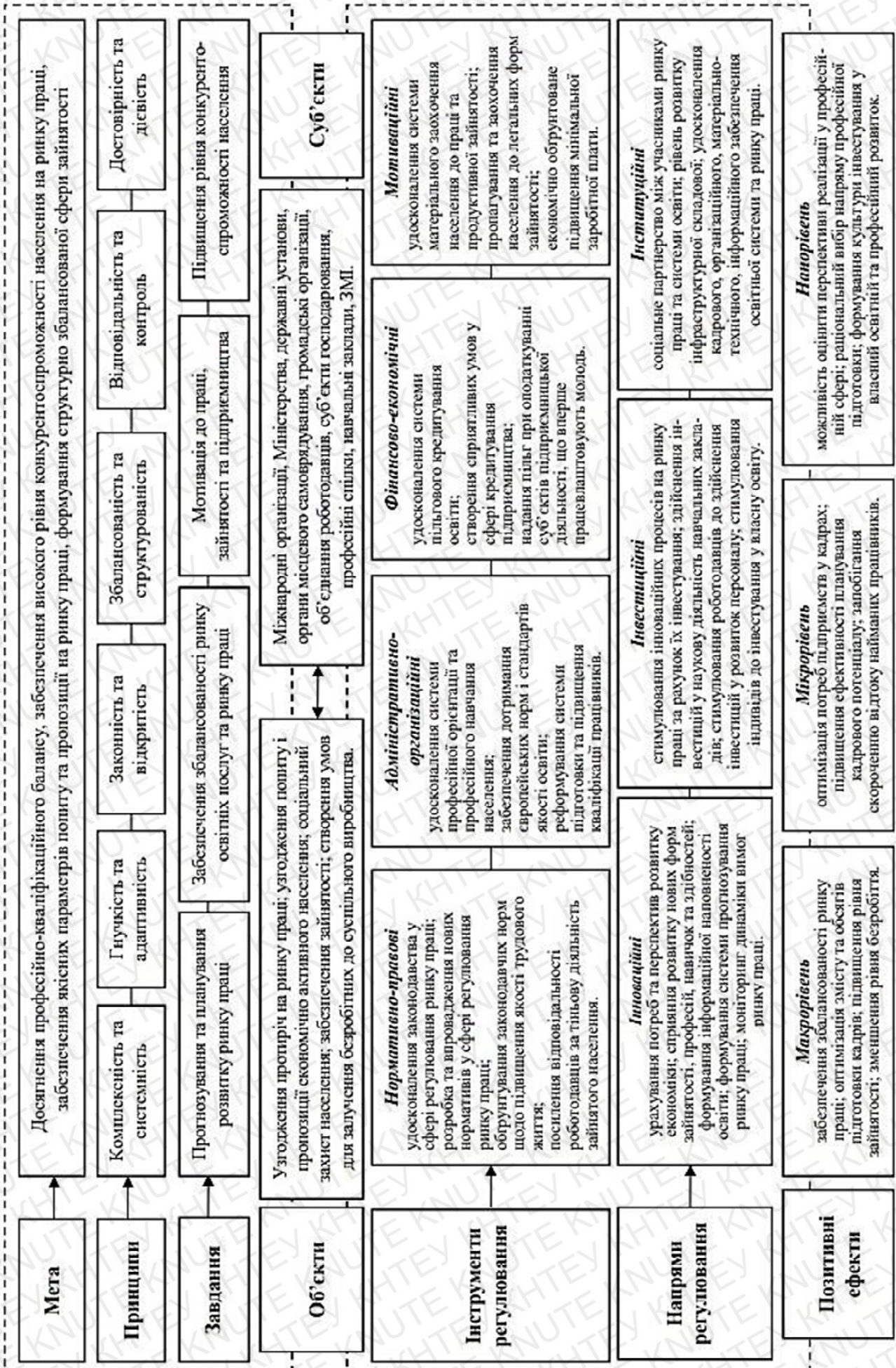


Рис. 1.2. Механізм регулювання ринку праці України

відкритість – інформація про стан, функціонування, регулювання та розвиток ринку праці є відкритою, населення країни має до неї вільний доступ, тобто може вільно використовувати та ділитися зазначеною інформацією;

збалансованість – такий розвиток країни та її регіонів, коли економічне зростання, матеріальне виробництво та споживання, а також інші види діяльності суспільства безпосередньо впливає та узгоджується з функціонуванням, регулюванням та розвитком ринку праці;

структурованість – передбачає визначення складових механізму, виділення основних його елементів та взаємозв'язку між ними, що визначають основні характеристики та особливості його функціонування;

відповідальність – зобов'язує суб'єктів механізму нести юридичну та моральну відповідальність за прийняті рішення щодо визначення заходів та напрямів регулювання ринку праці;

контроль – надання певним установам повноважень щодо перевірки, обліку, спостереження за поведінкою керованої системи (ринком праці) з метою забезпечення оптимального її функціонування;

достовірність – цілі функціонування механізму мають бути чітко визначеними та формуватися з урахуванням можливих загроз;

дієвість – передбачає, що запропонований механізм повинен базуватися на виборі найбільш ефективного вирішення проблеми регулювання ринку праці та досягнення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці з урахуванням аналізу максимально можливих альтернативних варіантів його реалізації.

Окреслені принципи дають змогу визначити запропонований механізм як сукупність взаємопов'язаних складових елементів, що спрямовані на забезпечення ефективного регулювання ринку праці та досягнення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, які базуються на основі певних принципів, спрямованих на реалізацію окреслених процесів за

допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів управлінського впливу [15, с. 328].

Визначено наступні завдання механізму: забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці; прогнозування та планування розвитку ринку праці; сприяння збалансуванню попиту і пропозиції на ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; сприяння зростанню професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу.

Суб'єктами механізму регулювання ринку праці України виступають міністерства, державні установи, органи місцевого самоврядування, які формують державну політику та здійснюють вплив на соціальні процеси на ринку праці та у сфері трудових відносин, відповідно до делегованих їм повноважень, а також громадські організації, об'єднання роботодавців, суб'єкти господарювання, професійні спілки, навчальні заклади, засоби масової інформації.

Об'єктами механізму регулювання ринку праці України є подолання територіального та професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; узгодження попиту і пропозиції економічно активного населення; забезпечення зайнятості та соціального захисту населення [36, с. 296].

На рис. 1.3. зображено перелік інструментів регулювання ринку праці.



Рис 1.3. Інструменти регулювання ринку праці

Нормативно-правовими інструментами виступають: удосконалення законодавства у сфері регулювання ринку праці; розробка та впровадження нових нормативів у сфері регулювання ринку праці; обґрунтування законодавчих норм щодо підвищення якості трудового життя; посилення відповідальності роботодавців за тіньову діяльність зайнятого населення.

Адміністративно-організаційними інструментами є: удосконалення системи професійної орієнтації та професійного навчання населення; забезпечення дотримання європейських норм і стандартів якості освіти; реформування системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Фінансово-економічними інструментами регулювання ринку праці є: удосконалення системи пільгового кредитування освіти; створення сприятливих умов у сфері кредитування підприємництва; надання пільг при оподаткуванні суб'єктів підприємницької діяльності, що вперше працевлаштовують молодь [47, с. 30].

Мотиваційними інструментами виступають: удосконалення системи матеріального заохочення населення до праці та продуктивної зайнятості; пропагування та заохочення населення до легальних форм зайнятості;

економічно обгрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати [62, с. 268].

Напрями регулювання ринку праці поділено на три групи: інноваційні, інвестиційні та інституційні.

Інноваційними чинниками є: урахування потреб та перспектив розвитку економіки; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей; формування інформаційної наповненості освіти; моніторинг змін вимог ринку праці до кваліфікації кадрів та якості робочих місць; формування системи прогнозування потреб ринку праці [54, с. 210].

Інвестиційні чинники: стимулювання інноваційних процесів на ринку праці за рахунок їх інвестування; здійснення інвестицій у наукову діяльність навчальних закладів; стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу; стимулювання індивідів до інвестування у власну освіту.

Інституційні чинники: соціальне партнерство між учасниками ринку праці та системи освіти; рівень розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; удосконалення кадрового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення освітньої системи та ринку праці [67].

Критеріями ефективності запропонованого механізму виступають: підвищення рівня національного доходу та соціальних показників; забезпечення інноваційної активності; подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці; ефективність праці і суспільного відтворення; підвищення продуктивності праці та якості продукції; зростання якості трудового життя, створення безпечних умов праці; підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю; можливість розвитку особистого капіталу.

Доцільно запропонувати наступні пріоритетні напрямки регулювання ринку праці в аспекті забезпечення його взаємодії з освітньою системою: прогнозування професійно-кваліфікаційної потреби ринку праці; розвиток

Національної системи кваліфікацій; впровадження інновацій в освітній процес; формування творчого потенціалу та інноваційної активності; розвиток серед населення підприємництва та самозайнятості, стимулювання ініціативності, забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових умов для розвитку молодіжного бізнесу; поширення нестандартних форм зайнятості серед населення (часткова зайнятість, робота на дому тощо); надання можливостей безробітному населенню підвищувати кваліфікацію, отримувати іншу спеціальність; підвищення можливостей для професійного розвитку індивіда; сприяння кар'єрному розвитку працівників, забезпечення їх професійного росту; сприяння продуктивному використанню ресурсів праці; узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг, підготовка висококваліфікованих кадрів; підвищення якості ресурсів праці, забезпечення їх безперервного навчання [2, с. 328].

Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму регулювання ринку праці є:

на макрорівні – забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, підвищення рівня зайнятості; зменшення рівня безробіття; удосконалення програм зайнятості населення в аспекті сприяння досягненню професійно-кваліфікаційного балансу на ринку праці;

на мікрорівні – оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, запобігання скороченню відтоку найманих працівників; зменшення витрат на перенавчання персоналу;

на нанорівні – можливість оцінити перспективи реалізації у професійній сфері, раціональний вибір напрямку професійної підготовки, формування культури інвестування у власний освітній та професійний розвиток; підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці.

Реалізація запропонованого механізму також сприятиме забезпеченню високої якості формування ресурсів праці, а саме: підвищенню рівня їх кваліфікації, професійних навиків, досвіду роботи, забезпеченню високого

рівня інноваційності, мобільності, адаптованості працівників. Необхідність підвищення якості ресурсів праці в сучасних умовах розвитку економіки зумовлена змінами у професійно-кваліфікаційній структурі робітників, у змісті та характері праці. Підвищення науково-технічного та інноваційного рівня економіки також буде суттєвим результатом впровадження механізму регулювання ринку праці.

Висновки до розділу 1

Дослідження сутності та цілей державної політики розвитку ринку праці дозволяє нам зробити висновки:

1. Державна політика розвитку ринку праці являє собою механізм задоволення потреб економічно активного населення в повній, ефективній та вільно обраній зайнятості. Головними завданнями державного регулювання ринку праці є максимальне зниження рівня безробіття та підтримання оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Однак необхідно зазначити, що держрегулювання ринку праці не повинно призводити до неефективного функціонування підприємницьких структур. Воно покликано бути мінімально необхідним. Що ж стосується професійних спілок, які є другим суб'єктом регулювання ринку праці, то їхня основна функція — поліпшення умов зайнятості та підвищення заробітків своїх членів. Держава має сприяти створенню нових робочих місць, для чого застосовуються кошти Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття.

2. Стан державної політики розвитку ринку праці має ряд цілей, реалізація яких сприятиме покращенню політики розвитку ринку праці. До них відносяться: вдосконалення трудового законодавства; підвищення якості професійної освіти; підвищення якості робочих місць; реформування системи оплати праці; підвищення галузевої та територіальної мобільності робочої сили; забезпечення трудовими ресурсами праце дефіцитних регіонів.

3. На основі проведеного дослідження удосконалено механізм регулювання ринку праці, метою якого є досягнення високого рівня конкурентоспроможності населення на ринку праці, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості. Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму є: забезпечення збалансованості ринку праці, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів, оптимізація потреб підприємств у кадрах, підвищення ефективності планування кадрового потенціалу, раціональний вибір напрямку професійної підготовки, формування культури інвестування населення у власний освітній та професійний розвиток.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Сучасний стан державної політики розвитку ринку праці в Україні

У 2017 році увага Міністерства соціальної політики була зосереджена на створенні умов для активізації та легалізації зайнятості населення.

Для активізації політики на ринку праці запроваджувались нові форми та методи роботи державної служби зайнятості, що дало змогу збільшити у 2017 році на 37 тис. (або на 5 %) кількість працевлаштованих осіб, яка становила 783 тисячі. При цьому, 45 % з них були працевлаштовані оперативно до надання статусу безробітного.

Завдяки оперативному працевлаштуванню зменшилася на 9 % кількість осіб, які мали статус безробітного. Станом на 01.01.2018 на обліку державної служби зайнятості перебувало 354 тис. безробітних. У той же час, кількість зареєстрованих вакансій в державній службі зайнятості на 1 січня зросла на 40 % та становила 50 тис. одиниць.

Чисельність зайнятого населення у віці 15-70 років за 2017 рік становила 16,16 млн осіб. Рівень зайнятості населення склав 56,1 %.

Рівень зайнятості, зображений на рис. 2.1., протягом 2017 року у порівнянні з 2016 роком, зріс у 13 регіонах – у Житомирській (з 55,9 % до 56,4 %), Івано-Франківській (з 54,7 % до 55,0 %), Київській (з 57,8 % до 58,0 %), Кіровоградській (з 52,9 % до 53,3 %), Львівській (з 55,9 % до 56,2 %), Полтавській (з 53,3 % до 54,0 %), Сумській (з 56,8 % до 57,4 %), Харківській (з 59,7 % до 60,6 %), Херсонській (з 55,8 % до 56,2 %), Хмельницькій (з 53,9 % до 54,7 %), Черкаській (з 56,2 % до 56,7 %), Чернівецькій (з 56,2 % до 56,6 %), Чернігівській (з 55,6 % до 56,1 %) областях.

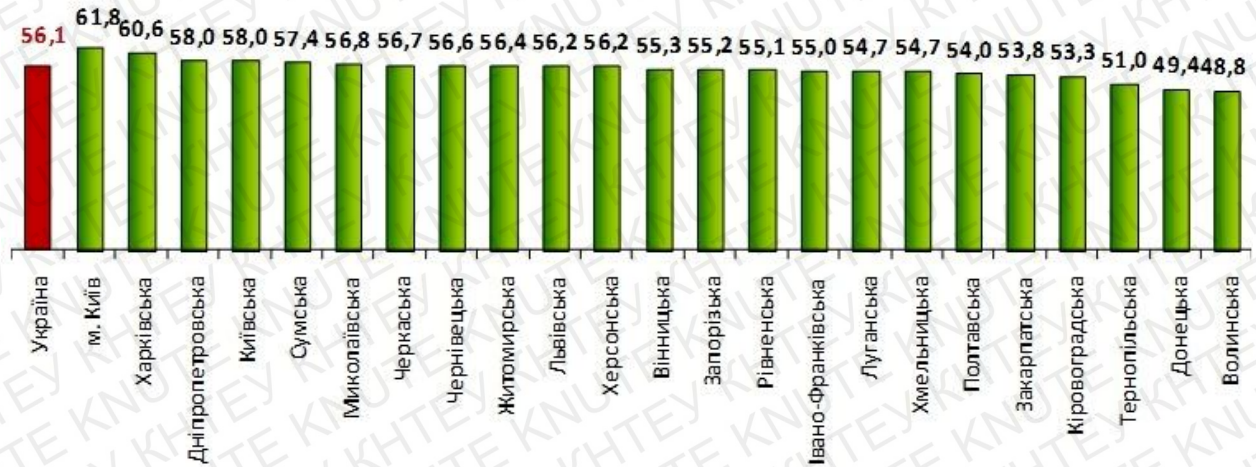


Рис. 2.1. Рівень зайнятості населення у 2017 році, %

Чисельність безробітних у 2017 році становила 1,7 млн осіб.

Рівень безробіття (за методологією МОП), зображений на рис. 2.2., становив 9,5 % економічно активного населення. Зазначений показник знизився у 13 регіонах України, зокрема у Житомирській (з 11,2 % до 10,8 %), Івано-Франківській (з 8,8 % до 8,5 %), Київській (з 6,8 % до 6,5 %), Кіровоградській (з 12,4 % до 12,2 %), Львівській (з 7,7 % до 7,5 %), Полтавській (з 12,6 % до 12,0 %), Сумській (з 9,3 % до 9,1 %), Харківській (з 6,4 % до 6,1 %), Херсонській (з 11,2 % до 11,1 %), Хмельницькій (з 9,4 % до 8,9 %), Черкаській (з 10,4 % до 10,2 %), Чернівецькій (з 8,7 % до 8,4 %), Чернігівській (з 11,3 % до 11,2 %) областях.

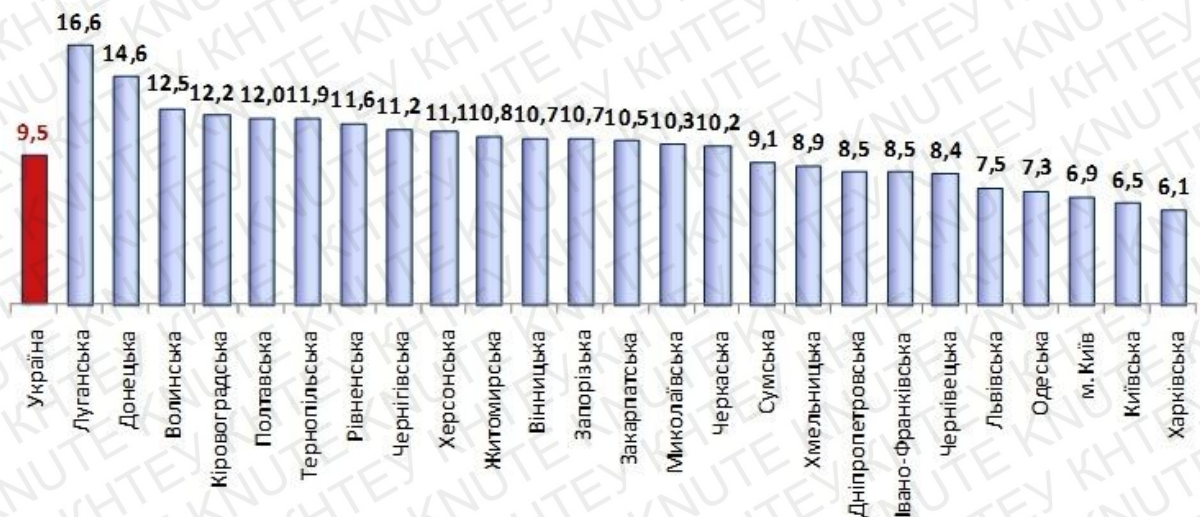


Рис. 2.2. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у 2017 році, %

З метою оперативного реагування на виклики ринку праці, інформування, орієнтації та сприяння адаптації молоді, забезпечення надання якісних профорієнтаційних послуг на новому рівні Міністерством соціальної політики внесено зміни до Концепції державної системи професійної орієнтації населення, які затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 09.07.2017 № 561, підготовлено новий План заходів з реалізації цієї Концепції.

Розпочато роботу з розроблення професійних стандартів, що має на меті приведення змісту підготовки кадрів у відповідність до потреб роботодавців, покращення якості кваліфікацій в Україні, наближення Національної системи кваліфікацій до європейських вимог, удосконалення освітніх стандартів, підтвердження результатів професійного неформального навчання, підвищенню якості робочої сили. Зокрема затверджено Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів (постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 № 373) та Методику розроблення професійних стандартів (наказ Міністерства соціальної політики від 22.01.2018 № 74).

З метою удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами, сприяння доступу зареєстрованих безробітних до професійного навчання, впровадження нових форм професійного навчання зареєстрованих безробітних внесено зміни до Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, які затверджені наказом Міністерства соціальної політики, МОН від 15.09.2017 № 1482/1277.

Для удосконалення механізму здійснення заходів сприяння зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, зокрема шляхом посилення соціальної відповідальності роботодавців, Урядом затверджено зміни до Порядку

здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб (постанова Кабінету Міністрів України від 06.12.2017 № 935).

З метою апробації механізмів підтримки виходу на ринок праці членів малозабезпечених сімей та внутрішньо переміщених осіб шляхом сприяння у працевлаштуванні та започаткуванні власної справи Міністерство соціальної політики, за підтримки Світового банку, з 01 грудня 2016 року на Харківщині, Полтавщині, Львівщині, а із січня 2018 року Чернігівщині, Житомирщині та Донеччині реалізує пілотний проект із залучення до роботи членів малозабезпечених сімей та внутрішньо переміщених осіб. Порядок використання та повернення коштів, передбачених у державному бюджеті на фінансову підтримку заходів із залучення до роботи членів малозабезпечених сімей та внутрішньо переміщених осіб в умовах експерименту, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 № 224. В цілому за 2017 рік в рамках пілотного проекту кількість працевлаштованих складає 665 осіб, кількість осіб, яким надано фінансову допомогу – 71 особа.

В рамках надання адміністративних послуг Міністерством соціальної політики у 2017 році видано 365 ліцензій на провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном. Станом на 01.03.2018 господарську діяльність здійснюють 1502 ліцензіата. Послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордон протягом року надавали 427 суб'єктів господарювання, які мали відповідну ліцензію Міністерства соціальної політики. У 2017 році вказаними суб'єктами господарювання працевлаштовано за кордоном – 83,8 тис. громадян України (у 2016 році – 79,2 тис.; у 2015 році – 76,9 тис.).

З метою удосконалення умов провадження господарської діяльності з надання посередницьких послуг із працевлаштування за кордоном, підвищення захисту прав осіб, працевлаштованих за кордоном, та посилення відповідальності ліцензіатів Урядом прийнято постанову Кабінету Міністрів

України „Про внесення змін до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном” від 28.02.2018 № 140.

У 2017 році послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном надавали 427 суб’єктів господарювання. Переважна більшість таких суб’єктів здійснювала діяльність в Одеській області (40 %), у Дніпропетровській, Донецькій, Львівській, Херсонській областях та м. Київ - від 5 % до 10 %.

Всього у 2017 році за кордоном працевлаштовано 83,8 тис. осіб. Переважна більшість громадян (74 % або 61,9 тис. осіб) була працевлаштована за кордоном посередниками, які здійснювали діяльність в Одеській області.

Найбільшими потоки трудових міграцій були у Нідерланди (2,6 тис. осіб), США (2,6 тис. осіб), Панаму (2,8 тис. осіб), Грецію (6,3 тис. осіб), Велику Британію (8,1 тис. осіб), Німеччину (9,2 тис. осіб), Польщу (12,4 тис. осіб), на Кіпр (17,8 тис. осіб).

Понад 70% трудових мігрантів укладали контракти на термін до 6 місяців, чверть – від 6 місяців до 1 року, та 1 % - понад 1 рік.

За видами економічної діяльності до виїзду за кордон понад третину трудових мігрантів з України працювали у сфері транспорту, складському господарстві, поштовій та кур’єрській діяльності, а також у переробній промисловості (10 %) та на будівництві (10 %).

На момент виїзду за кордон понад третина трудових мігрантів працювали на робочих місцях, що не потребують професії спеціальності; 15 % - займали посади фахівців; 12 % - професіоналів, 12 % - робітників з обслуговування, експлуатації та складання устаткування та машин.

Задля створення умов для повернення громадян України, які працюють за кордоном, та збереження трудового потенціалу України Урядом затверджено План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей (розпорядження Кабінету Міністрів

України від 12.04.2017 № 257 - р), реалізація якого спрямована на посилення уваги до міграційних проблем, об'єднання державних органів і суспільства з метою їх розв'язання та забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості з принципами державної міграційної політики.

За інформацією державної служби зайнятості кількість роботодавців, які протягом 2017 року співпрацювали з центрами зайнятості, збільшилася на 11 % та становила 183 тисячі. Завдяки тісній співпраці з роботодавцями протягом року на 10 % зросла кількість вакансій, поданих роботодавцями, та становила 1 млн одиниць.

Для додаткової матеріальної підтримки у період пошуку основного місця роботи до участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру залучено 220,3 тис. осіб.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується центрами зайнятості на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання. Упродовж 2017 року за направленням державної служби зайнятості проходило професійне навчання 163 тис. зареєстрованих безробітних. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 17% та становила 43 тис. осіб.

Профорієнтаційними послугами було охоплено понад 3 млн осіб, з яких 1,1 млн мали статус безробітного, у тому числі 564,1 тис. жінок та 410,2 тис. молодих людей віком до 35 років. У тому числі профорієнтаційні послуги отримали 396,6 тис. безробітних осіб, які мали додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, серед них 40,9 тис. осіб з інвалідністю. Також профорієнтаційні послуги отримали 1,1 млн осіб, які навчаються у навчальних закладах різних типів, з яких 941,6 тис. – учні загальноосвітніх шкіл.

Ваучер на навчання для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці у 2017 році отримали 0,8 тис. осіб. На підставі ваучера здійснюються перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями згідно з пріоритетними видами економічної діяльності, підготовка на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні.

Завдяки підвищенню результативності роботи щодо оперативного працевлаштування громадян, кількість безробітних станом на 1 січня 2018 року, у порівнянні з відповідною датою 2017 року, скоротилася на 9 % (на 36 тис.) та становила 354 тис. осіб, допомогу по безробіттю отримували 284 тис. осіб, що на 10 % (на 33 тис.) менше, ніж на відповідну дату 2017 року.

Середній розмір допомоги по безробіттю у грудні 2017 року становив 2 331 гривні (у грудні 2016 року – 1 997 грн).

На кінець 2017 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у порівнянні з відповідною датою минулого року, зросла на 40 % та становила 50 тис. одиниць. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про 39 тис. пропозицій роботи, отриманих з інших джерел.

2.2. Імплементация світового досвіду із реалізації державної політики розвитку ринку праці в Україні.

Кризові явища в економіці України негативно впливають на стан ринку праці, що вимагає активних заходів державної політики щодо соціально-трудової сфери. За останні десятиліття Україна набула власного досвіду у вирішенні таких гострих проблем, як безробіття, структурні диспропорції між пропозицією праці та попитом на неї, підвищення вимог до професійної та географічної мобільності працівників тощо. Водночас, відносно невеликий термін ринкового розвитку країни обумовлює певну обмеженість такого досвіду та актуальність дослідження, узагальнення та застосування основних

методів та засобів управління ринком праці з урахуванням його циклічного характеру.

Останні наукові дослідження з указаної проблематики орієнтовано, перш за все на пошук заходів, спрямованих на виправлення негативних зрушень на ринку праці, які вже відбулися. Вони знайшли відображення в працях таких учених, як О. В. Абашина, О. В. Волкова, Л. І. Дідківська, Л. С. Головка, Н. А. Іщенко, О. М. Родіонова, О. С. Хачатурян та ін. Їх аналіз показав, що активну політику держави на ринку праці розглядають як комплекс методів та заходів, спрямованих на якнайшвидше повернення безробітних до праці. Вона забезпечується програмами створення додаткових сфер зайнятості, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, посилення територіальної та професійної мобільності працівників, допомоги у працевлаштуванні тощо.

До пасивних методів впливу держави на ринок праці належить, часткове відшкодування безробітним їхніх втрат у доходах. Для цього реєструють осіб, які шукають роботу, визначають розмір допомоги через безробіття, організують систему надання допомоги через безробіття, упроваджують негрошові форми підтримки безробітних та їхніх родин тощо [1,10,17,53,66].

Однак управління ринком праці має відбуватися не лише на етапі його кризового стану. Воно має доповнювати ринкове саморегулювання на всіх етапах циклічного розвитку економіки, зокрема з метою попередження негативних тенденцій на ринку праці. У цьому контексті доцільно детальніше досліджувати і ширше використовувати світовий досвід як щодо міжнародної економіки в цілому, так і стосовно окремих країн.

Відповідно до світового досвіду, основними принципами політики зайнятості є, по-перше, соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; по-друге, використання різних джерел, включаючи державний та регіональні бюджети, кошти служби зайнятості, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо соціально-

трудової сфери передбачають такі заходи, як збільшення кола осіб, які підпадають під програми страхування безробіття та професійної перепідготовки у випадку звільнення з роботи; використання державних інвестицій для підтримки внутрішнього ринку, житлового будівництва, соціальної інфраструктури, створення нових робочих місць, у тому числі шляхом організації громадських робіт; підтримка малих та середніх підприємств; активізація соціального діалогу між працівниками та роботодавцями на рівні підприємств, галузей та держави [21].

Заслуговує на увагу досвід Німеччини щодо виконання цих рекомендацій, у якій обсяг антикризових витрат склав близько 50 млрд євро. Ці кошти було спрямовано на такі інвестиційні проекти, як ремонт і модернізація шкіл, вишів, дитячих садків; будівництво автомобільних доріг та залізниць; розвиток мережі швидкісного Інтернету і т. ін., що дозволило створити тисячі нових робочих місць [21].

Відбуваються зміни у самій концепції формування та використання потенціалу трудових ресурсів. Зокрема вважається, що освіта в сучасних умовах не може бути обмеженою певним періодом життя людини, а стає практично безперервною (lifelong learning – освіта протягом життя) [71]. У концепції «портфеля робіт», запропонованій І. Хенді, передбачено можливість та доцільність участі людини в багатьох видах діяльності, які вона суміщує або міняє протягом життя, переходячи від одного виду діяльності до іншого з урахуванням власних пріоритетів та потреб суспільства. Згідно з дослідженнями З. Батман, молодого американця протягом його трудового життя очікує щонайменше одинадцять робочих місць, у тому числі, й ті, що потребують різних фахів [3, с. 487].

Досвід окремих країн та загальносвітові тенденції визначили цілу низку заходів, до яких удається держава, регулюючи ринок праці, а саме:

- створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах

тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);

- взаємне визнання країнами дипломів про освіту та порівнянності кваліфікації (досвід Європейського Союзу);
- заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу);
- заохочення створення кооперативних товариств працівниками якщо вини кає загроза закриття підприємства, коли акціонерний капітал формується із заощаджень працівників (досвід Великобританії);
- фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії);
- надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати по 78 годин із збереженням допомоги через безробіття (досвід Франції);
- виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини);
- звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини);
- сприяння розвитку сільських ремісництв, рибного господарства (досвід Фінляндії);
- фінансування з регіональних бюджетів малого туристичного та відпочинкового бізнесу – так званого «зеленого» туризму (досвід Фінляндії);
- стимулювання самозайнятості у формі одноразових, періодичних виплат або в комбінованій формі (досвід Європейського Союзу);

- фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); зниження податків на 30 % (досвід Німеччини);
- фінансування з регіональних бюджетів інвестицій в інфраструктурні об'єкти, що використовують у системі громадських робіт (досвід Польщі);
- стимулювання внутрішньофірмової мобільності із доплатою працівникам за освоєння додаткових спеціальностей (досвід Японії);
- стимулювання міжфірмових угод про спільне використання робочої сили, що балансує зайнятість у випадку мінливої кон'юнктури товарного ринку (досвід Японії);
- виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);
- підтримка випереджального навчання персоналу, який перебуває під ризиком звільнення (досвід Росії);
- стимулювання застосування гнучких форм зайнятості (досвід Європейського Союзу);
- стимулювання вторинної зайнятості (досвід Європейського Союзу);
- стимулювання професійної та територіальної мобільності працівників (досвід Європейського Союзу та Росії) [5,16,6,13,43].

Ураховуючи похідний характер попиту на послуги праці, який залежить від попиту на відповідний товар, важливою інноваційною тенденцією можна вважати трансформацію ролі споживачів, які беруть усе більшу участь у процесі створення товару (наприклад, попереднє замовлення автомобілю з бажаною комплектацією; замовлення індивідуальних елементів до серійних моделей одягу тощо). Заслуговує на увагу також тенденція до

співробітництва між конкурентами з метою покращення фінансових результатів для кожного з учасників альянсу [32, с. 246].

Висновки до розділу 2

Змістовний аналіз стану державної політики розвитку ринку праці України дає можливість зробити наступні висновки:

1. На основі проведеної оцінки стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості виявлено, що проблемою в Україні є значний професійно-кваліфікаційний та кількісний дисбаланс на ринку праці. Основними формами прояви дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, зміни статево-вікової структури економічно активного населення, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями.

2. У ході аналізу даних встановлено, що на сьогодні в Україні є досить складною ситуація на ринку праці, яка знаходиться під впливом подій, що відбуваються на Сході країни: демографічні втрати, зруйнована інфраструктура, погіршення психологічного та фізичного стану населення, масштабні внутрішні та зовнішні міграційні переміщення, економічний спад та загострення ризиків безробіття, загроза втрати промислового сектору економіки. В умовах активізації процесу вимушеного внутрішнього переміщення регіональні ринки праці стикаються з проблемою появи нової категорії громадян, які потребують працевлаштування – вимушені переселенці, з якими Державна служба зайнятості зіткнулася вперше.

3. Проведений аналіз дозволяє визначити основні проблеми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб: недостатня кількість робочих місць та вакансій з наданням житла; невідповідність рівня пропонованої зарплати очікуванням внутрішньо переміщених осіб; невизначеність внутрішньо переміщених осіб в питанні тривалості перебування їх у регіоні, надія на швидке повернення додому; відмова

роботодавців у працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб у зв'язку з їх тимчасовим перебуванням; відсутність наміру змінити професію; невпевненість внутрішньо переміщених осіб у доцільності професійного навчання у зв'язку з невизначеністю в подальшому місця свого перебування.

Також, аналіз та застосування світового досвіду управління ринком праці дозволяє більш комплексно і водночас більш диференційовано підійти до вирішення проблем соціально-трудової сфери в Україні. Звичайно, цей досвід має бути адаптованим до конкретних соціально-економічних ситуацій та специфіки окремих галузей та регіонів України, але пов'язане з ним розширення та удосконалення інструментарію управління ринком праці сприятиме попередженню негативних тенденцій у соціально-трудої сфері та її прогресивному розвитку.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Сучасна діяльність Міністерства соціальної політики потребує посилення реалізації дій, спрямованих на проведення активної політики зайнятості населення, підвищення розмірів соціальних стандартів і гарантій, заробітної плати, пенсій і забезпечення соціальної підтримки осіб і сімей, які її потребують [72].

Серед основних проблем діяльності Міністерства соціальної політики України в області розвитку ринку праці слід виділити такі:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості; низька продуктивність праці і недостатній рівень її оплати; недостатньо висока порівняно з розвиненими країнами частка працюючих у високотехнологічних і наукоємних сферах економіки; відсутність взаємозв'язку між трудовим вкладом і доходами працівників і т. ін.;
- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств, їх збитковості; перехід фахівців і спеціалістів у сферу нерегламентованої зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;
- проблеми у сфері забезпечення належних якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць для кваліфікованих кадрів, що збільшує обсяги та рівень безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва;
- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили; недостатність обсягів інвестицій у сферу виробництва для вирішення питань забезпечення безробітних сучасними робочими місцями; недостатність державної підтримки підприємництва і малого бізнесу;
- високий рівень тіньової зайнятості;
- недоліки процесів реформування системи державного

професійного навчання і освіти, неадекватність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці у аспектах попиту на певні професії; недостатня розвиненість системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників;

– складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, осіб старшого віку та ін.);

– збереження дискримінаційного підходу при вирішенні питань вивільнення і найму на роботу залежно від статі, віку, стану здоров'я;

– недоліки системи дотримання норм трудового законодавства щодо режиму і охорони праці;

– недосконалість існуючих нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини (доцільним є прискорення прийняття оновленого Трудового кодексу) [10];

– спостерігається диференціація регіональних ринків праці, наявність депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку праці, значно вищим за середній рівнем безробіття при одночасно обмеженій можливості [48].

Основні завдання, які Міністерство соціальної політики поставило перед собою на 2019-2020 роки:

- посилення механізмів регулювання ринку праці, підвищення зацікавленості роботодавців і безробітних у послугах державної служби зайнятості;

- подання на розгляд Уряду законопроект щодо сприяння продуктивній зайнятості;

- створення системи підтримки високої кваліфікації та збереження здоров'я працівників, затвердження розроблених в установленому порядку 70 професійних стандартів;

- реформування державної служби зайнятості, впровадження нових форм і методів реалізації активної політики зайнятості населення, забезпечення соціальної підтримки безробітних громадян;
- удосконалення умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу;
- удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери;
- прийняття нової Концепції реформування системи управління охороною праці;
- запровадження нового порядку здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення та ефективної системи контролю за використанням праці без належного оформлення та збільшення кількості працівників, з якими оформлено трудові відносини;
- реалізація Стратегії подолання бідності;
- виконання положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні та проведення колективних переговорів з укладення Генеральної угоди на наступні періоди;
- сприяння прийняттю Трудового кодексу України;
- продовження роботи з підготовки проекту Закону України «Про колективні угоди та договори» та змін до законодавства про соціальних діалог;
- збільшення кількості зайнятих орієнтовно до 17 млн. осіб у результаті економічного зростання, росту реального ВВП, активізації розвитку економіки для створення нових робочих місць;
- перетворення державної служби зайнятості на клієнтоорієнтовану сервісну службу;
- зниження рівня бідності серед працюючих;
- підвищення рівня доходів;

- усунення дискримінації працівників старшого віку;
- забезпечення захисту трудових прав громадян;
- оптимізація системи загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- створення та забезпечення функціонування Гарантійної установи з компенсації грошових вимог найманим працівникам у разі неплатоспроможності роботодавця;
- підвищення ролі колективно-договірного регулювання у розвитку ринку праці;
- реформування системи управління охороною праці із застосуванням ризикоорієнтованого підходу;
- сприяння зайнятості молоді.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано зі зміною у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися одночасно із забезпеченням та контролем щодо дотримання норм трудового законодавства [14].

Підвищення якості професійної освіти та забезпечення збалансованості попиту і пропозиції ринку праці має бути реалізовано шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Процес має здійснюватися (у деяких галузях – продовжуватися) за підтримки та повноцінної участі роботодавців. Розроблені професійні стандарти дозволять проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств і створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

На сьогодні українські реалії не дають можливості забезпечення вільної територіальної мобільності робочої сили. Потребує вирішення питання

розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків усіх суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників). Забезпечення трудовими ресурсами працедефіцитних регіонів, в яких розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, можливе за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування [70, с. 502].

Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів і з урахуванням інтересів місцевих громад. Слід проводити постійний моніторинг структурного безробіття у галузево-територіальному розрізі, і за умов обґрунтованої потреби у працівниках певного кваліфікаційного рівня має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд.

Підвищення якості робочих місць є можливим лише на умовах договірної регулювання ринку праці шляхом укладання генеральних і міжгалузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати праці, організації та охорони праці, соціального забезпечення працівників. На наш погляд, крім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава повинна стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, запобігають попередженню професійного травматизму та професійних захворювань.

Незважаючи на те, що в умовах сучасної України економічно неможливо гарантувати перше робоче місце кожному випускнику вищого або професійно-технічного навчального закладу, активна політика держави щодо зайнятості молодих людей повинна розглядатися як важливий аспект забезпечення рівного доступу громадян до ринку праці.

Удосконалення державної політики у сфері молодіжної зайнятості, на нашу думку, вимагає зміщення пріоритетів від гарантованого забезпечення

першим робочим місцем до загального узгодження політики у галузі молодіжної зайнятості та державної політики на ринку праці; запровадження спеціальних заходів, спрямованих на захист права на працю найбільш вразливих груп у складі молодіжних трудових ресурсів.

Першими кроками у державному сприянні зайнятості молоді повинні стати:

- встановлення головним критерієм надання роботодавцям дотації, передбаченої Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», прийняття на роботу молоді з окремих груп, найменш конкурентоспроможних на ринку праці;

- розробка Міністерством освіти і науки спільно з Міністерством соціальної політики рекомендацій для вищих навчальних і професійно-технічних закладів щодо створення спеціальних умов для здобуття освіти студентами, які офіційно працевлаштовані за майбутньою спеціальністю, у вигляді поновлення системи індивідуальних графіків навчання;

- законодавче гарантування проходження співбесіди молодого спеціаліста з роботодавцем у разі відповідності випускника навчального закладу більшості вимог до кандидата на посаду [44, с. 160].

Також для вирішення проблем працевлаштування молоді необхідно вжити певні заходи:

- державне коригування політики служби зайнятості, виділення більше фінансової допомоги для реалізації програм зі сприяння працевлаштуванню громадян;

- квотування робочих місць через законодавчі акти на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності до 5 відсотків місць для випускників ВНЗ та інших навчальних закладів;

- створення нового механізму надання всім випускникам гарантованого першого робочого місця; формування та фінансування підприємницької ініціативи молоді, зниження або взагалі відміна податків

для цієї категорії підприємців терміном на перші три роки;

- надання молоді можливості безкоштовного отримання ліцензії на певні види діяльності;
- створення більш ефективних і стійких механізмів організації тимчасової зайнятості підлітків;
- створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини;
- встановлення рівня заробітної плати, яка забезпечувала б гарантоване статтею 48 Конституції України право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї;
- створення соціальних інститутів, що вирішують завдання професійного самовизначення й зайнятості молоді з урахуванням не тільки потреб і можливостей, але й ситуації на ринку праці;
- підтримка молодих працівників, залучених до роботи в сільській місцевості (на разі такі програми існують, але не працюють через відсутність фінансування);
- залучення молоді до освоєння робітничих професій;
- вдосконалення системи безперервної освіти;
- розвиток надпрофесійних компетенцій – ІТ-грамотність, аналітичні здібності, мовна грамотність;
- інвестування державою і роботодавцями курсів підвищення кваліфікації і перенавчання;
- ефективне інформування молоді щодо роботи служби зайнятості, молодіжних центрів праці;
- налагодження міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення;
- забезпечення соціального захисту трудової молоді від ризиків непрацевлаштування або втрати роботи;
- на рівні державної служби статистики – проведення об'єктивних

статистичних спостережень щодо працевлаштування випускників ВНЗ та інших навчальних закладів;

- на рівні державної служби зайнятості – проведення корегувальної політики з підвищення оперативності та інформативності роботи служби, узгодження її роботи з комерційними структурами, проведення систематичних соціологічних досліджень;

- на рівні підприємств – оптимізація умов прийому молодих громадян, пом'якшення критеріїв прийому без досвіду роботи, створення гнучкого графіка роботи для студентів денної форми навчання тощо;

- на рівні Міністерства освіти і науки України – розробка стандартів вищої освіти, які б включали обов'язкову сукупність сучасних компетенцій.

Допомога молоді шляхом відповідної соціальної політики та політики зайнятості має основоположне значення для всебічного та сталого розвитку суспільства, підтриманий державними програмами початок трудової діяльності сприяє забезпеченню успішного руху молоді на шляху до гідної праці [34].

Усунення дискримінації працівників старшого віку повинно відбуватися за наступними напрямками:

1. Сприяння попередженню випадків дискримінації за віком у трудових відносинах через:

- стимулювання позитивних культурних зрушень у ставленні до літніх працівників шляхом проведення масштабних державних інформаційних кампаній, спрямованих на подолання негативних стереотипних уявлень роботодавців про працівників старшого віку (розповсюдження через засоби масової інформації результатів досліджень і публікацій про їх значний адаптаційний потенціал, реальні можливості з підвищення продуктивності праці; проведення інформаційно-комунікативних заходів для обговорення проблем трудової адаптації осіб старшого віку;

- заснування спеціальних премій для тих підприємств і організацій, що

створюють найбільш дружні до осіб похилого віку робочі місця і можуть бути прикладом із сприяння зайнятості літніх осіб);

- внесення змін до законодавства, що передбачають заборону будь-яких проявів дискримінації за віком шляхом прийняття спеціального Закону «Про сприяння зайнятості літніх осіб», де крім іншого буде міститися: чітке визначення дискримінації за віком у трудових відносинах; вичерпний перелік професій, в яких через особливі вимоги до здоров'я працівників може встановлюватися межа граничного віку для осіб, які бажають отримати місце роботи; перелік видів робіт, на які особи літнього віку повинні найматися в пріоритетному порядку; норми, що встановлюють відповідальність роботодавців за прояв дискримінації за віком у трудових відносинах;

- поступову відмову від вживання термінів «працездатний вік», «вік непрацездатності» та «пенсійний вік» в наукових дослідженнях, планово-статистичній практиці і державному управлінні, шляхом їх заміни на конкретні вікові межі (15 – 60 років, 15 – 65 років, 65 років і старші) відповідно до європейських стандартів обліку і статистики;

- включення в колективні договори положень про недопущення дискримінації за віком у забезпеченні доступу до участі у навчальних проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в інших заходах у галузі професійної підготовки і перепідготовки.

2. Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці працівників старшого віку та покращення якості їх трудового потенціалу шляхом:

- сприяння залученню до «навчання протягом життя» осіб середнього, зрілого і передпенсійного віку для набуття ними інноваційних навичок роботи та через реалізацію освітніх програм, спрямованих на поширення застосування новітніх технологій працівниками на їх робочих місцях;

- адаптації міжнародного досвіду з надання пільг роботодавцям, які створюють робочі місця для працівників зрілого, передпенсійного та пенсійного віку, як от:

1. часткова компенсація державою роботодавцям від 50 до 100% їх

внесків на соціальне страхування в залежності від віку співробітника, який наймається на роботу;

2. одноразові виплати або фіксовані щорічні бонуси для підприємств, що наймають на постійну роботу працівників у віці 45 – 50 років;

3. скорочення податкових зборів з роботодавців, які наймають безробітних працівників старшого віку, на період, що відповідає попередньому періоду їх безробіття;

4. часткове непряме субсидування заробітної плати працівників, які продовжують трудову діяльність після досягнення офіційної межі пенсійного віку, через повну відміну для роботодавців виплат на них у фонд соціального страхування).

Для найбільшої результативності доцільно в першу чергу надавати запропоновані пільги роботодавцям, які наймають на роботу представників найменш соціально захищених категорій літніх осіб – з низькими доходами, з обмеженими можливостями, безробітних впродовж тривалого часу тощо.

– надання через Державну службу зайнятості спеціальних консультаційних послуг з питань переходу в реальний сектор економіки для осіб старшого віку, зайнятих в неформальному секторі (для самозайнятих – з управління фінансами, податкової звітності, для найманих робітників – щодо можливостей офіційного працевлаштування і розрахунків пов'язаного з цим підвищення майбутніх пенсійних виплат) [25].

Пріоритетами соціально-економічної політики задля забезпечення прогресу у сфері гідної праці у короткостроковій перспективі мають стати дії спрямовані на:

- побудову економічного фундаменту, що є необхідною умовою вирішення проблем у сфері зайнятості;

- удосконалення інституційного механізму регулювання трудових відносин у сучасних умовах розвитку держави та суспільства;

- збалансування інтересів працівників та роботодавців із питань використання найманої праці, послаблення соціальної напруженості та

забезпечення соціальної справедливості з метою досягнення поступального розвитку суспільства та зростання добробуту населення;

- підвищення цінності праці, що має сприяти відтворенню робочої сили, надавати можливості задовольняти потреби населення, реалізувати трудовий потенціал, стимулювати до високопродуктивної праці та самовдосконалення [18].

Погіршення ситуації (зростання рівня безробіття, тривалості пошуку підходящої роботи, посилення тенденцій застійності, хронічності безробіття для окремих сфер та регіонів, невиконання державою зобов'язань із фінансування освітньої сфери, погіршення стипендіальної підтримки молоді) становить загрозу соціально-економічній безпеці країни, що виявлятиметься в подальшій втраті трудового потенціалу, інтенсифікації міграційних настроїв молоді та мультиплікації негативного ефекту в усіх сферах суспільного життя.

Головним виходом із ситуації, що склалася, є розширення сфери застосування праці шляхом створення робочих місць через реалізацію інвестиційних проектів у різних сферах економіки. Основним завданням економічної безпеки є передусім приборкання безробіття та підвищення рівня зайнятості серед населення України. Якщо рівень безробіття буде низьким, це дасть змогу розвитку стійкої і стабільної економіки, економічної незалежності та сприятиме розвитку економіки країни у цілому.

Отже, основними напрямками вирішення проблеми безробіття задля зміцнення національної безпеки країни є:

- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу;
- збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітним;
- преміювання підприємств, які сплачували страхові внески протягом більше двох років, без звільнень робітників;
- стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування робочої сили;

– залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття [20, с. 528].

Міністерство соціальної політики повинно проводити певні заходи для зниження рівня безробіття, а саме: розвивати розгалужену систему державної служби зайнятості професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підвищення рівня освіти по професіях, необхідних на ринку праці; проводити реформування трудового законодавства в сфері зайнятості; здійснити зниження податків для підприємств за умови збереження робочих місць (для компенсування витрат на прийом нових працівників); розвивати більш тісну взаємодію державного управління з територіальними громадами, органами місцевого самоврядування для підвищення ефективності планування і регулювання регіональних сегментів ринку праці; сприяти розвитку малого і середнього бізнесу; знижувати диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї шляхом створення єдиної загальної доступної бази даних; підтримувати нетрадиційні сфери зайнятості та стимулювати підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили; проводити спеціальні ярмарки праці для навчальних закладів, з метою працевлаштування випускників; посилити увагу щодо оновлення та підвищення технічного рівня робочих місць, зокрема, для того, щоб кожне з них забезпечувало зайнятому прожитковий мінімум і подальше зростання заробітної плати (з урахуванням інфляції); залучувати приватний (як вітчизняний, так й іноземний) капітал в райони зі стійким рівнем безробіття; сприяти стабільній діяльності стратегічно важливих підприємств; регулювати можливості працевлаштування за кордоном, приєднання України до міжнародного ринку праці; законодавчо забезпечити легалізацію тіньової зайнятості [37, с. 244].

Висновки до розділу 3

На основі проведеного дослідження стратегічного управління діяльності Міністерства соціальної політики України в розділі 3 зроблено наступні висновки:

1. Першочерговим завданням для зниження рівня безробіття в державі повинна стати реалізація виваженої економічної політики, зорієнтованої на зменшення рівня бідності та безробіття, підвищення частки оплати праці в структурі реальних доходів населення, забезпечення стабільного зростання національної економіки. Крім цього необхідно створити відповідну правову базу з метою захисту прав наших громадян – заробітчач за кордоном.

2. Система заходів регулювання безробіття в Україні має включати: розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, системи професійної освіти, надання підприємцям субсидій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості, стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування додаткової робочої сили, залучення приватного (як вітчизняного, так і іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття.

Отже, ситуація в Міністерстві соціальної політики нині перебуває під впливом складних економічних та політичних умов. Успішність подальшого подолання кризових явищ, що склалися потребує комплексної державної та регіональної політики, яка в свою чергу повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

На основі проведеного дослідження можемо зробити наступні висновки.

1. Дослідження сутності та особливостей державної політики розвитку ринку праці дозволяє нам надати наступне визначення даного поняття: державна політика розвитку ринку праці являє собою систему правових та організаційно-економічних заходів держави, спрямованих на створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати при даному рівні розвитку економіки; забезпечення соціального захисту працівників і прав людини; сприятливих умов для відтворення конкурентоспроможного людського капіталу, – тобто на забезпечення ефективного використання наявної робочої сили для отримання максимального економічного і соціального ефектів.

2. Стан державної політики розвитку ринку праці має ряд цілей, реалізація яких сприятиме покращенню політики розвитку ринку праці. До них відносяться: вдосконалення трудового законодавства; підвищення якості професійної освіти; підвищення якості робочих місць; реформування системи оплати праці; підвищення галузевої та територіальної мобільності робочої сили; забезпечення трудовими ресурсами праце дефіцитних регіонів.

3. Встановлено, що механізм державного регулювання зайнятості населення можна визначити як сукупність способів (методів) застосування, засобів (інструментів, важелів) впливу державних органів на суспільні відносини у сфері зайнятості населення.

4. На основі проведеної оцінки сучасного стану ринку праці та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості виявлено декілька проблем:

– значний професійно-кваліфікаційний та кількісний дисбаланс на ринку праці;

– поява нової категорії громадян, які потребують працевлаштування – вимушені переселенці, з якими Державна служба зайнятості зіткнулася вперше;

- недостатня кількість робочих місць та вакансій;
- невідповідність рівня пропонованої зарплати очікуванням;

5. Дослідивши практику іноземних держав в області регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що їхній досвід може стати корисним під час формування політики регулювання зайнятості та зміг би послугувати орієнтиром у розвитку вітчизняного державного управління трудовим потенціалом.

6. Основними напрямками державної політики щодо подальшого розвитку ринку праці в Україні повинні бути:

– Політика держави має бути спрямована на створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. В основу заходів державного регулювання повинно бути покладено підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці, стимулювання та мотивація до економічного зростання, що є необхідною умовою забезпечення ефективної зайнятості.

– Вирішення проблеми щодо забезпечення максимальної відповідності попиту на робочу силу її пропозиції актуалізує питання створення нових робочих місць. Тому курс здійснюваних реформ має бути спрямований не на гальмування розвитку малого та середнього бізнесу та банкрутство окремих підприємств, а на їх підтримку та утворення нових. В умовах активізації процесу реформування Україні варто переймати позитивний досвід країн ЄС, пов'язаний із підтримкою підприємництва у формі консультаційних послуг, поєднаних із загальним зниженням

податкового тиску у формі податкових пільг, застосування організаційних та фінансово-економічних механізмів сприяння розвитку підприємництва, якими є цільове та пільгове кредитування для реалізації інвестиційних проектів тощо; система дотацій на створення нових робочих місць; субсидії; створення бізнес-інкубаторів, головною метою яких є надання організаційної та консультаційної допомоги молодому бізнесу.

– Реалізація концепції гідної праці в Україні визначає пріоритет соціально-економічної політики стосовно винагороди за найману праці. Тому подальше реформування інституту оплати праці є невідкладним. Суттєвою проблемою тут залишається низька результативність та недовіра соціальних стандартів та гарантій, зокрема прожиткового мінімуму, на основі якого відповідно до чинного законодавства визначаються розміри основних соціальних гарантій, а з початком реформ у цій сфері цей стандарт став ще й невід'ємним елементом тарифних умов оплати праці.

– Подолання структурного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці потребує запровадження середньо- та довгострокового прогнозування потреби економіки країни у працівниках в розрізі професійно-кваліфікаційних груп, на основі якого має формуватись державне замовлення для навчальних закладів на підготовку спеціалістів. Прогнозування ринку праці має здійснюватись з урахуванням потреб економіки та перспектив соціально-економічного і технологічного розвитку.

– Важливими залишається питанням щодо посилення соціального діалогу, що є важливим засобом у роботі щодо захисту інтересів людини, досягнення соціальної справедливості. У кризовий період досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами та їх демократична участь у пошуку рішень мають першочергову важливість.

Дотримуючись вище наведених напрямів вдосконалення державної політики розвитку ринку праці, можна суттєво покращити стан вітчизняного ринку праці та соціально-трудова відносин в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашина О. В. Зайнятість молоді в регіоні в умовах фінансово-економічної кризи / О. В. Абашина // Наукові праці Кіровоградського нац. тех. ун-ту. Сер. «Економічні науки». – 2009. – № 15. – С. 91–101.
2. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, А. І. Землянкін та ін. / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2007. – 328 с.
3. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Мир, 2005. – 487 с.
4. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2010. – 222 с.
5. Белозерова С. М. Социальные процессы и социальная политика в сфере труда / С. М. Белозерцева. – М. : Ин-т экономики РАН, 2008. – 222 с.
6. Близнюк В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості в контексті соціальної політики Європейського Союзу / В. Близнюк, В. Покришук // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 7. – С. 3–6.
7. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. - №6. – С. 3-6.
8. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова; ред.: Д. П. Богиня; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2001. - 300 с
9. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи / Ю. П. Вірт, Н. М. Заярна // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20. – С. 195–198.

10. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. / О. В. Волкова. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
11. Гайдаш О. С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки // Сталій розвиток економіки. 2013. № 2. С. 60–65.
12. Галицький В. М. Поведінкові стратегії на ринку праці України / В. М. Галицький, Ю. О. Привалов, Г. І. Чепурко / Відп. Ред. Ю. Саєнко. – К.: ПЦ «Фоліант», 2005. – 227 с.
13. Говорова Н. Занятість в постіндустріальному мирі / Н. Говорова // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – № 12. – С. 35–41.
14. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятстю населення / В. Гречишкін // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 17–19.
15. Данилишин Б. Сфера та ринок послуг в контексті соціальної модифікації суспільства : монографія / Б. Данилишин, В. Куценко, Я. Остафійчук. – К. : Нічлава, 2005. – 328 с.
16. Демченко І. Комунальна політика зайнятості у Німеччині / І. Демченко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 8. – С. 38–41.
17. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки / Л. І. Дідківська, Л. С. Головка. – К. : Знання, 2007. – 214 с.
18. Дороніна О. А. Розвиток концептуальних засад виміру гідної праці: регіональний аспект / О. А. Дороніна // Актуальні проблеми розвитку зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності: зб. наук. праць / ДонДУУ. – Маріуполь: ДонДУУ, 2015. – Т. XVI. – С.12-21.
19. Досвід Сполучених штатів Америки щодо розвитку та підтримки соціального партнерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://slideshare.net/Vovainer/ss-36115255>.
20. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: навч. посіб. / Ю. Маршавін, Л. Фокас, Л. Ляміна та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 528 с.

21. Єременко В. Соціальна економіка в концепції еволюції соціально-економічних систем / В. Єременко // Економіка України. – 2008. – № 3. – С. 19–28.
22. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.
23. Закон України «Про підприємництво» від 07.02.1991 № 698-ХІІ [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/698-12>
24. Іванченко А. В. Формування та розвиток механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні: автореф. дис. ... канд. держ. упр.: спец. 25.00.02 – механізми державного управління. Запоріжжя, 2015. 21 с
25. Ільч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи / Л. М. Ільч // Україна аспекти праці: наук-аналіт. ж–л. – К.: НДІ праці і зайнятості населення Мін.соц.політики і НАН України, 2011. – Вип.8. – С.12-20.
26. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. – К., 2015. – 336 с.
27. Качан Є. П. Регіональна політика ринку праці : Моногр. / Є. П. Качан, О. О. Обухівський; Терноп. держ. екон. ун-т. - Т. : Екон. думка, 2005. - 176 с
28. Качний О.С. Механізми регулювання ринку праці в Україні / О.С. Качний, Д.Е. Шапоренко // Теорія та практика державного управління. – 2012. – №2(33). – С. 1-6.
29. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 111 від 25.06.1958. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
30. Конвенція 122 «Про політику в галузі зайнятості» (від 9 липня 1964 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією

праці. 1918– 1965. Т. I. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 750–752.

31. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці № 168 від 21.06.1988. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

32. Конклин Д. Менеджмент ХХІ века / Д. Конклин. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 246 с.

33. Корнев Є. «Державна політика розвитку ринку праці в Україні» / Є.Корнев // Управління та адміністрування: зб.наук.ст.студ. У 66 заоч.форми навч. / відп. ред. Н. Л. Новікова. – Ч. 1. – Київ : Київ.нац.торг.-екон.ун-т, 2018. – С. 237-243

34. Кравченко В. Л. Молодіжний сегмент ринку праці: новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні / В. Л. Кравченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2007. – Вип. 5. – С. 197- 203.

35. Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Київ, 2015. 20 с.

36. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні (монографія) / Л. С. Лісогор / Відповід. ред. д.е.н., проф. Д.П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.

37. Макарова О. В. Соціальна політика в Україні: Монографія / О. В. Макарова; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 244 с

38. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: монографія / І. С. Марченко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.

39. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17–21.
40. Міненко В. Л. Сучасний стан та перспективи державного регулювання ринку праці // Право і Безпека. 2013. № 1. С. 172–175. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2013_1_38.
41. Надання послуг внутрішньо переміщеним особам [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.
42. Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів » від 22.01.2018 № 74/2018 [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>
43. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица / А. А. Никифорова. – М. : Международные отношения, 1990. – 184 с.
44. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко. – К.: РВПС України НАН України, Укр. Ін-т соціальних досліджень, 2003. – 160 с.
45. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Смеляненко / За ред. Онікієнка В. В. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
46. Офіційний сайт Finance.ua [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.news.finance.ua/>.
47. Перехід на ринок праці молоді України/Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко. Женева: МОП, 2014. С. 30.
48. Пономарьова О., Біденко Т. Реформування системи зайнятості в Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці / О. Пономарьова, Т. Біденко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 11–

49. Про забезпечення прав та свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
50. Развитие самозанятости в странах Европейского Союза и США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vneshmarket.ru/content/document_r_A4F92072-2395-4116-96E5-EE76169118C7.html.
51. Регіональна політика: методологія, методи, практика / відп. ред. акад. М. Долішній; НАН України, ін-т регіон. дослідж. - Л., 2001. - С. 15.
52. Реформування ринку праці та соціальної політики в Україні. – К., 1994. – 24 с.
53. Родіонова О. М. Новітні технології аналізу зайнятості населення / О. М. Родіонова // Спецпроект: аналіз наукових досліджень : зб. наук. праць за матеріалами IV Міжнар. наук.-практ. конф., 9 лип. 2008 р. – Дніпропетровськ : Придніпровська держ. академія будівництва та архітектури, 2008. – Т. 2. – С. 69–71.
54. Семикіна М. В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : [монографія] / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – 210 с.
55. Семикіна М. В. Трансформації зайнятості як фактор зміни мотиваційних моделей поведінки на ринку праці / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. В. Бугайова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : зб. наук. праць. – Кіровоград : Кіровогр. нац. техн. ун-т, 2015. – Вип. 27. – С. 148–157.
56. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. монографія / Ін-т економіки НАН України. – К., 2001. – 300 с.
57. Соціальний звіт Міністерства соціальної політики за 2017 рік [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua>

58. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін.] ; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.

59. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А. М. Колот, С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. - К. : КНЕУ, 2015. - 321 с.

60. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / [авт.-упоряд. : Г. О. Андрощук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко].– К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

61. Стратегічний план діяльності Міністерства соціальної політики України на 2018 бюджетний рік і два бюджетні періоди, що настають за плановим (2019-2020 роки) [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/files/d218.pdf>

62. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, Ю. М. Маршавін та ін.] ; Ін-т підготовки кадрів Держслужби зайнятості України, Рада по вивч. продукт. сил України НАН України. – К. : РВПС України НАН України, 1999. – 268 с.

63. Таршина О. С. Державна політика зайнятості населення / О. С. Таршина // Економіка та держава. – 2006. – №1. – С.77-80.

64. Тітова Н. А. Управління у сфері малого і середнього бізнесу в умовах економічної кризи : монографія / Н. А. Тітова, В. Д. Рожок, А. П. Румянцев, В. С. Найдюнов, І. П. Миколайчук; ред.: Н. А. Тітова, В. Д. Рожок; Київ. екон. ін-т менедж. - К. : Комп'ютерпрес, 2011. – 309 с.

65. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25.06.2013 № 344/2013

[Електронний ресурс] / Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

66. Хачатурян О. С. Напрями удосконалення регулювання зайнятості населення на ринку праці на державному та регіональному рівні / О. С. Хачатурян // Наукові праці Кіровоградського нац. тех. ун-ту. Сер. «Економічні науки». – 2009. – № 15. – С. 203–210.

67. Цимбал О. І. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання / О. І. Цимбал, О. М. Ярош // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 105–109.

68. Шабаніна О.В. Ринок праці та основні напрямки його ефективного розвитку // Економіка АПК. – 200,. - №6, - С.115-122.

69. Шаульська Л. В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості / Л. В. Шаульська // Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем : монографія / [за ред. Т. В. Орехової]. – Донецьк : Сучасний друк, 2013. – С. 415–421.

70. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.

71. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда / А. В. Шевчук // Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 44–54.

72. Шкіндюк І. Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України / І. Ю. Шкіндюк // Державне будівництво. – 2012. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/DeBu_2012_1_43.pdf

73. Ядранський Д.М. Роль служби зайнятості в системі соціального регулювання ринку праці / Д.М. Ядранський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 2. – С.21-24.